

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Negara Indonesia Divisi Perencanaan Strategis di Jakarta Pusat

Isman Nurdjati¹, Veta Lidya Delimah Pasaribu^{2*}

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang
nurdjati@gmail.com¹, vethalidya@gmail.com^{2*}

Received 23 Maret 2022 | Revised 27 Maret 2022 | Accepted 27 Maret 2022

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT BNI Divisi Perencanaan Strategis di Jakarta Pusat. Metode yang digunakan metode kuantitatif, dengan teknik analisis statistik pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Sampel sebanyak 88 orang. Hasil penelitian motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 30,5% dan uji t diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5.358 > 1.988)$. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kontribusi sebesar 42,7% dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5.598 > 1.988)$. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y=0.991+0.278X_1+0.483X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 48,8%, uji F diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(40.521 > 3.103)$.

Kata Kunci: Motivasi Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine the effect of motivation and work discipline on employee performance at PT BNI Strategic Planning Division in Central Jakarta. The method used is quantitative method, with statistical analysis techniques of regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The sample is 88 people. The results of the study of motivation had a significant effect on employee performance with a contribution of 30.5% and the t-test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(5.358 > 1.988)$. Work discipline has a significant effect on the performance of contributing employees by 42.7% and the value of $t_{count} > t_{table}$ or $(5.598 > 1.988)$. Motivation and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y=0.991+0.278X_1+0.483X_2$ and the contribution of the influence is 48.8%, the F test is obtained $F_{count} > F_{table}$ or $(40.521 > 3.103)$.

Keywords: Work Motivation; Work Discipline; Employee Performance

PENDAHULUAN

Pada era digitalisasi perbankan diharuskan bisa mengembangkan dan me-manfaatkan teknologi yang sudah semakin modern, dan dipermasalahkan dengan sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan, walaupun didukung dengan saran dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Sektor tenaga kerja memang vital, apalagi pemerintah punya ambisi ingin mengembangkan industri 4.0 yang berbasis digital. Industri 4.0 memang sedang hangat dibicarakan, pada era industry 4.0 sektor jasa menjadi bidang yang bisa diandalkan untuk dapat

berkembang dengan pesat. Fenomena yang terjadi tersebut pasti memberikan efek pada organisasi atau perusahaan yang berdiri dan berkembang ditengah-tengah lingkungan sekitarnya, seperti bermunculannya bisnis baru dan profesi baru yakni sektor perbankan. Era digitalisasi semua perbankan harus memutar otak agar bisnis nya tetap berjalan dan bersaing dengan kompetitornya di era pandemi, semua sektor perbankan juga terkena dampak dari pandemi ini. Nasabah juga selama pandemi berkurang untuk pergi ke bank dan menyimpan uang nya ke bank, hal ini semua perbankan harus menciptakan gebrakan inovasi terbaru agar nasabah mau menyimpan uangnya lagi ke bank. Seperti yang kita ketahui bahwa demi mencegah penularan Covid-19 Bank Centra Asia (BCA) terlebih dahulu mempromosikan penarikan uang di mesin ATM tanpa kartu, baru setelah itu Bank Negara Indonesia (BNI) juga ikut mempromosikan penarikan uang tanpa kartu di mesin ATM. Hal ini disambut baik oleh semua nasabah karena ada yang memper-dulikan mereka disaat pandemi ini belum berakhir dengan menciptakan inovasi yang sebelumnya belum pernah ada, dan alhasil nasabah perlahan sudah mulai kembali menaruh uangnya di bank untuk sekedar dijadikan tabungan ataupun asuransi.

Untuk mendapatkan hasil kerja yang produktif dari setiap pegawai maka sangat dipengaruhi dengan beberapa faktor salah satunya adalah faktor motivasi, faktor motivasi sangat mempengaruhi kinerja pegawai karna faktor motivasi merupakan suatu kondisi yang dapat menggerakkan manusia ke arah yang lebih baik dan sesuai dengan tujuan tertentu. Untuk memperoleh hasil belajar yang optimal, guru dituntut kreatif membangkitkan motivasi belajar siswa sehingga terbentuk perilaku belajar peserta didik yang efektif. PT Bank Negara Indonesia Divisi Perencanaan Strategis juga memberikan motivasi kepada pegawainya salah satunya dengan memberikan reward kepada pegawai yang melakukan pekerjaannya dengan baik, contohnya adalah melakukan suatu kompetisi yang diberikan kepada pegawai. Pemenang dari acara ini akan memperoleh reward berupa kompensasi hadiah uang dan liburan, hal ini tentunya dapat meningkatkan motivasi pegawai agar dapat belajar lebih dalam mengenai produk Bank Negara Indonesia dan menawarkan dengan optimal kepada pelanggan. Selain itu dapat pula cara yang dilakukan BNI untuk meningkatkan motivasi untuk para pegawai yang akan berakhir masa jabatannya dan masa kerjanya, diberikan motivasi bagaimana membangun masa depan yang lebih baik ketika sudah tidak bekerja di BNI. Menurut Abraham Maslow (2014:27) mengemukakan bahwa motivasi adalah *“basic basic human needs to start pushing from the lower levels starting from basic biological needs to psychological motives that are more complex and have indicators namely driving force, responsibility, obligation, purpose, willingness, willingness, forming expertise and forming skills”* Dengan terjemahan sebagai berikut : “kebutuhan dasar dasar manusia mulai didorong dari tingkat yang lebih rendah mulai dari kebutuhan biologis dasar hingga motif psikologis yang lebih kompleks dan memiliki indikator yaitu tenaga penggerak, tanggung jawab, kewajiban, tujuan, kemauan, kemauan, keahlian pembentuk dan keterampilan pembentuk”

Aspek lainnya juga memberikan manfaat bagi pegawai dan perusahaan itu sendiri adalah disiplin kerja, disiplin kerja merupakan ke-giatan yang sangat penting penting karna bisa mempengaruhi hasil kinerja pegawai dan bisa mengetahui siapa saja pegawai yang ber-masalah pada tingkat kedisiplinan kerja. Pengertian disiplin kerja secara sederhana dapat diartikan sebagai tindakan yang patuh terhadap aturan yang ada dalam perusahaan, ketika bekerja kita dituntut untuk memenuhi segala peraturan yang ada dalam perusahaan tempat kita bekerja. Tujuannya adalah menciptakan iklim kerja yang aman dan nyaman bagi semua pegawai. Menurut Edy Sutrisno (2011:94) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau tingkah laku dan perbuatan sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis dan memiliki indikator yakni tingkat absensi, jam kerja, ketepatan waktu, me-nyelesaikan pekerjaan tepat waktu, bekerja sesuai dengan prosedur, siap menerima sanksi, berpakaian rapih, kesopanan dan tata krama Berdasarkan fenomena yang ada maka penulis merasa terdorong untuk mengetahui tentang adanya keterkaitan motivasi dan kinerja yang ada pada PT Bank Negara Indonesia Divisi Perencanaan Strategis tersebut. Maka dari itu penulis memberi

judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Negara Indonesia Divisi Perencanaan Strategis di Jakarta Pusat”

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam tugas akhir ini adalah menggunakan penelitian kuantitatif yaitu sebuah penyelidikan permasalahan yang terjadi pada individu yang didasarkan pada pengujian teori yang tersusun dari beberapa variabel yang telah diukur oleh angka-angka dan dianalisis secara statistik, selain itu untuk ditentukan apakah teori yang digunakan untuk memprediksi itu benar atau tidak, metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya dan untuk mengetahui rumusan masalah yang ada pada penelitian ini, jenis penelitian ini adalah asosiatif, penelitian asosiatif memiliki tingkatan yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan deskriptif atau komparatif. Menurut Sugiyono (2016:44) “adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”

Variabel adalah besaran yang dapat mempengaruhi suatu peristiwa atau hasil penelitian, adanya variabel juga memudahkan analisis suatu masalah, variabel juga sangat penting terutama dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2017:59) “operasional variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya”

Penelitian kuantitatif lebih mengenai permasalahan metode, pengukuran dan sampel karena pendekatan deduktif menekankan rencana yang utama secara detail pada pengumpulan data dan analisa, pendekatan kuantitatif menekankan pada pengukuran beberapa variabel dan pengujian hipotesis tepat dihubungkan ke penjelasan secara umum. Metode Penelitian Kuantitatif, menurut Sugiyono (2017:8) “adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil dari data yang telah dikumpulkan baik dari data sekunder maupun data primer, memperoleh gambaran dari hasil penelitian yang sudah dilakukan. Selanjutnya data yang telah terkumpul semuanya lalu diolah sesuai dengan jumlah responden atau sampel yang sudah ditentukan sebelumnya, jumlah angket yang sudah disebarakan kepada res-ponden sebanyak 88 angket dari sampel yang ada dan telah dikembalikan sepenuhnya. Setelah data angket sudah terkumpul secara keseluruhan sudah memenuhi syarat untuk di analisis dan di realisasikan guna dapat me-mecahkan permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya

Tabel 1. Hasil Uji T Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.085	2.313		0.469	0.640		
Motivasi	0.273	0.086	0.289	3.188	0.002	0.731	1.368
Disiplin Kerja	0.484	0.087	0.503	5.547	0.000	0.731	1.368

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26

Dapat diketahui bahwa nilai motivasi t hitung sebesar 3,188 sedangkan nilai t tabel untuk n = 85 sebesar 1,988. Karena nilai t hitung lebih besar dari > t tabel dan nilai taraf signifikan 0,002 lebih besar

dari $>0,05$ maka H_1 ditolak dan H_0 diterima. Sedangkan nilai disiplin t hitung sebesar 5,547 sedangkan nilai t tabel untuk $n = 85$ sebesar 1,988. Karena nilai t hitung lebih besar dari $> t$ tabel dan nilai taraf signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari $< 0,05$ maka H_2 diterima dan H_0 ditolak.

Tabel 2. Hasil Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	278.423	2	139.211	40.521	.000 ^b
	Residual	292.021	85	3.436		
	Total	570.443	87			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Motivasi_Kerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26

Diperoleh bahwa nilai f hitung lebih besar dari $> f$ tabel sebesar ($40,521 > 3,103$) dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari $< 0,05$. dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan bersama-sama (simultan) antara variabel Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Negara Indonesia Divisi Perencanaan Strategis di Jakarta Pusat

Hasil penelitian diperoleh bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Negara Indonesia Divisi Perencanaan Strategis dan hal ini dapat dibuktikan dari nilai regresi linier sederhana sebesar 0.529 X_1 menyatakan bahwa setiap penambahan persentase sebesar 1% maka nilai motivasi kerja (X_1), maka nilai dari kinerja pegawai bertambah sebesar 0.529. Nilai regresi linier berganda sebesar 0.278 X_1 artinya apabila variabel motivasi kerja (X_1) meningkat 1 (satuan) dan variabel disiplin kerja (X_2) tetap, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0.278 1 (satuan). Nilai korelasi motivasi kerja (X_1) bertambah sebesar 0.552 yang berarti bahwa hubungan motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT Bank Negara Indonesia Divisi Perencanaan Strategis di Jakarta Pusat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Koefisien determinasi sebesar 0.305 yang memiliki arti bahwa motivasi kerja (X_1) memberikan nilai kontribusi persentase terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 30,5%, sedangkan sisanya sebesar 69,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai t hitung motivasi kerja (X_1) 5.358 $>$ t tabel 1.98827 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 $<$ 0,05 maka H_a diterima menandakan bahwa motivasi kerja (X_1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT Bank Negara Indonesia Divisi Perencanaan Strategis di Jakarta Pusat maka kinerja pegawai akan semakin meningkat juga. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh S Farisi, J Irnawati, M Fahmi (2020). Bahwa Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Negara Indonesia Divisi Perencanaan Strategis di Jakarta Pusat

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung 5.598 $>$ t tabel 1.98827 dan tingkat signifikan sebesar 0,000 $<$ 0,05. Besarnya kontribusi disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 42,7%. Hasil penelitian ini sejalan dengan F Konefi (2017), bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Negara Indonesia Divisi Perencanaan Strategis di Jakarta Pusat

Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima persamaan regresi $Y = -5.358 + 0.278X_1 + 0.483X_2$. Kontribusi motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 48,8%. Hasil uji F diperoleh nilai Fhitung sebesar 40.521 > Ftabel 3.103 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian S Farisi, J Irnawati, M Fahmi (2020). Bahwa Motivasi Kerja dan disiplin kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan:

Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ini dibuktikan dari nilai thitung 5.358 > ttabel 1.988 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Adapun kontribusi yang motivasi terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 30,5%.

Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ini dibuktikan dari nilai thitung 5.598 > ttabel 1.988 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Besarnya kontribusi disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 42,7%.

Variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dari nilai Fhitung sebesar 40.521 > Ftabel 3.103 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Motivasi dan disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 48,8%.

DAFTAR PUSTAKA

- A Nugroho (2015) Unsur-Unsur Manajemen. Bandung: PT Bumi Aksara
- AS Nitisenito (2011) Lingkungan Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Haji Masagung
- Benardin, dkk (2017) Kinerja Pegawai. Bandung: Erlangga
- Cherrington (2015) Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Dharmawan (2011) Disiplin Kerja. Jakarta: Erlangga
- Hasibuan, Malayu (2013) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta, Edisi Revisi: PT Bumi Aksara
- I Satibi (2011) Objek Penelitian. Jakarta: Gramedia
- Jones, George (2011) Management is a science and an art. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mangkunegara, A Prabu (2014) Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remadja Rosakarya
- M Nazir (2005) Metode Penelitian. Bogor: Ghalia Indonesia
- Miner, Sudarmanto (2013) Kinerja Pegawai. Kediri: CV. Prima Putra Pratama
- N Batjo, Dr. M Shaleh (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia: Aksara Timur
- Newstrom, Asmiarsih (2016) Disiplin Kerja: Grafindo Persada
- Umar (2011) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia
- Uno (2016) Motivasi. Bandung: Mizan Pustaka
- Rivai, Sagala (2011) Motivasi. Jakarta: Erlangga
- Rivai, Veithzal. (2011) Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins (2013) Perilaku Organisasi. Jakarta: Edisi 10 PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins, S Sangadji (2018) Kinerja Pegawai. Bandung: Edisi Revisi: PT Bumi Aksara
- Sejahtera RL Mathis, JH Jackson (2017) Perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia. Safroni (2015) Fungsi- Fungsi Manajemen. Jakarta: PT. Indeks Ke-lompok Gramedia
- Bohmer, M. (2012). *Beginning Android ADK with Arduino*. Newyork: Apress.
- Meier, R. (2012). *Professional AndroidTM 4 Application Development*. Indianapolis: John Wiley & Sons, Inc.
- Salam, Susilawati (2016) Tujuan Manajemen. Kediri: Edisi Revisi: PT Grafindo Persada
- Sardiman (2017) Tujuan dan Manfaat Motivasi. Jakarta: Erlangga
- Sinamora, Sinambela (2012) Disiplin Kerja: PT. Indeks Kelompok Gramedia

- Siswanto (2017) Tujuan Manajemen. Kediri: Edisi Revisi: PT Grafindo Persada
- Sofyandi (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia Sugiyono (2017) Operasional Variabel. Jakarta: Erlangga
- Sutrisno (2014) Disiplin Kerja. Bandung: Erlangga Syamsurizal (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan
- Zikmund (2013) Pengembangan Hipotesis. Bandung: PT Indeks Kelompok Gramedia
- D Sunarsi (2016-2017) Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Prestasi Belajar (Studi Kasus Pada Mahasiswa Unpam). Jurnal Mandiri, 1(2), 207-226
- E Safitri (2013). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kar-yawan. Jurnal Ilmiah Manajemen, 1(4)
- F Konefi (2017). Analisis Pengaruh Kompetensi Dosen, Disiplin Kerja Dosen, dan Dukungan Organisasi Terhadap Pengembangan Profesi Dosen Tetap (Studi Kasus Fakultas Ekonomi Unpam). Jurnal Manajemen dan Bisnis, 11(2), 178- 199
- FR Darmanto (2018). Pengaruh Budaya, Disiplin dan Koordinasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) DOAP 1. Jurnal Pengembangan Wiraswasta, 20(2)
- L Setyawati, A Affandi, Nurjaya, D Sunarsi, A Rozi. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. Jurnal Perkusi, 1(1)
- K Krisnaldy, Pasaribu VLD (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Pegawai serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unpam, 2(2), 164-183
- M Catio, D Sunarsi (2020). Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Sasmita Jaya 1. Jurnal Pendidikan dan Ekonomi, 17(02), 16-26
- M Sari, F Masruroh, JT Nugroho (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang. Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara, 2(2)
- S Farisi, J Irnawati, M Fahmi (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Humaniora, 4(1)
- Y.K Sari (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Patra Komala di Dumai. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, 6(2)