



Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bjb Cabang Balaraja

Bela¹⁾; Sugiyanto²⁾

Universitas Pamulang, Indonesia

Email: belasp1997@gmail.com¹⁾; dosen00495@unpam.ac.id²⁾

Abstract. The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and work motivation either partially or jointly on employee performance at Bank Bjb Balaraja Tangerang Branch. The research method used in this research is descriptive associative with a quantitative approach. The sample used in this study were 50 respondents. The data analysis technique uses validity test, reliability test, classical assumption test, correlation coefficient, coefficient of determination, simple linear regression, multiple linear regression, significance test (*t* test) and *F* test. The results of the study show that: (1) Work discipline (X_1) has a positive and significant effect on employee performance (Y) at Bank Bjb Balaraja Tangerang Branch with a value of $t_{count} > t_{table}$ that is $6238 > 2,012$ with a probability value (significance) = 0.000 which is below 0.05. The contribution of R^2 (R Square) is 44.8% (2) Work Motivation (X_2) has a positive and significant effect on employee performance (Y) with a value of $t_{count} > t_{table}$ i.e. $5.743 > 2,012$ with a probability value (significance) = 0.000 which is below 0.05. The contribution of R^2 (R Square) is 40.7% (3) Work discipline (X_1) and Work Motivation (X_2) together have a positive and significant effect on employee performance (Y) with $F_{count} > F_{table}$ value, namely $25,876 > 3.20$ with probability value (significance) = 0.000 which is below 0.05. The contribution of R^2 (R Square) is 52.4%, while the remaining 47.6% is influenced by factors other than work discipline and work motivation.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Performance

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja baik secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Bank Bjb Cabang Balaraja Tangerang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Deskriptif Asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 50 responden. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, koefisien korelasi, koefisien determinasi, regresi linear sederhana, regresi linear berganda, uji signifikansi (uji *t*) dan Uji *F*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Bank Bjb Cabang Balaraja Tangerang dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6.238 > 2.012$ dengan nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05. Kontribusi R^2 (R Square) sebesar 44,8% (2) Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5.743 > 2.012$ dengan nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05. Kontribusi R^2 (R Square) sebesar 40,7% (3) Disiplin kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai $F_{hitung} > nilai F_{tabel}$ yaitu $25.876 > 3.20$ dengan nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05. Kontribusi R^2 (R Square) sebesar

52,4%, sementara sisanya sebesar 47,6% dipengaruhi oleh faktor lain selain disiplin kerja dan motivasi kerja.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja

PENDAHULUAN

Pada dasarnya sebuah perusahaan didirikan untuk mendapatkan profit dan harapan bahwa kelak dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat didalam lingkup usaha dan menginginkan terciptanya kinerja yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Untuk mewujudkan operasinya sebuah perusahaan memerlukan beberapa faktor produksi yaitu alam, tenaga kerja, modal, dan keahlian. Dimana keempat faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dan diantara keempat faktor utama tersebut faktor tenaga kerja atau manusia dalam hal ini adalah karyawan, merupakan hal yang terpenting karena manusia merupakan pemakai dan penggerak serta penentu segala aktivitas yang ada di perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat dominan dalam kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan sehingga karyawan dituntut untuk selalu mampu mengembangkan diri secara proaktif dalam suatu perusahaan. SDM yang diperlukan saat ini adalah SDM yang memiliki kinerja dan efektifitas dalam bekerja. Oleh karena itu sumber daya manusia perlu dikembangkan. Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2014:22), fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Karyawan suatu perusahaan akan dapat bekerja dengan baik dan produktif apabila karyawan tersebut mempunyai minat dan semangat terhadap pekerjaan, perusahaan ataupun dirinya sendiri sangat perlu dimiliki oleh setiap karyawan.

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya. Dan pendisiplinan ialah usaha-usaha untuk menanamkan nilai ataupun pemaksaan agar subjek memiliki kemampuan untuk menaati sebuah peraturan.

Oleh karena itu setiap pemimpin selalu berusaha, agar bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang pemimpin dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya memiliki disiplin yang baik. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik dalam perusahaan. Dalam tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektifitas kerja karyawan akan meningkat hal ini akan mendukung tercapainya perusahaan, perusahaan sulit mencapai tujuan jika karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan tersebut.

Kinerja merupakan point terpenting dalam kemajuan perusahaan. Jika semakin meningkatnya kinerja karyawan maka tujuan perusahaan akan semakin bisa tercapai. Tidak hanya itu jika kinerja karyawan meningkat perusahaan akan memperoleh keuntungan atas produktivitas kerja yang efektif, agar visi misi perusahaan akan cepat wujud.

Berdasarkan hasil survey, telah ditemukan bahwa masih adanya pelanggaran ketidakdisiplinan karyawan salah satunya seperti masih adanya karyawan yang datang lebih dari jam 08:00 wib, karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, dan karyawan yang tidak masuk kerja tanpa memberikan keterangan yang jelas. Selain itu penerapan sanksi hukuman dianggap masih ringan sehingga karyawan tidak jera setelah mendapatkan sanksi, misalnya sanksi yang diberikan hanya berupa teguran lisan dari departemen masing-masing.

Berdasarkan catatan absen bahwa karyawan yang tidak masuk kerja persentasenya tidak stabil bisa dilihat dari kenaikan absensi selama 3 bulan terakhir. Kehadiran karyawan menjadi sesuatu yang sangat penting atau mahal karena ketidak hadiran karyawan menyebabkan pekerjaan menjadi terbengkalai. Kehadiran karyawan merupakan sikap dari rendahnya kedisiplinan yang dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan.

Bila hal ini dibiarkan terus- menerus kinerja karyawan menjadi kurang baik, bukan hanya merugikan perusahaan saja tapi merugikan nasabah yang datang untuk melakukan transaksi. Kedisiplinan perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan mentaati peraturan yang ada dalam perusahaan.

Menurut keterangan dari HRD PT. Bank BJB cabang Balaraja diketahui bahwa selama ini rendahnya disiplin kerja PT. Bank BJB cabang Balaraja dapat disebabkan oleh beberapa factor. Hasil survei tersebut menunjukkan sebanyak 5 orang (25%) rendahnya disiplin kerja karyawan karena kurangnya kesadaran karyawan dalam melaksanakan tugas, sebanyak 8 orang (40%) mengatakan bahwa rendahnya disiplin kerja karyawan, karena karyawan sering melakukan pelanggaran peraturan. Sementara itu sebanyak 7 orang (35%) mengatakan bahwa rendahnya disiplin kerja karyawan karena kurangnya kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas.

Selain masalah diatas, ternyata PT. Bank BJB cabang Balaraja juga dijumpai permasalahan terkait kedisiplinan memakai seragam karena masih terdapat beberapa karyawan yang tidak memakai seragam yang sesuai dengan peraturan bank.

Penurunan kinerja karyawan pada Bank BJB cabang Balaraja juga dapat dilihat dari tiga tahun terakhir ini yang mengindikasikan adanya penurunan kualitas dimana ditunjukkan dengan banyaknya keluhan/klaim yang datang dari nasabah, keluhan tersebut antara lain : nasabah menunggu terlalu lama untuk memperoleh pelayanan bank, dan karyawan bank tidak memberikan pelayanan secara cepat.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari HRD PT. Bank BJB cabang Balaraja diketahui bahwa selama ini penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor. Hasil survey tersebut menunjukkan sebanyak 7 orang (35%) menurunnya kinerja karyawan disebabkan ketidaktepatan penyelesaian tugas, sebanyak 6 orang (30%) mengatakan bahwa menurunnya kinerja karyawan karena adanya ketidaksesuaian jam kerja, dimana sering terjadi pelanggaran jam kerja. Sementara itu, sebanyak 4 orang (20%) mengatakan bahwa menurunnya kinerja karyawan karena tingkat kehadiran yang menurun, dan sebanyak 3 orang (15%) mengatakan bahwa menurunnya kinerja karyawan karena karyawan PT. Bank Bjb Cabang Balaraja kurang bekerjasama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang ditentukan oleh perusahaan.

Dari keluhan / klaim yang datang tidak tercapainya target kepuasan pelanggan terdapat indikasi penurunan kinerja karyawan Bank BJB Cabang Balaraja yang disebabkan oleh menurunnya motivasi karyawan.

Motivasi sebagaimana diungkapkan Wursanto (2005:132) adalah alasan, dorongan yang ada didalam diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau perbuatan sesuatu. Motivasi karyawan dapat di pengaruhi faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja.

Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpengaruhi maka timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kinerja yang baik akan terwujud jika para karyawan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan ataupun tugas yang menjadi tanggung jawabnya masing-masing.

Hasibuan (2008:95) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upanyanya untuk mencapai kepuasan.

Adapun masalah yang dihadapi karyawan pada Bank Bjb cabang Balaraja adalah kurangnya motivasi baik dari atasan maupun rekan kerja, adanya tekanan dan waktu kerja yang berlebihan serta beban kerja yang berlebihan sehingga dapat menimbulkan tidak semangat bekerja dan terbelengkalai. Hal-hal seperti inilah yang harus diperhatikan oleh perusahaan bahwan pentingnya, minat dan semangat kerja karyawan tersebut dapat tumbuh apabila perusahaan dapat menyadari kewajiban kepada karyawan, dalam hal ini membimbing dan membina dan merawat karyawan yang merupakan asset perusahaan secara wajar sesuai dengan asas-asas kemanusiaan serta menghargainnya sebagai pelaksana kegiatan pelayanan perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang

tinggi akan meningkatkan kinerja organisasi ataupun perusahaan. Loyalitas dan motivasi kerja karyawan dapat dilihat sejauh mereka bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya. Mereka akan lebih banyak memberikan perhatian, imajinasi, kreatifitas, dan keterampilan dalam pekerjaan sehingga memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Mereka termotivasi berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik atau materi dan non materi. Motivasi ada yang berasal dari dalam pribadi karyawan (faktor internal) dan ada juga yang berasal dari luar pribadi karyawan (faktor eksternal). Faktor internal dapat berupa minat atau dorongan untuk meraih prestasi tertentu, kehidupan yang lebih baik, status sosial yang lebih meningkat, ataupun untuk memperoleh jabatan tertentu, karyawan teladan ataupun untuk mendapatkan penghasilan yang lebih baik.

Berdasarkan informasi yang didapat jumlah jam lembur karyawan pada tahun 2019 semester satu sebesar 658 jam, dan tidak semua lemburan dibayarkan hanya sebesar 396 jam. Pada semester 2 lembur karyawan berjumlah 573 jam, dan 342 jam saja yang dibayarkan. Pada tahun 2020 semester satu jumlah jam lembur karyawan sebesar 596 jam, dan 358 jam saja yang dibayarkan. Pada semester 2 lembur karyawan berjumlah 647 jam, dan 388 jam saja yang dibayarkan. Dari data diatas jumlah jam lembur karyawan tidak seluruhnya dibayarkan oleh perusahaan yang mengakibatkan karyawan kurang termotivasi yang dapat berpengaruh terhadap kinerja.

KAJIAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk meningkatkan efektifitas sumber daya manusia yang berada dalam lingkup perusahaan Tujuannya adalah memberikan kepada perusahaan dan juga anggota perusahaan suatu konsep kerja yang efektif baik secara kuantitas maupun kualitasnya. Tanpa adanya sumber daya manusia maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan sebagaimana mestinya meskipun pada era globalisasi yang serba otomatis, tetapi apabila pelaku dari pelaksana mesin tersebut yaitu manusia, tidak bisa membuat peranan yang diharapkan maka otomatisasi akan sia sia.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Edy Sutrisno (2016:6) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015:4) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan peramalan, pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan kebutuhan tersebut yang berintegrasi dengan rencana organisasi agar tercipta jumlah pegawai, penempatan pegawai secara tepat dan bermanfaat secara ekonomis.

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional (Handoko, 2008: 208). Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhatian, senda gurau atau pencurian.

Disiplin adalah sesuatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada kepuasan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Disiplin dari arti sempit biasanya dihubungkan dengan hukuman. Tindakan menghukum seorang karyawan ini sebenarnya merupakan sebagian persoalan disiplin, dan tindakan ini dilakukan bilamana usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan.

Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Batasan mengenai motivasi suatu proses, dimana tingkah laku tersebut dipupuk dan diarahkan. Dari batasan diatas dapat disimpulkan bahwa motif adalah yang melatar belakangi individu untuk berbuat mencapai tujuan tertentu.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:141) berpendapat bahwa Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Anwar Prabu Mangku Negara (2015:93) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Menurut Veithzal Rivai Zainal (2015:609) teori motivasi yang sangat terkenal adalah teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Menurut Maslow bahwa setiap diri manusia itu terdiri dari atas lima kebutuhan yaitu: kebutuhan secara fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

Teori kebutuhan Maslow diatas menjadi indikator pada motivasi kerja yang dapat dijelaskan sebagai berikut: (a.) Aktualisasi diri (b.) Penghargaan diri (c.) Kepemilikan social (d.) Rasa aman (e.) Kebutuhan fisiologis

Semakin keatas kebutuhan seseorang semakin sedikit jumlah atau kuantitas manusia yang memiliki kriteria kebutuhannya, contohnya kebutuhan kategori self-actualization atau kebutuhan kebebasan diri untuk merealisasikan cita-cita atau harapan individu.

Kinerja (*performance*) merupakan indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan yang tergambar melalui pencapaian sasaran, visi misi dan tujuan organisasi.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, (2015:67) kinerja sumber daya manusia merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dan dihasilkan sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga mempunyai makna yang lebih luas bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2014:94) kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya yang berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Edy Sutrisno (2016:151) kinerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Menurut Prabu Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain : (1.) Faktor Kemampuan (*Ability*) (2.) Faktor Motivasi (*Motivation*).

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif deskriptif, menurut Sugiyono (2013:35) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang Berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Dan statistic deskriptif menurut Sugiyono (2013:238) adalah statistic yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Objek penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Bank BJB Cabang Balaraja yang bertempat di Komplek Ruko Mutiara Kawidaran No 1-4, Jl. Raya Serang No.Km 22.5, Kec. Balaraja, Tangerang, Banten 15710. Penelitian dilaksanakan April 2020 sampai dengan Juni 2020 hingga tercukupi kebutuhan data dan informasi. Penelitian ini dilaksanakan secara bertahap di ambil dengan mulai penelitian dari Persiapan penelitian, Pembuatan Instrumen, pengajuan Instrumen, Pengolahan Data, Penulisan Laporan, Penyusunan Skripsi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin nampak bahwa responden dalam penelitian ini mayoritas adalah laki-laki yaitu sebanyak 27 orang atau sebesar 54%. Karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan usia menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan yang berusia 31-40 tahun

yaitu sebanyak 24 orang atau 48%. Karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan pendidikan terakhir bahwa mayoritas jenjang pendidikan responden adalah S1 yaitu sebanyak 34 orang atau sebesar 68%. Jawaban responden untuk variabel disiplin kerja dapat dilihat pada tabel 1. di bawah ini:

Tabel 1. Distribusi Jawaban Kuesioner Variabel Disiplin Kerja (X_1)

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS	Skor Total	Rata ² Skor	Ket
Tujuan dan Kemampuan									
1	Saya sangat paham tujuan perusahaan	16	28	4	2	0	208	4.16	Baik
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	14	36	0	0	0	214	4.28	Sangat Baik
Teladan Pimpinan									
3	Motivasi saya akan meningkat apabila memiliki pemimpin yang teladan	14	32	4	0	0	210	4.20	Baik
4	Saya selalu diberikan contoh yang baik oleh pimpinan	13	25	12	0	0	201	4.02	Baik
Balas Jasa									
5	Gaji yang diterima sesuai dengan kemampuan saya dalam bekerja	14	29	7	0	0	207	4.14	Baik
6	Bonus/insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan prestasi kerja karyawan	13	36	1	0	0	212	4.24	Sangat Baik
Keadilan									
7	Pimpinan sangat adil memberikan tugas pekerjaan kepada karyawan	9	36	5	0	0	204	4.08	Baik
8	Pemberian hukuman secara adil akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan	12	32	5	1	0	205	4.10	Baik
Waskat (Pengawasan Melekat)									
9	Waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan	14	26	9	1	0	203	4.06	Baik
10	Pengawasan langsung dari atasan terhadap karyawan mempengaruhi tingkat kedisiplinan dalam pekerjaan	11	27	11	0	1	197	3.94	Baik
Sanksi Hukum									
11	Pimpinan memberikan sanksi kepada karyawan yang	12	29	7	2	0	201	4.02	Baik

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS	Skor Total	Rata ² Skor	Ket	
12	melanggar peraturan perusahaan. Sanksi yang diberikan sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan	7	35	6	2	0	197	3.94	Baik	
Ketegasan										
13	Pimpinan sangat tegas dalam mengambil keputusan	11	30	7	2	0	200	4.00	Baik	
14	Pimpinan selalu jelas memberikan arahan kepada karyawan	19	24	4	3	0	209	4.18	Baik	
Hubungan Kemanusiaan										
15	Hubungan antara karyawan dengan pimpinan sangat harmonis	15	25	5	5	0	200	4.00	Baik	
16	Hubungan sesama karyawan sangat harmonis	12	27	4	7	0	194	3.88	Baik	
Total Keseluruhan Jawaban Responden		206	477	91	25	1	3262	65.24		
Nilai Rata-Rata							4.08			Baik

Jawaban responden untuk variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel 2. di bawah ini:

Tabel 2. Distribusi Jawaban Kuesioner Variabel Motivasi Kerja (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS	Skor Total	Rata ² Skor	Ket
Kebutuhan Fisiologis									
1	Saya merasa puas dengan tunjangan kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan	10	30	8	2	0	198	3.96	Baik
2	Saya mendapatkan dorongan dari pimpinan dengan diberikannya bonus tambahan apabila baik dalam bekerja.	7	43	0	0	0	207	4.14	Baik
Kebutuhan Keamanan									
3	Saya tidak akan pernah takut dari bahaya yang ada di perusahaan baik dari internal maupun eksternal.	8	38	4	0	0	204	4.08	Baik
4	Pimpinan saya memberikan perlindungan dari ancaman yang ada diperusahaan.	8	25	16	1	0	190	3.80	Baik
Kebutuhan Sosial									
5	Perusahaan mengadakan acara yang disponsori oleh	7	32	11	0	0	196	3.92	Baik

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS	Skor Total	Rata ² Skor	Ket
6	perusahaan seperti ulang tahun perusahaan Perusahaan memberikan rekreasi kepada karyawan pada setiap episode tertentu agar timbul rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang	10	38	2	0	0	208	4.16	Baik
Kebutuhan Penghargaan									
7	Dengan status jabatan yang saya terima memacu saya untuk meningkatkan kualitas kerja.	8	35	7	0	0	201	4.02	Baik
8	Saya bekerja untuk mencapai prestasi kerja yang baik.	11	34	4	1	0	205	4.10	Baik
Kebutuhan Aktualisasi Diri									
9	Dalam bekerja saya selalu mengemukakan ide-ide terhadap tugas yang telah diberikan. Saya mempunyai kemampuan untuk	10	32	7	1	0	201	4.02	Baik
10	bertindak tegas dalam menyelesaikan pekerjaan.	8	27	13	2	0	191	3.82	Baik
Total Keseluruhan Jawaban Responden Nilai Rata-Rata		87	334	72	7	0	2001	40.02	Baik
						4.00			

Jawaban responden untuk variabel kinerja dapat dilihat pada tabel 3. di bawah ini:

Tabel 3. Distribusi Jawaban Kuesioner Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS	Skor Total	Rata ² Skor	Ket
Kualitas Kerja									
1	Saya mampu melaksanakan seluruh tugas dengan baik	20	24	4	2	0	212	4.24	Sangat Baik
2	Saya memiliki keterampilan yang sesuai dengan bidang kerja	16	28	4	2	0	208	4.16	Baik
Kuantitas Kerja									
3	Saya mampu melaksanakan seluruh tugas dengan baik	14	29	6	1	0	206	4.12	Baik
4	Saya memiliki keterampilan yang sesuai dengan bidang kerja	11	30	7	2	0	200	4.00	Baik
Konsistensi									
5	Saya bekerja sesuai	13	25	9	3	0	198	3.96	Baik

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS	Skor Total	Rata ² Skor	Ket
6	dengan <i>job description</i> yang berlaku di perusahaan Karyawan saat ini memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya masing-masing	10	28	10	2	0	196	3.92	Baik
Kerjasama									
7	Saya dapat bekerjasama dengan baik dengan sesama karyawan	4	33	12	1	0	190	3.80	Baik
8	Kerjasama antar karyawan dapat menghasilkan hasil kerja yang baik	11	36	3	0	0	208	4.16	Baik
Sikap									
9	Karyawan yang ada saat ini memiliki sikap saling menghargai dan saling menghormati antar karyawan	10	37	3	0	0	207	4.14	Baik
10	Hubungan antar atasan dan bawahan saat ini sudah terjalin dengan baik	15	28	5	2	0	206	4.12	Baik
Total Keseluruhan Jawaban Responden		124	298	63	15	0	2031	40.62	
Nilai Rata-Rata							4.06		Baik

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini, maka penulis menyimpulkan sebagai berikut:

Disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Bank Bjb Cabang Balaraja dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6.238 > 2.012$ dengan nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05. Motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Bank Bjb Cabang Balaraja dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5.743 > 2.012$ dengan nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05. Disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Bank Bjb Cabang Balaraja dengan nilai $F_{hitung} > nilai F_{tabel}$ yaitu $25.876 > 3.20$ dengan nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05.

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut. Diharapkan sesama karyawan harus dapat menjalin hubungan baik agar tercipta keharmonisan. Karyawan diharapkan dapat bekerjasama dengan baik antar sesama karyawan. Pimpinan diharapkan dapat memberikan perlindungan dari ancaman yang ada di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arsaman, A., & Sugiyanto, S. (2021). PENGARUH PERILAKU INDIVIDU DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. ADMINISTRASI MEDIKA JAKARTA. *PROCEEDINGS UNIVERSITAS PAMULANG*, 1(1).
- Astria, K (2018) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang (ISSN : 2580-3220, EISSN : 2580-4588)

- JURNAL MANDIRI: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi, Vol. 2, No. 1, Juni 2018: 1 - 22 | J. Mandiri., Vol. 2, No. 1, Juni 2018 (1 - 22) ©2018
- Lembaga Kajian Demokrasi dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM) Lie, D. Efendi, & Wijaya, A. (2015) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kerupuk Naga Mas Permatasiantar (ISSN : 2338-4328) Jurnal SULTANIST Vol. 3, No. 1, JUNI 2015
- Nurchaya, G.A. & Sary, F.P (2018) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arah Enviromental Indonesia Bag. Surakarta (ISSN : 2355-9357) *e-Proceeding of Management* : Vol.5, No.1 Maret 2018
- Banta Karollah dan Syarifah Nathasya. *Pengaruh Tunjangan Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Aceh*. 2018. <https://garuda.ristekbrin.go.id/documents/detail/1024307>. Diakses tanggal 05 April 2021
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI LIFEINSURANCE. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, 73-89.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdak
- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sinambela, Lijan. 2015. *Kinerja Pegawai:Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Sugiyono (2016), *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*; Penerbit CV Alfabeta Bandung
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Cetakan ke enam, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyanto, S., & Tukiyat, T. (2021). Financial Contagion and Good Corporate Governance on Bank Companies Performance in Indonesian Stock Exchange. *EAJ (Economic and Accounting Journal)*, 4(3), 164-178.
- Sugiyanto, S. (2021). Application and Study of GRC (Governance, Risk, Compliance) Financial Management Agency in Indonesia Non-Banking. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)*, 2(1).
- Sugiyanto, S., Kartolo, R., & Maddinsyah, A. (2021). Intervining Debt Policy The Effect Free Cash Flow And Investment Opportunity Set To Dividend Policy. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 4(3), 642-652.
- Sugiyanto, S. (2021). Application and Study of GRC (Governance, Risk, Compliance) Financial Management Agency in Indonesia Non-Banking. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)*, 2(1).
- Sugiyanto, S., Kartolo, R., & Maddinsyah, A. (2021). Intervining Debt Policy The Effect Free Cash Flow And Investment Opportunity Set To Dividend Policy. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 4(3), 642-652.