

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN [STUDI KASUS PADA PT BANK  
RAKYAT INDONESIA (Persero) TBK. KANCA SLAMET  
RIYADI SURAKARTA]**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I  
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Oleh :  
TERATAI SELENA GITTY KEMALA  
B 100 150 354**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2019**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN [STUDI KASUS PADA PT BANK RAKYAT INDONESIA  
(Persero) TBK. KANCA SLAMET RIYADI SURAKARTA]**

**PUBLIKASI ILMIAH**

**Oleh:**

**TERATAI SELENA GITTY KEMALA**

**B 100 150 354**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



**Drs. Sri Padmantlyo, MBA**

**HALAMAN PENGESAHAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini telah membaca naskah publikasi dengan judul:  
**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN [STUDI KASUS PADA PT BANK RAKYAT INDONESIA  
(Persero) TBK. KANCA SLAMET RIYADI SURAKARTA]**

Oleh:

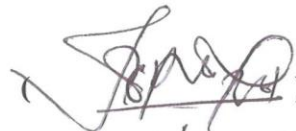
**TERATAI SELENA GITTY KEMALA**

**B 100 150 354**

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Pada hari Senin, 05 Agustus 2019  
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

**Dewan Penguji**

**Imronudin, S.E., M.Si., Ph.D.  
(Ketua Dewan Penguji)**

()

**Kussudyarsana, S.E., M.Si., Ph.D  
(Sekretaris Dewan Penguji)**

()

**Drs. Sri Padmantyo, MBA.  
(Anggota I Dewan Penguji)**

()

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta

  
(**Dr. H. Syamsudin, S.E, M.M.**)

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 26 Agustus 2019

Penulis



Teratai Selena Gitty Kemala

B 100 150 354

# **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN [STUDI KASUS PADA PT BANK RAKYAT INDONESIA (Persero) TBK. KANCA SLAMET RIYADI SURAKARTA]**

## **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini untuk mengidentifikasi pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kanca Slamet Riyadi yang berjumlah 310 karyawan dan sampel diambil sebanyak 80 responden. Berdasarkan hasil penelitian disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Sedangkan hasil analisis F test diketahui secara bersama-sama variabel disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

**Kata Kunci** : disiplin kerja, motivasi dan kinerja.

## **Abstract**

The purpose of this study is to improve work motivation and motivation on the performance of employees. The population of this study are employees of PT. Bank Rakyat Indonesia Kanca Slamet Riyadi which was taken 310 employees and the sample was taken as many as 80 respondents. Based on the results of the study, work discipline has an important meaning for performance. Motivation has a significant influence on performance. While the results of the analysis, F test, shared variables, work discipline and motivation on performance.

**Keywords:** work discipline, motivation and performance.

## **1. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang bekerja secara optimal dan mempunyai kinerja yang baik. Sehingga apa yang menjadi tujuan dari perusahaan tersebut dapat tercapai. Di dalam suatu organisasi sumber daya manusia memegang peranan utama yang berpengaruh pada setiap kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh organisasi dan dianggap sebagai ujung tombak untuk menjalankan aktivitas organisasi sehari-hari. Untuk memperoleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja baik tersebut, diperlukan faktor-faktor pendukung. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah disiplin kerja dan motivasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja, pengaruh motivasi terhadap kinerja, dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Rakyat Indonesia kanca Slamet Riyadi. Hasil penelitian ini secara teoritis

diharapkan bisa menjadi bahan untuk mengembangkan ilmu dan teori ekonomi, khususnya manajemen sumber daya manusia.

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas kerja serta mendorong terwujudnya tujuan organisasi (Dariansyah, 2018). Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin dari pegawai yang baik, maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya. Disiplin menunjukkan sikap kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku di dalam perusahaan. Jadi dapatlah dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Selain kedisiplinan, motivasi juga memiliki peranan yang penting. Satu alasan kesuksesan karyawan dan organisasi adalah karena adanya faktor motivasi yang tinggi dan konsep motivasi yang digunakan untuk menjelaskan kemampuan dan kesempatan bekerja (Marpaung, I.M. Hamid, D. Iqbal, 2014). Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Rukhayati, 2018).

Berdasarkan pengertian di atas disimpulkan bahwa motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, memelihara dan mendorong perilaku manusia. Pemimpin perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya dalam bekerja sesuai dengan keinginan organisasi.

Kinerja adalah outcome yang dihasilkan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Hestisani, H., et al 2014). Dapat juga dikatakan *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok

orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan tergantung dari kemampuan dan keandalan sumber daya manusia yang mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat didalam organisasi bersangkutan. Untuk itu diperlukan kinerja yang tinggi dari pelaku-pelaku kegiatan tersebut. Jadi kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya atas dasar tanggung jawab.

Keberhasilan suatu perusahaan dilihat dari kemampuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya dengan melihat kemauan atau dorongan untuk bekerja sebaik mungkin agar tercapai tujuan perusahaan yang maksimal yang telah ditetapkan perusahaan sehingga dengan adanya motivasi dan disiplin kerja dari karyawan dapat mengarahkan kemampuan, keahlian, ketrampilan dan mematuhi peraturan dalam melaksanakan tugas kinerja karyawan akan lebih baik.

### **1.1 Perumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang diatas, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- 2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- 3) Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan?

### **1.2 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan:

- 1) Untuk mengidentifikasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- 2) Untuk mengidentifikasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
- 3) Untuk mengidentifikasi pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

## **2. METODE**

Metode yang digunakan metode kuantitatif. Variabel-variabel yang digunakan adalah Variabel Dependen (variabel terikat) yaitu kinerja karyawan dan Variabel Independen (variabel bebas) antara lain: Disiplin kerja ( $X_1$ ), dan Motivasi ( $X_2$ ). Sumber data yaitu Data primer. Teknik pengumpulan data dengan metode angket atau kuesioner. Penelitian dilakukan di kantor cabang BRI Slamet Riyadi yang berada di jalan Brigjend Slamet Riyadi No.236, Sriwedari, Laweyan, Kota Surakarta,

Jawa Tengah. Subjek penelitian ini adalah karyawan kantor BRI, dengan waktu penelitian selama 1 sampai 2 minggu yaitu dari sekitar tanggal 10 Juni 2019 sampai dengan selesai. Populasinya adalah karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Slamet Riyadi yang berjumlah 310 karyawan. Penentuan sampel dengan *Non Probability Sampling*. Sampel berjumlah 80 karyawan. Dengan menggunakan metode *convenience sampling*. Metode analisis data dengan pendekatan kuantitatif melalui teknik analisis regresi berganda. Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik dengan Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Normalitas, Analisa Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji t), Uji Hipotesis (Uji F), Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Deskripsi Data Penelitian

Tabel 1. Karakteristik Berdasarkan Kelompok Jenis kelamin

| No     | Jenis Kelamin | Jumlah | Prosentase |
|--------|---------------|--------|------------|
| 1      | Laki-laki     | 42     | 52,5%      |
| 2      | Perempuan     | 38     | 47,5%      |
| Jumlah |               | 80     | 100%       |

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil kelompok jenis kelamin yang mendominasi adalah laki-laki yaitu sebanyak 42 orang atau sebesar 52,5% dan perempuan sebanyak 38 orang atau sebesar 47,5%.

Tabel 2. Karakteristik Berdasarkan Kelompok Usia

| No     | Usia          | Jumlah | Prosentase |
|--------|---------------|--------|------------|
| 1      | < 30 tahun    | 39     | 48,75%     |
| 2      | 30 – 45 tahun | 24     | 30%        |
| 3      | > 45 tahun    | 17     | 21,25%     |
| Jumlah |               | 80     | 100%       |

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil kelompok usia yang mendominasi adalah kurang dari 30 tahun yaitu sebanyak 39 orang atau sebesar 48,75%. Hal ini menunjukkan bahwa usia kurang dari 30 tahun masih bersemangat mencari pengalaman atau mencari karir yang akan dijalannya.

Tabel 3. Karakteristik Berdasarkan Kelompok Pendidikan Terakhir

| No     | Pendidikan Terakhir | Jumlah | Prosentase |
|--------|---------------------|--------|------------|
| 1      | D3                  | 23     | 28,75%     |
| 2      | S1                  | 57     | 71,25%     |
| Jumlah |                     | 80     | 100%       |

Sumber : Data primer diolah, 2019



Berdasarkan hasil kelompok pendidikan terakhir yang mendominasi pendidikan S1 yaitu sebanyak 57 orang atau sebesar 71,25% dan pendidikan D3 sebanyak 23 orang atau sebesar 28,75%.

Tabel 4. Karakteristik Berdasarkan Kelompok Masa Kerja

| No     | Masa Kerja | Jumlah | Prosentase |
|--------|------------|--------|------------|
| 1      | < 5 tahun  | 26     | 32,5%      |
| 2      | 5-10 tahun | 42     | 52,5%      |
| 3      | > 10 tahun | 12     | 15%        |
| Jumlah |            | 80     | 100%       |

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil kelompok masa kerja yang mendominasi kurang dari 5-10 tahun yaitu sebanyak 42 orang atau sebesar 52,5% kemudian masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 26 orang atau sebesar 32,5% dan lebih dari 10 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 5%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi masa kerja seseorang maka semakin berpengalaman.

### 3.2 Hasil Analisis

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin kerja

| Item | $r_{xy}$ | $r_{tabel}$ | Keterangan |
|------|----------|-------------|------------|
| 1.   | 0,703    | 0,220       | Valid      |
| 2.   | 0,800    | 0,220       | Valid      |
| 3.   | 0,806    | 0,220       | Valid      |
| 4.   | 0,748    | 0,220       | Valid      |
| 5.   | 0,834    | 0,220       | Valid      |
| 6.   | 0,832    | 0,220       | Valid      |
| 7.   | 0,830    | 0,220       | Valid      |

Sumber : data primer diolah, 2019

Nilai  $r_{tabel}$  untuk sampel taraf signifikansi 0,05 adalah 0,220. Tabel 4.5 menunjukkan bahwa semua butir pernyataan tentang disiplin kerja (1-7) adalah valid, karena nilai  $r_{xy}$  lebih besar dari  $r$  tabel (0,220). Dengan demikian semua butir pernyataan angket disiplin kerja adalah Valid.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

| Item | $r_{xy}$ | $r_{tabel}$ | Keterangan |
|------|----------|-------------|------------|
| 1.   | 0,561    | 0,220       | Valid      |
| 2.   | 0,585    | 0,220       | Valid      |
| 3.   | 0,714    | 0,220       | Valid      |
| 4.   | 0,747    | 0,220       | Valid      |
| 5.   | 0,736    | 0,220       | Valid      |
| 6.   | 0,789    | 0,220       | Valid      |
| 7.   | 0,737    | 0,220       | Valid      |

Sumber : data primer diolah, 2019

Nilai  $r_{tabel}$  untuk sampel taraf signifikansi 0,05 adalah 0,220. Tabel 4.6 menunjukkan semua butir pernyataan tentang motivasi (1-4) adalah valid, karena nilai  $r_{xy}$  lebih besar dari nilai  $r$  tabel. Dengan demikian semua butir pernyataan angket motivasi adalah valid.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

| Item | $r_{xy}$ | $r_{tabel}$ | Keterangan |
|------|----------|-------------|------------|
| 1.   | 0,725    | 0,220       | Valid      |
| 2.   | 0,761    | 0,220       | Valid      |
| 3.   | 0,846    | 0,220       | Valid      |
| 4    | 0,801    | 0,220       | Valid      |
| 5    | 0,820    | 0,220       | Valid      |
| 6    | 0,714    | 0,220       | Valid      |
| 7    | 0,699    | 0,220       | Valid      |
| 8    | 0,508    | 0,220       | Valid      |
| 9    | 0,649    | 0,220       | Valid      |
| 10   | 0,746    | 0,220       | Valid      |
| 11   | 0,785    | 0,220       | Valid      |
| 12   | 0,772    | 0,220       | Valid      |
| 13   | 0,738    | 0,220       | Valid      |
| 14   | 0,580    | 0,220       | Valid      |
| 15   | 0,578    | 0,220       | Valid      |
| 16   | 0,657    | 0,220       | Valid      |

Sumber : data primer diolah, 2019

Nilai  $r_{tabel}$  untuk sampel taraf signifikansi 0,05 adalah 0,220. Tabel 4.7 menunjukkan semua butir pernyataan tentang kinerja (1-16) adalah valid, karena nilai  $r_{xy}$  lebih besar dari nilai  $r$  tabel. Dengan demikian semua butir pernyataan angket kinerja adalah valid.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel       | <i>Cronbach's Alpha</i> | Keterangan      |
|----------------|-------------------------|-----------------|
| Disiplin kerja | 0,901                   | Reliabel/Handal |
| Motivasi       | 0,824                   | Reliabel/Handal |
| Kinerja        | 0,929                   | Reliabel/Handal |

Sumber : data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas terhadap semua variabel dengan *Cronbach's Alpha* menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel disiplin kerja, motivasi, dan kinerja lebih dari 0,6. Artinya semua variabel adalah reliabel atau handal.

Tabel 9. Hasil Multikolinieritas

| Variabel Independen | Tolerance | VIF   | Kesimpulan                      |
|---------------------|-----------|-------|---------------------------------|
| Disiplin kerja      | 0,711     | 1,407 | Tidak terjadi multikolinieritas |
| Motivasi            | 0,711     | 1,407 | Tidak terjadi multikolinieritas |

Sumber: data primer diolah, 2019

Dari tabel 9 dapat diketahui tidak terjadi masalah multikolinearitas dari persamaan penelitian ini, hal ini ditunjukkan dengan nilai VIF < 10 dan didukung dengan nilai *Tolerance Value* > 0,1.

Tabel 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Variabel       | t <sub>hitung</sub> | Sig   | Keterangan                    |
|----------------|---------------------|-------|-------------------------------|
| Disiplin kerja | 0,959               | 0,341 | Tidak ada heteroskedastisitas |
| Motivasi       | -1,214              | 0,228 | Tidak ada heteroskedastisitas |

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil tersebut di atas diketahui besarnya nilai signifikansi variabel disiplin kerja sebesar 0,341, motivasi sebesar 0,228 dengan demikian lebih besar dari  $\alpha$  (0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan dalam penelitian ini tidak ditemukan masalah heteroskedastisitas.

Tabel 11. Hasil Uji Normalitas

| Variabel                       | Kolmogorov – Smirrov | p-value (sig) | Keterangan |
|--------------------------------|----------------------|---------------|------------|
| <i>Unstandardized Residual</i> | 0,863                | 0,446         | Normal     |

Sumber : data diolah, 2019

Dari hasil pengujian Kolmogorov Smirnov menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk model regresi sebesar 0,446 yaitu lebih besar dari 0,05 artinya hasil ini menunjukkan bahwa variabel dalam penelitian ini memiliki sebaran data yang normal.

Tabel 12. Hasil Uji t test

| Model                           | Koefisien Beta   | t     | Sig   |
|---------------------------------|------------------|-------|-------|
| 1 (Constant)                    | 6,174            | 2,241 | 0,028 |
| Disiplin kerja                  | 0,593            | 3,272 | 0,002 |
| Motivasi                        | 1,288            | 6,388 | 0,000 |
| R = 0,758                       | Fhitung = 52,079 |       |       |
| R <sup>2</sup> = 0,575          | Fsig = 0,000     |       |       |
| Adjusted R <sup>2</sup> = 0,564 |                  |       |       |

Sumber : Data primer diolah, 2019

$$Y = 6,174 + 0,593X_1 + 1,288X_2 + e$$

Dari persamaan di atas maka diinterpretasikan sebagai berikut :

Koefisien  $b_1 = 0,593$ . Besarnya pengaruh disiplin kerja dengan nilai positif pada koefisien  $b_1$  menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

Koefisien  $b_2 = 1,288$ . Besarnya pengaruh motivasi dengan nilai positif pada koefisien  $b_2$  menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

Tabel 13. Hasil Uji t

| Variabel       | $t_{hitung}$ | $t_{tabel}$ | Sig.  | Keterangan  |
|----------------|--------------|-------------|-------|-------------|
| Disiplin Kerja | 3,272        | 2,000       | 0,002 | Berpengaruh |
| Motivasi       | 6,388        | 2,000       | 0,000 | Berpengaruh |

Sumber: Data primer diolah, 2019

Dari hasil tabel 13 tersebut dapat diketahui hasil uji t untuk disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja.

Hasil koefisien regresi diketahui bahwa disiplin kerja menunjukkan nilai positif (0,593) sedangkan hasil uji t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  (3,272) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,000) atau  $t_{hitung}$  jatuh pada daerah  $H_0$  ditolak dan konsekuensinya  $H_1$  diterima. Dengan demikian disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil koefisien regresi diketahui bahwa motivasi menunjukkan nilai positif (1,288) sedangkan hasil uji t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  (6,388) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,000) atau  $t_{hitung}$  jatuh pada daerah  $H_0$  ditolak dan konsekuensinya  $H_2$  diterima. Dengan demikian motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Tabel 14. Hasil Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

| Model      | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Regression | 3026,310       | 2  | 1513,155    | 52,079 | ,000 <sup>b</sup> |
| 1 Residual | 2237,240       | 77 | 29,055      |        |                   |
| Total      | 5263,550       | 79 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diketahui  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $52,079 > 4,00$ ), maka  $H_0$  ditolak, Berarti secara bersama-sama variabel disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

Tabel 15. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

| Model | R                 | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,758 <sup>a</sup> | ,564              | 5,39028                    |

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh bahwa nilai koefisien determinasi (adjusted  $R^2$ ) sebesar 0,564, hal ini berarti bahwa variabel independen dalam model (variabel disiplin kerja, dan variabel motivasi) mampu menjelaskan kinerja sebesar 56,4% sedangkan sisanya 43,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

### 3.3 Pembahasan

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Uji hipotesis telah menemukan hasil bahwa variabel disiplin kerja dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,272 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,000 sedangkan signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari  $(\alpha) = 0,05$ . Berarti disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan “Disiplin Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan” terbukti kebenarannya. Berdasarkan hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Syafrina (2017) bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Selanjutnya penelitian oleh Nata Liyas, J. Primadi (2017) juga menunjukkan variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Pangarso, A. Intan Susanti (2016) membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja pegawai Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil dari uji hipotesis variabel motivasi menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,388 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,000 sedangkan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari  $(\alpha) = 0,05$ , yang berarti motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan pernyataan di atas maka hipotesis yang menyatakan “Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan” terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Setiawan (2015) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang . Selanjutnya penelitian oleh Larasati and Gilang (2014) menunjukkan variabel Motivasi Kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan penelitian juga dilakukan oleh Eros (2014) ada pengaruh secara simultan antara motivasi kerja guru dan kedisiplinan kerja guru dengan kinerja guru di SMP Negeri Brebes Jawa Tengah.

Disiplin kerja dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil analisis data diketahui Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja PT Bank Rakyat Indonesia Kanca Slamet Riyadi. Hasil analisis F test diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $52,079 > 4,00$ ),

maka  $H_0$  ditolak, berarti secara bersama-sama variabel disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT Bank Rakyat Indonesia Kanca Slamet Riyadi.

Berdasarkan rumusan hipotesis yang menyatakan “Disiplin kerja dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan” terbukti kebenarannya. Hal ini juga didukung hasil penelitian Katiandagho, C. Mandey, S.L. Mananeke (2014) menunjukkan secara simultan disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian oleh Sutrisno., Fathoni, A. Minarsih (2016) membuktikan motivasi kerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja berdasarkan persepsi pegawai, disiplin kerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja berdasarkan persepsi pegawai dan motivasi kerja dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Dan selanjutnya penelitian oleh Rozalia, N.A. Utami, H.N. Ruhana (2015) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **4. PENUTUP**

##### **4.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini terbukti bahwa hipotesis pertama yang menyatakan “Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan” terbukti kebenarannya.
- 2) Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan “Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan” terbukti kebenarannya.
- 3) Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini membuktikan hipotesis ketiga yang menyatakan “Disiplin kerja dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan” terbukti kebenarannya.

## 4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

- 1) Bagi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kanca Slamet Riyadi Surakarta perlu memperhatikan tingkat disiplin kerja dan motivasi yang diharapkan dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan.
- 2) Bagi penelitian selanjutnya diharapkan agar lebih memperluas jangkauan penelitian dengan menambah variabel yang diteliti yaitu tidak hanya variabel disiplin kerja dan motivasi dalam mempengaruhi kinerja, tetapi juga bisa ditambah faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja seperti kepemimpinan, stres kerja, pelatihan, lingkungan kerja dan lain lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dariansyah, D. (2018) 'Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kualitas Pelayanan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kramat jati', 10(2), pp. 150–164.
- Eros, E. (2014) 'Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes Jawa Tengah', *Jurnal Administrasi Publik dan Birokrasi Vol.*, 1(1), p. 2.
- Hestisani, Hindira., Wayan Bagia, I., Wayan Suwendra, I. (2014) 'Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng', *Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 2(1), pp. 275–287.
- Hotiana, N. and Febriansyah (2018) 'Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ( Studi Pada Bagian Kepegawaian Dan Organisasi , Biro Umum , Kepegawaian Dan Organisasi Kementerian Pariwisata Ri )', *Riset Manajemen dan Bisnis Fakultas UNIAT*, 3(1), pp. 27–36.
- Katiandagho, C. Mandey, S.L. Mananeke, L. (2014) 'Pengaruh Disiplin , Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (PERSERO) wilayah suluttenggo area Manado', *Jurnal EMBA*, 2(3) pp. 1592–1602.
- Larasati, S. and Gilang, A. (2014) 'Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara ( Witel Bekasi )', *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 5(3), pp. 200–213.
- Marpaung, I.M. Hamid, D. Iqbal, M. (2014) 'Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto)', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 15(2), pp. 1–8.
- Nata Liyas, J. Primadi, R. (2017) 'Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat', *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 2(1).
- Pangarso, A. Intan Susanti, P. (2016) 'Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

- Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat', *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 9(2), pp. 145–160.
- Rozalia, N.A. Utami, H.N. Ruhana, I. (2015) 'Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus Pada Karyawan PT . Pattindo Malang )', *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 26(2).
- Rukhayati (2018) 'Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise The Effect Of Motivation And Work Discipline On Employee Performance In Talise Health Center', *Jurnal Sinar Manajemen*, Vol.5, No2(E-ISSN 2598-398X, P-ISSN 2337-8743), pp. 98–104.
- Setiawan, K. C. (2015) 'Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang', *PSIKIS-Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), pp. 43–53. doi: 10.1017/CBO9781107415324.004.
- Sutrisno., Fathoni, A. Minarsih, M. M. (2016) 'Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kota semarang', *Journal Of Management*, 2(2).
- Syafrina, N. (2017) 'Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru', *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 8(4).
- Wijaya, T dan Andreani, F. (2015) 'Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama', *Agora*, 3(2), pp. 37–45.