

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK BTPN Tbk DI KANTOR CABANG LAMONGAN

Kemal Farouq M¹, Randi Bachtiar Afandi², Abdul Ghofur, Zulkifli Lubis³, Ratna Eka Sari⁴

^{1,2,3} Universitas Islam Lamongan

⁴ Universitas Maarif Hasyim Latif

E-mail: kemalfarouq@unisla.ac.id, RandiBachtiar@unisla.ac.id, Abdulghofur@unisla.ac.id, wr1@unisla.ac.id, ratna_ekasari@dosen.umaha.ac.id

Abstrak

This study aims to determine the effect of motivation and work discipline on employee performance at PT. Bank BTPN Tbk at the Lamongan Branch Office. This type of research, namely quantitative. Several variables that are connected in this study are the variable of motivation (X1), work discipline (X2), and employee performance (Y). The type of data used is primary data. Primary data is data obtained directly from respondents. The analysis technique of this research uses multiple linear regression analysis technique with the same population and sample, namely 50 people. The results obtained from this study are that motivation and work discipline have a positive and significant effect simultaneously and partially on employee performance at PT. Bank BTPN Tbk at the Lamongan Branch Office

Kata kunci: *Motivation, Work Discipline, Employee Performance*

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam abad informasi seperti yang terjadi sekarang ini, modernisasi dan globalisasi adalah suatu hal yang sulit atau bahkan mungkin tidak dapat dihindari lagi dalam semua aspek kehidupan, terutama bagi kehidupan perusahaan yang selalu ingin survive dan berkembang. Sebagai wujud nyata dari globalisasi dan modernisasi tersebut adalah dengan adanya penerapan dan pengembangan teknologi yang semakin lama semakin rumit dan canggih serta semakin tingginya tingkat persaingan.

Sedangkan kinerja pada dasarnya merupakan suatu proses kegiatan dan hasil yang dapat dicapai serta dilanjutkan individu atau sekelompok di dalam pelaksanaan

tugas, pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya atau bahkan juga dapat melebihi standar yang ditentukan oleh perusahaan pada periode tertentu (Handoko, 2010:135). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan, sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan adalah suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Veithzal dan Sagala, 2010:548).

Dari uraian di atas itulah suatu perusahaan membutuhkan sesuatu yang mampu memberikan motivasi, mengkoordinasi karyawan ke dalam kelompok kerja (*Team Work*) serta mengintegrasikan mereka ke dalam situasi atau iklim kerja yang harmonis,

disiplin, dan solid agar tujuan bersama bisa tercapai. Siagian (2008:305) mengemukakan bahwa disiplin karyawan dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, yang lepas dari kekhilafan atau kesalahan. Jadi disiplin karyawan adalah suatu bentuk pelatihan karyawan yang berusaha membentuk dan memperbaiki pengetahuan perilaku dan sikap karyawan sehingga karyawan tersebut secara suka rela berusaha bekerja secara

Berdasarkan dari latar belakang dan penelitian sebelumnya maka penulis melakukan penelitian tentang Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BTPN Tbk Di Kantor Cabang Lamongan.

1.2 TUJUAN PENELITIAN

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Bank BTPN Tbk di Kantor Cabang Lamongan.
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank BTPN Tbk di Kantor Cabang Lamongan.
3. Bagaimana motivasi dan disiplin kerja secara bersamaan memengaruhi kinerja karyawan PT Bank BTPN Tbk di Kantor Cabang Lamongan.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Motivasi

Pamela & Oloko (2015) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan bantuan dan cara yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka tertarik dan terinspirasi untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Chukwuma & Obiefuna (2014) Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku,

mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (keinginan, kebutuhan) mendorong karyawan untuk bertindak.

Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal. Motivasi internal yaitu motivasi kerja yang bersumber dari dalam diri karyawan yang menimbulkan dorongan atau semangat untuk bekerja keras, dapat berupa kesadaran mengenai pentingnya makna pekerjaan yang dilaksanakan

2.2 2.1.2 Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tidak tertulis maupun tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diinginkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam suatu organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan mampu berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula (Setiyawan dan Waridin, 2009:189).

Berdasarkan pengertian di atas bisa disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu tingkah laku, sikap dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tidak tertulis maupun tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

2.3 Kinerja Karyawan

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2010:67) bahwa istilah kinerja bermula dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab

yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut Mangkunegara (2010:75) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja organisasi dan kinerja individu. Kinerja organisasi yaitu gabungan dari kinerja kelompok dengan kinerja individu, sedangkan kinerja individu yaitu suatu hasil kerja karyawan baik dari segi kuantitas maupun kualitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif survei. Penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, untuk menemukan kejadian-kejadian relative, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis (Karlinger, 1973 dalam Sugiyono, 2019).

3.2 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis data primer yang diperoleh langsung dari responden (Karyawan PT Bank BTPN Tbk Kantor Cabang Lamongan) yang berupa kuesioner di tempat penelitian (PT Bank BTPN Tbk Kantor Cabang Lamongan).

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019:126). Dalam penelitian ini populasi yang dituju adalah seluruh karyawan di Kantor BTPN Cabang

Lamongan yang berjumlah 50 responden.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019:127). Menurut Suharsimi Arikunto (2009:120) jika jumlah populasi obyek penelitian kurang dari 100 maka diambil semua, tetapi jika lebih dari 100 maka dapat diambil 10% sampai dengan 15% dari populasi yang ada. Sedangkan menurut Sugiyono (2019:135) makin besar jumlah sampel mendekati populasi, maka peluang kesalahan generalisasi semakin kecil dan sebaliknya makin kecil jumlah sampel menjauhi populasi maka makin besar kesalahan generalisasi. Dari dua pendapat tersebut dalam penelitian ini penulis mengambil sampel 50 yang juga merupakan jumlah 100% dari populasi.

3.4 Metode Skala Likert

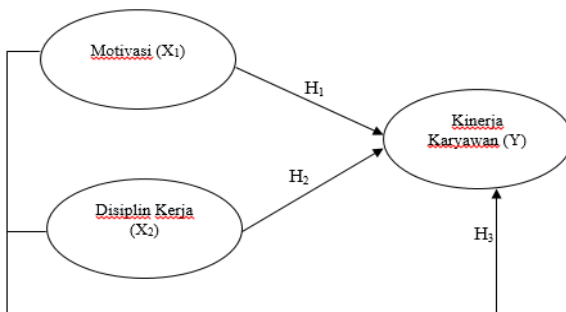
Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner dengan metode sensus. Sedangkan kuesioner dalam penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner dengan *skala Likert*. Menurut Sugiyono (2019:199) kuesioner merupakan suatu teknik pengambilan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Skala Likert yaitu skala yang menunjukkan nilai-nilai yang sama dalam karakteristik yang diukur. Biasanya nilai skala likert ini dinilai dari 1 hingga 5. Tanggapan. Tanggapan positif atau sangat setuju ini biasanya dinilai 5 (maksimum) sedangkan jika tanggapan negatif atau sangat tidak setuju dinilai 1 (minimum). Skala pengukuran persepsi

responden (skala likert 1- 5) yaitu sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju = 5
- b. Setuju = 4
- c. Kurang Setuju = 3
- d. Tidak Setuju = 2
- e. Sangat Tidak Setuju = 1

Metode analisis pada penelitian ini menggunakan SPSS Versi 25. Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan data statistik inferensial dengan bantuan aplikasi SPSS Versi 25 untuk mendapatkan data uji validitas, uji reliabelitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinearitas, autokorelasi, heteroskedastisitas, uji signifikansi individual (uji t), signifikansi simultan (uji F), uji korelasi (R) dan uji koefisien Determinasi (R²). Adapun kerangka penelitian dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Asumsi Klasik

Uji multikolinearitas dapat dideteksi dengan menghitung koefisien ganda dan membandingkannya dengan koefisien korelasi antar variabel bebas. Uji multikolinearitas dilakukan dengan uji regresi, dengan nilai patokan VIF (Variance Inflation Factor) dan koefisien korelasi antar variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai tolerance di atas 0.1 dan nilai VIF dibawah 10, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinearitas.
2. Jika nilai tolerance di bawah 0.1 dan nilai VIF diatas 10, maka dikatakan terdapat masalah multikolinearitas.

Hasil analisa dengan menggunakan SPSS 25 disajikan pada tabel.2 di bawah ini:

Tabel 2. Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi (X1)	.752	1.329
	Disiplin Kerja (X2)	.752	1.329

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil olah data di atas Hasil Uji Multikolinieritas pada tabel di atas dapat dilihat bahwa:

1. Nilai VIF motivasi adalah $1.329 < 10$, dan nilai tolerance adalah $752 > 0.10$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini bebas dari multikolinieritas.
2. Nilai VIF disiplin kerja adalah $1.329 < 10$, dan nilai tolerance adalah $752 > 0.10$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini bebas dari multikolinieritas.

4.2 Heteroskedastitas

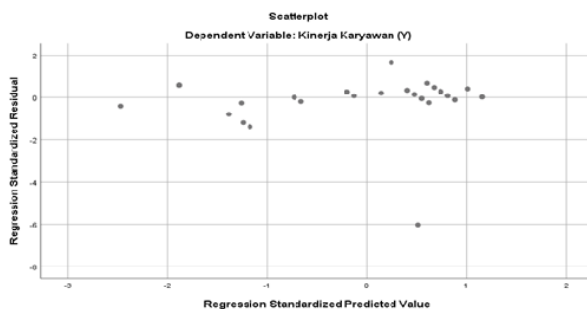
Heteroskedastitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan didalam model regresi dan jika residualnya mempunyai varian yang sama maka disebut homoskedastisitas.

1. Jika ada polah tertentu seperti titik-titik yang membentuk polah tertentu yang teratur (bergelombang, melebar,

menyempit) maka terjadi heteroskedasitas.

2. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedasitas.

Deteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik yang diolah menggunakan SPSS 25 pada gambar 2 sebagai berikut:



Gambar 2. Uji Heteroskedastitas

Dari grafik tersebut dapat terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedasitas

4.3 Uji Antar Variabel

4.3.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa t_{hitung} koefisien motivasi adalah 14.795. Sedang t_{tabel} sebesar 2.01174. Variabel motivasi memiliki nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ artinya signifikan. Sedangkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($14.795 > 2.01174$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. maka penelitian

ini yang menyatakan bahwa "Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank BTPN Tbk di Kantor Cabang Lamongan". Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Jeli Nata Liyas tahun 2018, Ila Rohmatun Nisyak tahun 2016, Aidin Bentar dkk tahun 2017, Muhamad Ekhsan tahun 2019, Yohanis Salutondok dan Agus Supandi Soegoto tahun 2015, Rommy Beno Rumondor dkk tahun 2016, dan Endah Susetyo Indriyati tahun 2017 di mana variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan didukung dengan teori David C McClelland yang menyatakan bahwa pada dasarnya manusia bisa berprestasi di atas kemampuan orang lain. Ada tiga kebutuhan manusia: 1. Kebutuhan untuk berprestasi; 2. Kebutuhan untuk berafiliasi; 3. Kebutuhan untuk kekuasaan.

4.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa t hitung koefisien disiplin kerja adalah 3.366. Sedang t tabel sebesar 2.01174. Variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$ artinya signifikan. Sedangkan $t_{hitung} > t_{tabel}$, ($3.366 > 2.01174$), sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap minat beli konsumen.

Maka penelitian ini menyatakan bahwa "Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank BTPN Tbk di Kantor Cabang Lamongan". Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Jeli Nata Liyas tahun 2018, M. Syaiful Azwar tahun 2016, Ila Rohmatun Nisyak tahun 2016, Aidin Bentar tahun 2017, Muhamad Ekhsan tahun 2019, Yohanis Salutondok dan Agus Supandi Soegoto tahun 2015, dan Rommy Beno Rumondor tahun 2016 di mana variabel disiplin kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan didukung dengan teori dikemukakan oleh Siagian (2009:305) dalam M. Syaiful Azwar (2016:19) bahwa disiplin karyawan merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain sehingga meningkatkan prestasinya.

4.3.3 Pengaruh Simultan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi anova $0,000 < 0,05$, sedangkan nilai Fhitung sebesar 185.957 dan Ftabel sebesar 3,19. Dari data tersebut dapat dinilai Fhitung $>$ Ftabel ($185.957 > 3.19$), maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka penelitian ini menyatakan bahwa "Motivasi dan disiplin kerja secara bersamaan memengaruhi kinerja karyawan PT Bank BTPN Tbk di Kantor Cabang Lamongan". Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Jeli Nata Liyas tahun 2018, Ahmad Adi Arifai tahun 2018, Muhamad Ekhsan tahun 2019, Yohanis Salutondok dan Agus Supandi Soegoto tahun 2015, Rommy Beno Rumondor tahun 2016, dan Endah Susetyo Indriyati tahun 2017 di mana variabel motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari pembahasan maka dapat diambil kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1 Hasil Uji t menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BTPN Tbk Kantor Cabang Lamongan.
- 2 Hasil Uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BTPN Tbk Kantor Cabang Lamongan
- 3 Hasil uji F menunjukkan bahwa secara serempak motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BTPN Tbk Lamongan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis antara variabel bebas X_1 dan X_2 terhadap variabel terikat Y diperoleh hasil R Square sebesar 0,888 atau sebesar 88,8% yang berarti bahwa kemampuan variabel motivasi dan variabel disiplin kerja dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan adalah 88,8 %. Juga tiap butir pernyataan yang mempunyai jumlah koefisien alpha $>$ 0.70 maka peneliti menyarankan:

- 1 Pada PT. Bank BTPN Tbk Cabang Lamongan agar lebih memperhatikan hal-hal yang dapat memotivasi karyawan, dan mempertahankan kedisiplinan karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.
- 2 Pada penelitian yang akan datang bisa di tambahkan variabel-variabel yang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Anthony, A. E. (2017). Effects of Discipline Management on Employee Performance in an Organization: The Case of County Education Office

- Human Resource Department, Turkana County. *International Academic Journal of Human Resource and Business Administration*, 2(3), 1–18.
- Azwar, M. S. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(3), 1–20.
- Azzahra, Ayuningtias, Anggadwita, N. (2019). The Effect of Work Discipline on Employees' Performance of PT Wiratanu Persada Tama Jakarta. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 8(1), 136–144.
- Bentar, A., Purbangkaro, M., & Prihartini, D. (2017). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 3(1), 1–17.
- Casale, G., & Zhu, C. (2015). Working conditions. *Labour Administration Reforms in China*, 3(3), 31–36.
- Effect, T., Work, O., On, D., Performance, E., Donald, M., & Branch, P. G. (2020). *ICoMS2020*. 1(1), 269–277.
- Halin, H. (2018). *EcoMent Global* 167. Hamid Halin, 3, 167–182.
- Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., Alimah, V. ', & Priyadi, S. A. P. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 58–69.
- Liyas, J. N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BTN Cabang Syariah Pekanbaru. *Al-Masraf (Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan)*, 3(2), 169–180.
- Liyas, J. N. (2019a). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Notaris Panam. *EQUILIBRIUM : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Pembelajarannya*, 7(1), 40.
- Liyas, J. N. (2019b). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Notaris Panam. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 7(1), 41–51.
- Mohamud, S. A., Ibrahim, A. A., & Hussein, J. M. (2017). The effect of motivation on employee performance: Case study in Hormuud company in Mogadishu Somalia. *International Journal of Development Research*, 7(11),
- Multazam, M., Kamase, J., & Hasbi, H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Daya Makassar. *Tata Kelola*, 7(2), 239–253.
- Nisyak, I. R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya). *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1), 1–21.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588.
- Rumondor, R. B. d. k. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomolut. *Emba*, 4(2), 10.
- Sutrisno, S., & Sunarsi, D. (2019). The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta. *Jurnal Ad'ministrare*, 6(2), 187.