



Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 3 (2) 2024: 1726-1730

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Bank Perkreditan Rakyat (Bpr) Hariarta Sedana Kota Tangerang

Yuli Dwi Rahmawati¹, Dewi Sartika²

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

* Corresponding author: e-mail: dewisartikabunda@gmail.com

| INFO ARTIKEL | ABSTRAK |
|---|--|
| <p>Diterima April 2024 Disetujui Mei 2024 Diterbitkan Juni 2024</p> <p>Kata Kunci: Motivasi; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan.</p> | <p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Hariarta Sedana. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Sampel penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus solvin sebanyak 55 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, uji regresi, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 46,5% sedangkan sisanya sebesar 53,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 39,8% sedangkan sisanya sebesar 60,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 48,8% sedangkan sisanya 50,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi linier berganda $Y = 6,247 + 0,507 + 0,327 X_2$ artinya kinerja karyawan meskipun tanpa adanya pengaruh motivasi dan disiplin kerja sudah memiliki pengaruh sebesar 6,247. Secara simultan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dari nilai F hitung $> F$ tabel yaitu sebesar $(25,786 > 3,17)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Hariarta Sedana Kota Tangerang.</p> |
| | <i>ABSTRACT</i> |
| <p>Keywords: Motivation; Work Discipline; Employee performance.</p> | <p><i>This research aims to determine the influence of motivation and work discipline on the performance of PT employees. BPR Hariarta Sedana. The method used is a quantitative method. The sample for this research was determined using the Solvin formula as many as 55 respondents. The data analysis techniques used are instrument tests, classical assumption tests, regression tests, correlation coefficient tests, coefficient of determination tests and</i></p> |

hypothesis tests. The research results show that motivation partially influences employee performance by 46.5%, while the remaining 53.5% is influenced by other variables not studied. Work discipline partially influences employee performance by 39.8%, while the remaining 60.2% is influenced by other variables not studied. Motivation and work discipline simultaneously influence employee performance by 48.8%, while the remaining 50.2% is influenced by other variables not studied. The research results show the multiple linear regression equation $Y = 6.247 + 0.507 + 0.327$ Simultaneously, motivation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance, this is proven by the calculated F value $> F$ table, namely $(25.786 > 3.17)$ with a significance of $0.000 < 0.05$, so H_0 is rejected and H_3 is accepted, meaning there is an influence positive and significant relationship between motivation and work discipline on employee performance at PT. BPR Hariarta Sedana Tangerang City.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memiliki tantangan untuk bersiap menghadapi era revolusi industri supaya memperoleh keuntungan yang maksimal (*competitive advantage*) dan mengantisipasi terjadinya kerugian akibat persaingan revolusi industry melalui efektivitas dan efisiensi pengelolaan sumber daya manusia. Perusahaan membutuhkan dukungan dari sumber daya manusia dengan kemampuan kinerja yang optimal, supaya sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, mesin, metode dan material mampu memberikan hasil optimal. Manajemen sumber daya manusia mempunyai peran penting di perusahaan sebab merupakan faktor penggerak semua kegiatan organisasi.

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan organisasi. Untuk menilai kualitas dari sumber daya manusia yang ada dapat di ukur dengan kinerja karyawan. Kinerja adalah output kerja seseorang yang menjalankan tugasnya sesuai dengan standart yang diberikan, baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja karyawan seringkali ditafsirkan sebagai pencapaian tugas dimana tingkat kinerja organisasi ditunjukkan melalui kesesuaian program kerja yang dilaksanakan oleh karyawan untuk mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

Motivasi Kerja dalam meningkatkan upaya kinerja karyawan tentulah sangat dibutuhkan dalam dunia pekerjaan, karena dengan menetapkan target yang ada dan timbal balik yang akan dihasilkan apabila sebuah tujuan tercapai maka setiap orang akan memiliki motivasi untuk bekerja lebih giat lagi, yang akhirnya akan meningkatkan produktivitas membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Menurut Sutrisno (2020:109) menyatakan bahwa “motivasi merupakan suatu faktor yang dapat mendorong seseorang individu untuk melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan tertentu”.

KAJIAN LITERATUR

Motivasi

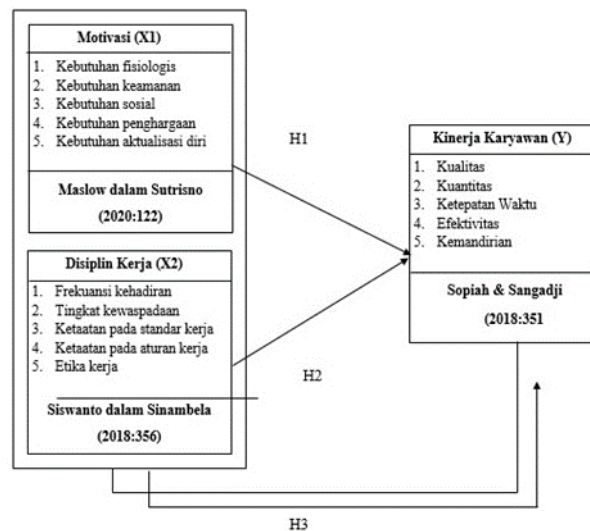
Motivasi merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi membuat karyawan tetap mempunyai semangat kerja walaupun dihadapkan pada masalah-masalah sulit. Menurut Wexley & Yukl Azwar (2017:73) “motivasi merupakan rangsangan dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Disiplin Kerja

Menurut Siswanto dalam Suparmo (2019:133) “disiplin kerja adalah suatu sikap menghargai, taat, patuh terhadap peraturan baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup untuk menerima sanksi apabila melanggar peraturan”.

Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance yang merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Menurut Mangkunegara (2019:67) “pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.



H0 : Diduga tidak terdapat pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Sedana (BPR) Hatiarta Sedana Kota Tangerang.

H1 : Diduga terdapat pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Sedana (BPR) Hatiarta Sedana Kota Tangerang.

H0 : Diduga tidak terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Sedana (BPR) Hatiarta Sedana Kota Tangerang.

H2 : Diduga terdapat pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Sedana (BPR) Hatiarta Sedana Kota Tangerang.

H0 : Diduga tidak terdapat pengaruh antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Sedana (BPR) Hatiarta Sedana Kota Tangerang.

H3 : Diduga tidak terdapat pengaruh antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Sedana (BPR) Hariarta Sedana Kota Tangerang

METODE

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:68) “penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat *positivisme*, digunakan pada populasi atau sampel tertentu, penggunaan data menggunakan *instrument* penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.Handayani (2020:5). “populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa atau sesuatu yang akan diteliti”. Adapun dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT BPR Hariarta Sedana yang berjumlah 122 karyawan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengambilan sampel acak atau *random sampling / probability sampling*. Dimana teknik dan sampel yang peneliti gunakan secara acak, tanpa memandang sampel atas dasar strata atau status sosial dari segi apapun.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 10,971 + 0,724 X1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,628 artinya memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 46,5%. nilai t hitung > t tabel atau (6,790 > 2,006) dengan nilai ρ value < Sig 0,05 atau (0,000 < 0,05). Teori ini di perkuat dengan hasil penelitian terdahuluyang dilakukan oleh Cokorda istri ari sinta dewi (2016), Hendri Sembiring (2019) I Komang Trisna, I Ketut Setia Septa dan I Nengah Sudja (2021) dengan hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 9,444 + 0,757 X2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,631 artinya memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 39,8% nilai t hitung > t tabel atau (5,916 > 2,006) dengan nilai ρ value < Sig 0,05 atau (0,000 < 0,05). Teori ini di perkuat dengan hasil penelitian terdahuluyang dilakukan oleh Dina Riskha Ariani Sri, Langgeng Ratnasari dan Rona (2020), Marsoit, P., Sendow, G & Rumokoy, F. S (2017) Nina Shabrina Darmadidan Ratna sari (2020) dengan hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 6,247 + 0,507 X1 + 0,327 X2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,706 artinya memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 49,8% nilai t hitung > t tabel atau (25,786 > 3,17) dengan nilai ρ value < Sig 0,05 atau (0,000 < 0,05). Teori ini di perkuat dengan hasil penelitian terdahuluyang dilakukan oleh Anak Agung Istri Intan Sari Putri, Anak Agung Putu Agung, dan Ni Putu Nita Values (2020), Sulaman farisi, dkk (2020) Mardiyah Tusholihah, dkk (2019) dengan hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,971 + 0,724 X1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,628 artinya memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 46,5%. nilai t hitung > t tabel atau (6,790 > 2,006) dengan nilai ρ value < Sig 0,05 atau (0,000 < 0,05). Disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,444 + 0,757 X2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,631 artinya memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 39,8% nilai t hitung > t tabel atau (5,916 > 2,006) dengan nilai ρ value < Sig 0,05 atau (0,000 < 0,05). Motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 6,247 + 0,507 X1 + 0,327 X2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,706 artinya memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 49,8% nilai t hitung > t tabel atau (25,786 > 3,17) dengan nilai ρ value < Sig 0,05 atau (0,000 < 0,05)

REFERENSI

- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Super Box Industries. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 74-86.
- Dewi, C. I. A. S., & Wibawa, I. M. A. (2016). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BPD Bali cabang Ubud (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Johan, J., & Saragih, T. A. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Bandar Niaga. *SOSEK: Jurnal Sosial dan Ekonomi*, 2(2), 104-109.

- Marsoit, P., Sendow, G., & Rumokoy, F. S. (2017). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3).
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi dan Manajemen)*, 13(1).
- Tusholihah, M., Hasyim, A. N., Novitasari, A., Oktavia, P. P., Lestari, F. I., Fadli, M., & Sobari, A. M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. *E-Jurnal Equilibrium Manajemen*, 5(2), 1-11.
- Trisna, I. K., Sapta, I. K. S., & Sudja, I. N. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Pengawasan dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Nusa Kahyangan Asri Ketewel Gianyar Emas, 2 (2).