



## Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri Area Pondok Kelapa

**Jiwo Ramiaji**

*ramiajiboli@gmail.com*

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

**Dovina Navanti**

*dovina.navanti@dsn.ubharajaya.ac.id*

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

**Dewi Sri Woelandari Pantjolo Giningroem**

*dewi.sri@dsn.ubharajaya.ac.id*

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

**Ridwan**

*ridwans70@gmail.com*

STIE Dewantara

Alamat : Jl. Raya Perjuangan No.81, RT.003/RW.002, Marga Mulya, Kec. Bekasi Utara, Kota Bekasi, Jawa Barat 17143

Korespondensi penulis: *ramiajiboli@gmail.com*

**Abstract.** *This study aims to measure the influence of work motivation and work discipline on employee performance at Bank Mandiri Area Pondok Kelapa, both partially and simultaneously. The research method used is quantitative, with data collection techniques through questionnaires distributed to 62 respondents selected using purposive sampling. Data analysis was conducted using multiple linear regression. The results show that both work motivation and work discipline have a positive and significant influence on employee performance, both partially and simultaneously. The coefficient of determination indicates that 57.6% of employee performance can be explained by the variables of work motivation and work discipline, while the remaining 42.4% is influenced by other variables not examined in this study. This research supports previous findings that high work motivation and good work discipline are crucial for improving employee performance.*

**Keywords:** *Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance, Bank Mandiri*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Area Pondok Kelapa, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 62 responden yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik motivasi kerja maupun disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa 57,6% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja, sedangkan sisanya 42,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Penelitian ini memperkuat temuan sebelumnya bahwa motivasi kerja yang tinggi dan disiplin kerja yang baik sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Bank Mandiri

### LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia (SDM) sangat penting bagi keberlangsungan perusahaan, karena karyawan berkontribusi besar dalam pencapaian visi dan misi perusahaan. SDM yang potensial dan valuable mendorong kemajuan perusahaan, meminimalisir kesulitan

---

*Received Juni 30, 2024; Revised Juli 30, 2024; Agustus 01, 2024*

\* Jiwo Ramiaji, *ramiajiboli@gmail.com*

persaingan kerja, dan menjaga eksistensi perusahaan di era globalisasi. Mengelola karyawan memerlukan hubungan harmonis dan kondusif untuk mencapai tujuan bersama (Benita & Masmam, 2022). Bisnis perbankan yang berbasis kepercayaan membutuhkan SDM yang terampil dan kompeten untuk mencapai tujuannya. Keberhasilan perusahaan tergantung pada pendayagunaan SDM yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan semangat. Persaingan tajam di bidang perbankan menuntut peningkatan produktivitas kerja karyawan melalui motivasi dan standar operasional prosedur (SOP) yang menciptakan karyawan handal dan profesional (Riansari & Sudiro, 2012). SDM adalah ujung tombak aktivitas organisasi, memiliki akal, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, dan kerja. Tanpa SDM, meskipun teknologi maju dan modal memadai, organisasi sulit mencapai tujuannya. Kinerja individu karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi, yang diukur dari kontribusi karyawan dalam kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Kinerja efektif didukung oleh motivasi dan disiplin kerja (Soejarminto & Hidayat, 2022)

Keberhasilan organisasi ditentukan oleh kinerja karyawan, yang diukur dari kontribusi mereka dalam hal kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Kinerja efektif membutuhkan motivasi dan disiplin kerja (Soejarminto & Hidayat, 2022). Motivasi, yang menggerakkan perilaku untuk mencapai tujuan tertentu, sangat penting untuk menciptakan kinerja yang baik (Shihab, 2023). Karyawan adalah aset vital dan harus diperlakukan sebagai mitra kerja oleh perusahaan. Disiplin kerja, yang memastikan setiap kewajiban dijalankan dengan benar, adalah kunci untuk mencapai efektivitas kerja. Disiplin memberikan kepastian dalam pelaksanaan tugas dan membantu karyawan tetap fokus pada tujuan, menghindari risiko yang merugikan diri sendiri dan perusahaan (Wahyudi & A., 2023).

Pencapaian kerja karyawan di Bank Mandiri cabang Pondok Kelapa tidak selalu mencapai target. Produk dengan pencapaian tertinggi adalah Tabnow dengan 148% dari target 130 nasabah. Produk dengan pencapaian terendah adalah KKB, Priority, Payroll, SME, KUR, dan KUM, yang mencapai 0% dari target. Hal ini disebabkan oleh tindakan indisipliner dan kurangnya motivasi yang menurunkan produktivitas karyawan dalam mencapai target bulanan. Sedangkan, dari data lapangan, peneliti menemukan bahwa absensi pegawai Bank Mandiri Area Pondok Kelapa dari Desember 2023 hingga Mei 2024, persentase absensi mengalami fluktuasi, dengan absensi terburuk pada Mei 2024 mencapai 40% dari 165 karyawan. Keterlambatan pegawai signifikan, dengan 20 hingga 48 karyawan terlambat setiap bulan, yang menyebabkan banyak tugas selesai dengan lembur dan melewati tenggat waktu. Hal ini menunjukkan indikasi rendahnya kinerja pegawai. Motivasi dan disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai yang termotivasi cenderung lebih semangat dan energik dalam bekerja, sedangkan pegawai yang kurang termotivasi menunjukkan ketidaknyamanan dan kurang semangat. Disiplin kerja penting untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan. Tanpa disiplin yang baik, pengelolaan pegawai dan kemajuan perusahaan akan terganggu. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih mendalam pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Mandiri Area Pondok Kelapa.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja diukur melalui pencapaian target, produktivitas, kualitas hasil kerja, dan kerja tim. Faktor-faktor yang

mempengaruhi kinerja meliputi hasil kerja, kedisiplinan, dan tanggung jawab serta kerja sama. Kinerja diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu (Satyananda, 2023). Menurut Robbins (2013), kinerja karyawan adalah pengukuran hasil kerja yang optimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi:

1. Iklim Organisasi: Iklim kerja yang kondusif mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Kepemimpinan: Pemimpin harus mampu menggali dan memanfaatkan potensi dalam organisasi.
3. Kualitas Pekerjaan: Pekerjaan berkualitas tinggi memuaskan karyawan dan perusahaan.
4. Kemampuan Kerja: Kemampuan mengatur pekerjaan mempengaruhi kinerja.
5. Inisiatif: Inisiatif diperlukan untuk meningkatkan hasil kerja.
6. Motivasi: Pemimpin harus memahami perilaku karyawan untuk memotivasi mereka.
7. Daya Tahan: Kemampuan merencanakan pekerjaan mempengaruhi ketepatan waktu.
8. Kuantitas Pekerjaan: Kuantitas kerja yang tinggi memuaskan karyawan dan perusahaan.
9. Disiplin Kerja: Disiplin tinggi diperlukan untuk mencapai hasil kerja optimal.

Perusahaan sehat memiliki manajemen baik, yang tercermin dari kinerja karyawan optimal. Menurut Greenberg dan Baroon (2017), penilaian kinerja digunakan untuk berbagai kepentingan organisasi, seperti keputusan sumber daya manusia dan promosi. Sedermayanti (2017) menyatakan manfaat penilaian kinerja meliputi:

1. Meningkatkan prestasi kerja melalui umpan balik.
2. Memberikan kesempatan kerja yang adil.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
4. Penyesuaian kompensasi.
5. Keputusan promosi dan demosi.

Kreitner dan Kinicki (2017) menambahkan tujuan penilaian kinerja adalah untuk:

1. Administrasi pengajian.
2. Umpan balik kinerja.
3. Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu.
4. Mendokumentasi keputusan kepegawaian.
5. Penghargaan kinerja individu.
6. Identifikasi kinerja buruk.
7. Menetapkan keputusan promosi dan pemberhentian.
8. Mengevaluasi pencapaian tujuan.

Menurut Mangkunegara (2010), indikator kinerja karyawan meliputi:

1. Kualitas: Seberapa baik karyawan mengerjakan tugasnya.
2. Kuantitas: Seberapa lama dan cepat karyawan bekerja.
3. Pelaksanaan Tugas: Ketepatan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
4. Tanggung Jawab: Kesadaran karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari kata Latin "movere" yang berarti dorongan. Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan manusia menuju tujuan tertentu (Afiyati, 2019). Hartatik (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja menyalurkan dan mendukung perilaku untuk bekerja giat dan mencapai hasil optimal, melibatkan proses mental seperti akal dan perasaan. Motivasi adalah pemberian dorongan yang menciptakan semangat kerja, mendorong kinerja karyawan, dan membantu mereka mengatasi kondisi sulit. Karyawan yang termotivasi akan berusaha keras mencapai tujuan

organisasi dengan rela tanpa paksaan (Satyananda, 2023). Motivasi kerja memiliki beberapa tujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi individu, menurut Novitasari (2017):

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja
3. Mempertahankan kestabilan karyawan
4. Meningkatkan kedisiplinan
5. Mengoptimalkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan

Memotivasi karyawan adalah tugas rumit yang melibatkan berbagai faktor saling berkaitan, yaitu faktor individu dan faktor organisasional (Afiyati, 2019). Faktor individu meliputi :

1. Kebutuhan (needs),
2. Tujuan (goals),
3. Sikap (attitude) dan
4. Kemampuan (abilities).

Sedangkan Faktor organisasional meliputi :

1. Pembayaran/gaji (pay),
2. Keamanan pekerjaan (job security),
3. Sesama pekerja (co-workers),
4. Pengawasan (supervision),
5. Pujian (praise),
6. Pekerjaan itu sendiri (job itself)

Menurut Maslow, motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh lima kebutuhan: fisik, keamanan, sosial, penghargaan diri, dan perwujudan diri (Ainunnisha, 2022) Indikator tingkat motivasi kerja karyawan:

1. Kebutuhan fisik: gaji, bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan
2. Kebutuhan keamanan dan keselamatan: jaminan sosial, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan
3. Kebutuhan sosial: interaksi, diterima dalam kelompok, cinta dan dicintai
4. Kebutuhan penghargaan: dihormati dan dihargai oleh rekan dan pimpinan
5. Kebutuhan perwujudan diri: pendidikan dan pelatihan

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah modal penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Disiplin mencerminkan tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan (Satyananda, 2023). Menurut Hasibuan (2013), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan menaati peraturan perusahaan dan norma sosial. Tanpa disiplin yang baik, perusahaan sulit mencapai tujuannya. Disiplin adalah kunci keberhasilan perusahaan. Disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik (dalam diri) dan ekstrinsik (dari luar). Menurut Hasibuan (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Tujuan dan kemampuan: Pekerjaan harus sesuai dengan kemampuan pegawai agar mereka disiplin.
2. Kepemimpinan: Pemimpin menjadi contoh bagi pegawai.
3. Kompensasi: Gaji yang tinggi meningkatkan disiplin pegawai.
4. Sanksi hukum: Sanksi berat mencegah tindakan indiscipliner.

5. Pengawasan: Pengawasan membuat pegawai takut melakukan kesalahan dan pelanggaran.

Menurut Handoko (2008), disiplin dalam perusahaan dibedakan menjadi:

1. Disiplin Preventif: Mendorong karyawan untuk mengikuti standar atau aturan agar penyelewengan dapat dicegah, dengan fokus pada disiplin diri.
2. Disiplin Korektif: Menangani pelanggaran aturan dan mencegah pelanggaran lebih lanjut melalui hukuman atau tindakan pendisiplinan.
3. Disiplin Progresif: Memberikan hukuman yang semakin berat untuk pelanggaran berulang, memberi kesempatan karyawan untuk memperbaiki diri sebelum hukuman serius diterapkan.

Menurut Sinambela (2017), indikator disiplin kerja meliputi:

1. Kehadiran: Tingkat kehadiran tinggi menunjukkan disiplin kerja yang baik.
2. Tingkat Kewaspadaan: Penuh perhitungan dan ketelitian dalam pekerjaan.
3. Ketaatan pada Standar Kerja: Menaati semua standar kerja untuk mencegah kecelakaan.
4. Ketaatan pada Peraturan Kerja: Memastikan kenyamanan dan kelancaran kerja.
5. Etika Kerja: Menciptakan suasana harmonis dan saling menghargai di tempat kerja.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian metode kuantitatif, sesuai dengan penjelasan Sujarweni (2018), yang menghasilkan temuan melalui prosedur statistik. Penelitian ini mengukur variabel-variabel berikut:

1. Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sebagai variabel bebas.
  - a. Motivasi Kerja (X1): Diukur melalui indikator kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri.
  - b. Disiplin Kerja (X2): Diukur melalui indikator kehadiran, kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, peraturan kerja, dan etika kerja.
2. Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

Kinerja Karyawan (Y): Diukur melalui kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, inisiatif, keefektifan, dan kerja sama.

Penelitian dilakukan dari Maret hingga Juni 2024 di Bank Mandiri Area Pondok Kelapa, Jakarta Timur dengan populasi seluruh karyawan di cabang Bank Mandiri Area Pondok Kelapa, berjumlah 165 karyawan menggunakan teknik purposive sampling dengan rumus Slovin, menghasilkan sampel sebanyak 62 karyawan. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner yang disebarkan secara online menggunakan Google Form. Data kuantitatif berupa angka-angka yang diperoleh dari kuesioner. Sedangkan data sekunder diperoleh dari buku, laporan keuangan, publikasi, dan artikel. Adapun metode analisis data menggunakan uji Validitas dan reliabilitas untuk memastikan keaslian dan konsistensi kuesioner, uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan keakuratan model regresi dan analisis regresi berganda untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis dan Responden**

Penelitian ini mengukur motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Area Pondok Kelapa, dengan responden dari karyawan di area tersebut. Teknik sampling menggunakan metode Slovin, dengan 62 responden. Profil responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa 56,5% adalah wanita (35 orang) dan 43,5% adalah pria (27 orang). Dengan

demikian, mayoritas karyawan Bank Mandiri Area Pondok Kelapa dalam penelitian ini adalah wanita. Profil responden berdasarkan jabatan akan disajikan selanjutnya. Sedangkan klasifikasi profil responden menurut jabatan menunjukkan bahwa mayoritas adalah teller (38,7%), diikuti oleh customer service (25,8%), sales marketing (14,5%), satpam (9,7%), cleaning service (6,5%), dan kepala cabang (4,8%). Sebagian besar karyawan dalam penelitian ini adalah teller. Profil responden berdasarkan lama bekerja akan disajikan selanjutnya. Profil responden berdasarkan lama bekerja menunjukkan bahwa mayoritas karyawan bekerja selama 4-8 tahun (45,2%). Diikuti oleh karyawan yang bekerja 0-3 tahun (33,9%), 9-12 tahun (12,9%), 13-15 tahun (6,5%), dan lebih dari 15 tahun (1,6%). Sebagian besar karyawan Bank Mandiri Area Pondok Kelapa dalam penelitian ini bekerja selama 4-8 tahun.

### **Hasil Uji Instrument**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya. Hasil  $r$  hitung kita bandingkan dengan  $r$  tabel dimana  $df = n - 2$  dengan sig 5%. Jika  $r$  tabel  $< r$  hitung maka valid. Nilai  $r$  tabel ditentukan dengan menggunakan rumus  $df$  (degree of freedom) =  $n$  (jumlah responden) - 2, dengan tingkat signifikansi uji dua arah pada nilai signifikan 0,05. Maka dari itu, nilai  $df = 62 - 2 = 60$ , sehingga didapatkanlah nilai  $r$  tabel sebesar 0,250. Berdasarkan pada hal tersebut, kuesioner dapat dikatakan valid apabila hasil uji validitas kuesioner memiliki nilai  $r$  hitung yang lebih besar jika dibandingkan dengan nilai  $r$  tabel.

#### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha. Dasar untuk pengujian realibilitas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$ , maka data yang akan diuji dinyatakan reliabel.
2. Jika nilai Cronbach Alpha  $< 0,60$ , maka data yang akan diuji dinyatakan tidak reliabel.

Hasil menunjukkan nilai Alpha untuk variabel Motivasi Kerja (0.657), Disiplin Kerja (0.648), dan Kinerja Karyawan (0.697). Semua nilai Alpha lebih besar dari 0.60, sehingga kuesioner dinyatakan reliabel .

#### **Uji Asumsi Klasik**

##### **Uji Normalitas**

Uji normalitas berguna untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan distribusi pada grafik histogram dengan Normal P-P Plot dan Kolmogorov-Smirnov. Hasil menunjukkan nilai Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar  $0.200 > 0.05$ , menandakan data berdistribusi normal. P-P Plot juga menunjukkan titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, mengindikasikan distribusi normal .

##### **Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas ini diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antara variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antara variabel independen akan mengakibatkan kolerasi yang sangat kuat. dikatakan terjadi multikolinieritas. Jika koefisien kolerasi antara variabel independen lebih besar dari 0,1 dan jika VIF yang dihasilkan diantara 1 – 10 maka tidak terjadi. Hasil menunjukkan nilai tolerance dan VIF untuk variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja masing-masing adalah 0.533 dan 1.875, menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi .

### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara untuk mengetahui terjadi heteroskedastisitas atau tidak yaitu dengan menggunakan Scatter Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Tidak heteroskedastisitas yaitu apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu. Hasil menunjukkan titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, menandakan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

### **Uji Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel satu dengan variabel lain. Variabel yang dipengaruhi disebut variabel tergantung atau dependen, sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau variabel independen. Model persamaan tersebut memiliki arti sebagai berikut:

1. Konstanta = 4,830
2. Koefisien Motivasi Kerja ( X1 )
3. Koefisien Disiplin Kerja (X2)

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa Motivasi Kerja ( $t$  hitung = 10,286 >  $t$  tabel = 1,67065, signifikansi 0,000 < 0,05) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh temuan (Ratna, 2018), yang juga menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Area Pondok Kelapa. Motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk membekali diri dengan kompetensi yang diperlukan, sehingga meningkatkan kinerja mereka.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa Disiplin Kerja ( $t$  hitung = 4,316 >  $t$  tabel = 1,67065, signifikansi 0,000 < 0,05) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung temuan sebelumnya oleh (Nurhalizah & Oktiani, 2024), yang juga menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Area Pondok Kelapa. Semakin tinggi tingkat disiplin, semakin tinggi kinerja karyawan, dan sebaliknya.

### **Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil perhitungan simultan pada tabel 4.14 menunjukkan nilai  $F$  hitung 23,956 dengan signifikansi 0,000 dan  $F$  tabel 3,15. Nilai  $F$  hitung lebih besar dari  $F$  tabel, dan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga  $H_0$  diterima. Artinya, Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini mendukung temuan sebelumnya oleh (Nur Adinda et al., 2023), bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan. Koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,576 menunjukkan 57,6% kinerja karyawan dijelaskan oleh motivasi dan disiplin kerja, sementara 42,4% dipengaruhi oleh variabel lain seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Area Pondok Kelapa, dengan  $t$ -hitung 10,286 >  $t$ -tabel 1,67065 dan signifikansi 0,000 < 0,05.

2. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan  $t\text{-hitung } 4,316 > t\text{-tabel } 1,67065$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ .
3. Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan  $F\text{-hitung } 23,956 > F\text{-tabel } 3,15$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

#### Saran

1. Meningkatkan motivasi kerja: Berikan reward seperti uang, barang, bonus, insentif, jaminan kesehatan, tunjangan, jaminan ketenagakerjaan, dan doorprize. Adakan kegiatan menyenangkan untuk menciptakan motivasi kerja.
2. Meningkatkan kedisiplinan: Tetapkan SOP yang baik dan berikan kenyamanan kepada karyawan untuk menciptakan disiplin kerja.
3. Kesadaran diri karyawan: Karyawan harus meningkatkan kesadaran diri karena disiplin mencerminkan kinerja yang baik. Perusahaan harus memperhatikan motivasi dan disiplin untuk meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan.

#### DAFTAR REFERENSI

##### Buku

Ainunnisha, S. N. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi*. Universitas Pakuan.

##### Jurnal

Afiyati, E. M. (2019). *PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH MANDIRI CABANG SURAKARTA*. Universitas Islam Negeri Salatiga.

Benita, K., & Masnam, R. R. (2022). *PENGARUH KOMPENSASI, MUTASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. BANK DANAMON CABANG ABDUL MUIS DI JAKARTA*. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(4).

Nur Adinda, T., Azis Firdaus, M., & Agung, S. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1.

Nurhalizah, S. ., & Oktiani, N. (2024). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3).

Riansari, T., & Sudiro, A. (2012). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank Tabungan Pensiun Nasional, Tbk Cabang Malang)*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4).

Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri Mm2100 Cikarang*. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 6(1).

Wahyudi, S., & A., F. (2023). *Kampanye Politik Anies Baswedan Melalui Twitter Sebagai Calon Presiden Pada Generasi Z*. *Journal Of Government : Manajemen Pemerintahan Dan Otonomi Daerah*, 8(2).

##### Skripsi

Ratna, F. (2018). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI FAVEHOTEL MALIOBORO YOGYAKARTA*. Universitas Negeri Yogyakarta.

Satyananda, R. (2023). *PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAWITINDO JAMBI*. Universitas Jambi.

Shihab, M. R. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020*. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.