



# Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panin Bank Kantor Cabang Utama Senayan Jakarta Selatan

Reza Renaldi<sup>1\*</sup>, Retno Japanis Permatasari<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

## ARTICLE INFO

### Article history:

Received (14-06-2024)

Revised (14-07-2024)

Accepted (14-08-2024)

### Keywords:

Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance

## ABSTRACT

*This research aims to determine the influence of work motivation and work discipline on employee performance at PT Panin Bank Senayan Main Branch Office, South Jakarta. The research sample was 92 respondents. The sampling technique uses the Non-Probability Sampling technique. The research method used is quantitative research using an associative approach. The partial results show that there is an influence of work motivation on employee performance, based on the results of the t test (partial test) on the Work Motivation variable (X1) which shows a  $t_{count} > t_{table}$  and a significant value  $< 0.05$ , namely;  $7.361 > 1.987$  and a significant value of  $0.000 < 0.05$ . There is an influence of work discipline on employee performance, based on the results of the t test (partial test) on the Work Discipline variable (X2) which shows a  $t_{count} > t_{table}$  and a significant value  $< 0.05$ , namely;  $3.611 > 1.987$  and significant  $0.001 < 0.05$ . Simultaneous results show that there is an influence of work motivation and work discipline on employee performance, based on the results of the F test (simultaneous test) on the variables Work Motivation (X1) and Work Discipline (X2) which show the value of  $F_{count} > F_{table}$  and a significant value  $< 0.05$ , namely;  $64.549 > 2.71$  and significant  $0.000 < 0.05$ . Based on the results of the coefficient of determination test, the Adjusted R Square value is 0.583 or 58.3%. This means that the variables of work motivation and work discipline are able to explain the magnitude of the influence on employee performance variables of 58.3%, while the remaining 41.7% is influenced by other variables.*

## Kata Kunci:

Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Panin Bank Kantor Cabang Utama Senayan Jakarta Selatan. Sampel penelitian sebanyak 92 orang responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Non-Probability Sampling*. Metode penelitian yang digunakan jenis penelitian kuantitatif melalui pendekatan asosiatif. Hasil secara parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil uji t (uji parsial) pada variabel Motivasi Kerja (X1) yang menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan  $< 0,05$  yaitu;  $7,361 > 1,987$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil uji t (uji parsial) pada variabel Disiplin Kerja (X2) yang menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan  $< 0,05$  yaitu;  $3,611 > 1,987$  dan signifikan  $0,001 < 0,05$ . Hasil secara simultan menunjukkan terdapat pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil uji F (uji simultan) pada variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) yang menunjukkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai signifikan  $< 0,05$  yaitu;  $64,549 > 2,71$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,583 atau 58,3%. Hal ini berarti, variabel motivasi kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan besaran pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 58,3% sedangkan sisanya sebesar 41,7% dipengaruhi oleh variabel lain.



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

\*Corresponding author.

E-mail: rezzarenaldi642@gmail.com

## 1. PENDAHULUAN

Tumbuhnya ekonomi diberbagai sektor mendorong terjadinya peningkatan konsumsi masyarakat dan perputaran uang yang cepat. Hal ini sebagai peluang bagi para pembisnis ataupun usahawan untuk membuka usaha yang dilihat berpotensi baik dan juga peluang dalam mengembangkan usaha yang telah dijalankan selama ini. Para pembisnis/pengusaha dalam mengembangkan atau membuat usaha baru memerlukan modal sebagai investasi pada usaha yang didirikan. Maka disini terdapat peranan dari sektor perbankan dalam menyalurkan modal kepada pengusaha yang membutuhkan modal usaha.

Perusahaan PT Panin Bank Tbk adalah salah satu perbankan swasta yang terus berkembang. Bidang usaha yang dijalankan Panin Bank memiliki peranan penting bagi pertumbuhan ekonomi. Panin Bank dapat memberikan pinjaman bagi para pengusaha ataupun masyarakat dalam menjalankan usaha kecil, menengah dan usaha besar. Munculnya investasi berupa berdirinya usaha baru mendorong pada pertumbuhan ekonomi di masyarakat. Lapangan kerja akan terbuka luas dan masyarakat mendapatkan pendapat yang digunakan untuk konsumsi serta di simpan atau ditabung pada bank-bank.

Menurut Marpaung (2020:16) "suatu instansi didirikan karena memiliki tujuan yang ingin dicapai, sedangkan mencapai tujuan perusahaan membutuhkan sikap atau perilaku orang-orang yang bertanggung jawab dan memiliki kemampuan kinerja yang baik". Saat ini PT Panin Bank sedang berbenah untuk memperbaiki segala kekurangan, baik dari sumber daya manusia, teknologi dan pelayanannya. Dari sisi lain PT Panin Bank tidak mungkin mengelola kegiatannya tanpa dukungan sumber daya manusia, karena faktor sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan.

PT Panin Bank KCU Senayan Jakarta Selatan, selalu berupaya memberikan motivasi kepada karyawannya dalam dua bentuk yaitu finansial dan non finansial. Pemberian motivasi dalam bentuk finansial berupa gaji, uang lembur, tunjangan asuransi kesehatan, tunjangan hari raya dan bonus. Sedangkan pemberian motivasi dalam bentuk non finansial berupa pemberian motivasi seperti *family gathering* ataupun pelatihan yang sifatnya untuk meningkatkan motivasi. Pada kenyataannya saat ini, perusahaan memiliki kelemahan yaitu pada sistem manajemen yang mudah berubah dan belum baku serta masih kurang adanya motivasi karyawan, dengan adanya masalah ini maka hubungan antara karyawan dan pimpinan menjadi kurang baik sehingga akan berakibat buruk terhadap kinerja karyawan.

Selain motivasi kerja, terdapat faktor lain yang mempengaruhi terjadinya penurunan Pengukuran Kinerja Program (PKP) karyawan. Faktor tersebut, yaitu faktor kedisiplinan kerja karyawan. Disiplin kerja adalah kesadaran serta kesediaan seorang karyawan dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, (Hasibuan, 2019:194). Kedisiplinan terhadap karyawan pada PT Panin Bank KCU Senayan Jakarta Selatan berupa disiplin terhadap waktu, disiplin terhadap target, disiplin terhadap kualitas pelayanan, disiplin terhadap prioritas kerja dan disiplin terhadap prosedur kerja. Dalam pelaksanaan tugas sehari-hari kedisiplinan sering menjadi kendala dalam sebuah organisasi, rendahnya kedisiplinan menjadi persoalan yang berulang-ulang terjadi.

Tingkat kinerja karyawan yang tinggi dan baik disebabkan banyak faktor. Dimana pada perusahaan PT Panin Bank KCU Senayan Jakarta Selatan, kinerja karyawan dipengaruhi dengan kondisi motivasi kerja para karyawan dan dari tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja. kedua faktor tersebut sangat mendukung terjadinya tingkat kinerja para karyawan. Sehingga perlu adanya perhatian yang khusus bagi pihak manajemen perusahaan dalam usaha memberikan motivasi kerja kepada para karyawan dan memberikan dorongan untuk karyawan agar meningkatkan disiplin dalam bekerja.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Motivasi Kerja

Motivasi kerja sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketentuan seorang individu untuk mencapai tujuan (Robbins dan Boyatzis dalam Busro, 2019:49). Motivasi adalah sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upah yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individu (Farhat et, al dalam Busro, 2019:49). Motivasi kerja sebagai kondisi/energi yang mengerahkan diri karyawan terarah/tertuju untuk mencapai tujuan organisasi (Sedarmayanti dalam Dirmansyah, 2021:9).

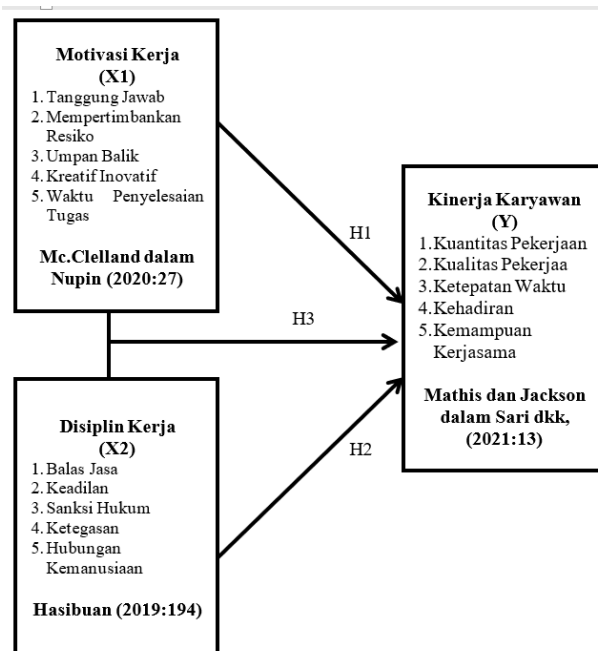
### Disiplin Kerja

Disiplin menunjukkan pada keadaan tertentu di mana adanya kepatuhan orang-orang pada peraturan yang ada dalam organisasi. Kedisiplinan kerja adalah kesadaran serta kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2019:193). Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi serta menaati norma-norma yang berlaku

disekitarnya (Singodimedjo dalam Sutrisno, 2019:86). Disiplin kerja sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan serta nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Latainer dalam Sutrisno, 2017:87).

### Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo dalam Surajiyo, 2020:8). Kinerja atau unjuk kerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, (Lavinson dalam Surajiyo, 2020:8). Lebih lanjut kinerja merupakan *performance* atau untuk bekerja atau kinerja juga dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil untuk kerja, (Suwatno dalam Surajiyo, 2020:8).



**Gambar 1 Kerangka Berpikir**

### Hipotesis

- H1: Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Panin Bank Kantor Cabang Utama Senayan Jakarta Selatan
- H2: Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Panin Bank Kantor Cabang Utama Senayan Jakarta Selatan
- H3: Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Panin Bank Kantor Cabang Utama Senayan Jakarta Selatan

### 3. METODE

Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian dilakukan atas permasalahan yang ditemukan pada objek penelitian atas kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh motivasi kerja dan disiplin kerja para karyawan. Tempat penelitian dilakukan pada perusahaan perbankan nasional, yaitu pada PT Panin Bank, Kantor Cabang Utama Senayan Jakarta Selatan yang beralamat di Jalan Jend.Sudirman No Kav.1, RT.001 RW.003 Gelora, Kecamatan Tanah Abang, Jakarta Selatan 10270, Telp. 021-975243. Populasi pada penelitian ini, yaitu seluruh karyawan PT Panin Bank, Kantor Cabang Utama Senayan Jakarta Selatan sebanyak 92 orang karyawan. Dengan teknik Slovin, diambil sampel sebanyak 100 konsumen Swalayan Aneka Buana Pondok Labu. Pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak, tanpa memperhatikan strata dalam populasi. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pernyataan-pernyataan dimana masing-masing jawabannya mengacu pada skala Likert. Teknik Analisis data dengan analisis regresi.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Uji Validitas

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas**

Variabel	No. Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Analisis
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,540	0,205	Valid
	X1.2	0,575	0,205	Valid
	X1.3	0,581	0,205	Valid
	X1.4	0,680	0,205	Valid
	X1.5	0,635	0,205	Valid
	X1.6	0,707	0,205	Valid
	X1.7	0,618	0,205	Valid
	X1.8	0,635	0,205	Valid
	X1.9	0,606	0,205	Valid
	X1.10	0,544	0,205	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,508	0,205	Valid
	X2.2	0,403	0,205	Valid
	X2.3	0,568	0,205	Valid
	X2.4	0,376	0,205	Valid
	X2.5	0,627	0,205	Valid
	X2.6	0,545	0,205	Valid
	X2.7	0,551	0,205	Valid
	X2.8	0,526	0,205	Valid
	X2.9	0,473	0,205	Valid
	X2.10	0,579	0,205	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,635	0,205	Valid
	Y.2	0,530	0,205	Valid
	Y.3	0,624	0,205	Valid
	Y.4	0,673	0,205	Valid
	Y.5	0,652	0,205	Valid
	Y.6	0,735	0,205	Valid
	Y.7	0,540	0,205	Valid
	Y.8	0,300	0,205	Valid
	Y.9	0,606	0,205	Valid
	Y.10	0,710	0,205	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 23.0 (2024)

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) seluruh nomor item pernyataan menunjukkan  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ), maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variabel penelitian ini, seluruhnya dinyatakan "**Valid**". Sehingga tidak ada 1 (satu) pernyataan yang dihapus atau dikeluarkan dan seluruh item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian selanjutnya.

##### Uji Reliabilitas

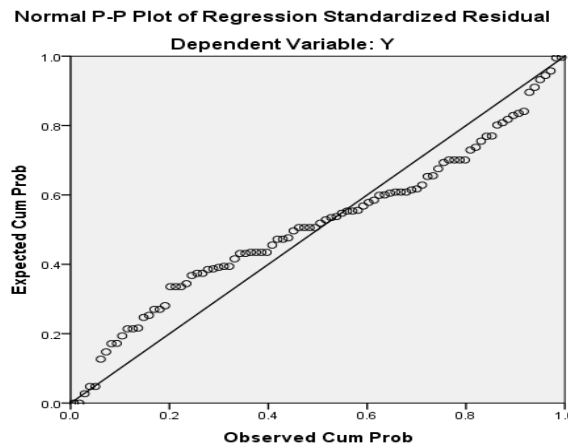
**Tabel. 2 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Cronbach Alpha Standard</i>	Analisis
Motivasi Kerja (X1)	0,814	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,692	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,804	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 23.0 (2024)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dari setiap variabel penelitian menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari *Cronbach Alpha Standard* (*Cronbach Alpha* > 0,60). Maka dapat disimpulkan seluruh variabel dalam penelitian dinyatakan "**Reliabel**".

**Uji Asumsi Klasik**  
**Uji Normalitas**



**Gambar. 2 Hasil Uji Normalitas (ChartsNormal P -P Plot)**

Berdasarkan pada hasil uji normalitas yang dapat dilihat dari gambar *ChartsNormal P -P Plot Regression Standardized Residual* menunjukkan sebaran titik-titik relatif mendekati garis lurus diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa **data residual terdistribusi normal**.

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel. 3 Hasil Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

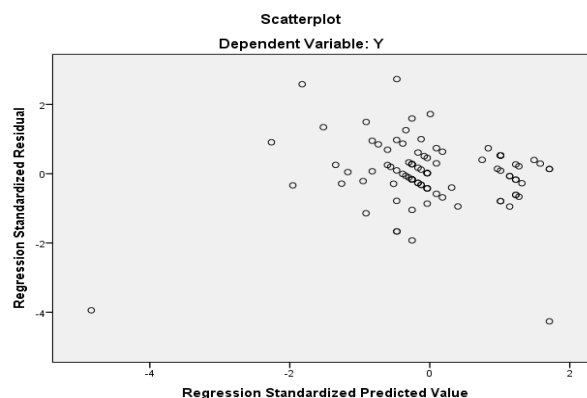
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	2.410	4.065		.593	.555		
X1	.590	.080	.582	7.361	.000	.733	1.363
X2	.355	.098	.286	3.611	.001	.733	1.363

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 23.0 ( 2024)

Berdasarkan hasil pengujian mutlikolinearitas pada tabel 3 di atas diperoleh nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas yaitu motivasi sebesar 0,733 dan disiplin kerja sebesar 0,733, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel motivasi sebesar 1,363 serta disiplin kerja sebesar 1,363 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada multikolinearitas

**Uji Heteroskedastisitas**



**Gambar. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas (ChartsScatterplot)**

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa sebaran titik-titik pada *Chart Scatterplot* mengumpul di area tengah, menyempit kemudian menyebar dengan membentuk alur atau pola tertentu pada grafik, sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini, **tidak terjadi heteroskedastisitas**.

### Uji Regresi Linear Sederhana

**Tabel. 4 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.000	3.278		3.661	.000
X1	.740	.073	.729	10.117	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 23.0 ( 2024)

Berdasarkan uji regresi linear sederhana di atas, pada variabel motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai B yang diperoleh persamaan regresi  $Y = 12,000 + 0,740 (X1)$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan yaitu: Nilai konstanta sebesar 12,000 yang menunjukkan nilai positif. Berarti jika motivasi kerja (X1) tidak berubah atau bersifat tetap atau nilai 0 (nol) maka (Y) akan terjadi berubah yang searah dan nilai bersifat positif. Nilai  $X1 = 0,740$  yang menunjukkan nilai positif. Berarti adanya perubahan yang searah, dimana jika motivasi kerja (X1) meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0,740 dan jika motivasi kerja (X1) menurun sebesar 0,740 maka kinerja karyawan (Y) akan menurun dengan koefisien regresi yang sama.

**Tabel. 5 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.667	4.876		2.392	.019
X2	.729	.106	.586	6.862	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 23.0 ( 2024)

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana di atas, pada variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai B yang diperoleh persamaan regresi  $Y = 11,667 + 0,729 (X2)$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan yaitu: Nilai konstanta sebesar 11,667 yang menunjukkan nilai positif. Berarti jika disiplin kerja (X2) tidak berubah atau bersifat tetap atau nilai 0 (nol) maka (Y) akan terjadi berubah yang searah dan nilai bersifat positif. Nilai  $X2 = 0,729$  yang menunjukkan nilai positif. Berarti adanya perubahan yang searah, dimana jika disiplin kerja (X2) meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0,729 dan jika disiplin kerja (X2) menurun sebesar 0,729 maka kinerja karyawan (Y) akan menurun dengan koefisien regresi yang sama.

### Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel. 6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.410	4.065		.593	.555
X1	.590	.080	.582	7.361	.000
X2	.355	.098	.286	3.611	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 23.0 ( 2024)

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda di atas, maka dapat persamaan regresi linear berganda, yaitu;  $Y = 2,410 + 0,590 (X1) + 0,355 (X2)$ . Atas dasar persamaan tersebut, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai  $Y = 2,410$  yang menunjukkan nilai positif. Berarti jika motivasi kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) tidak berubah atau bersifat tetap atau nilai 0 (nol), maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan berubah searah dan nilai bersifat positif.
- 2) Nilai  $X_1 = 0,590$  yang menunjukkan nilai positif. Berarti adanya perubahan yang searah, dimana jika motivasi kerja ( $X_1$ ) meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan ( $Y$ ) juga akan meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0,590 dan jika motivasi kerja ( $X_1$ ) menurun sebesar 0,590 maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan menurun dengan koefisien regresi yang sama.
- 3) Nilai  $X_2 = 0,355$  yang menunjukkan nilai positif. Berarti adanya perubahan yang searah, dimana jika disiplin kerja ( $X_2$ ) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) juga akan meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0,355 dan jika disiplin kerja ( $X_2$ ) menurun sebesar 0,355 maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan menurun dengan koefisien regresi yang sama.

**Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi**

**Tabel. 7 Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729 <sup>a</sup>	.532	.527	2.4212

a. Predictors: (Constant),  $X_1$

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 23.0 ( 2024)

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi penelitian ini, pada variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) didapat nilai koefisien korelasi ( $R$ ) sebesar 0,729. Hal ini menunjukkan **adanya pengaruh hubungan yang “Kuat” antara variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**, dikarenakan nilai koefisien korelasi ( $R$ ) berada pada nilai interval 0,600 – 0,799. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,527 atau 52,7%. Hal ini berarti, variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) mampu menjelaskan besaran pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 52,7% sedangkan sisanya sebesar 47,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

**Tabel. 8 Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.586 <sup>a</sup>	.343	.336	2.8680

a. Predictors: (Constant),  $X_2$

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 23.0 ( 2024)

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi penelitian ini, pada variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) didapat nilai koefisien korelasi ( $R$ ) sebesar 0,586. Hal ini menunjukkan **adanya pengaruh hubungan yang “Sedang” antara variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**, dikarenakan nilai koefisien korelasi ( $R$ ) berada pada nilai interval 0,400 – 0,599. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,336 atau 33,6%. Hal ini berarti, variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) mampu menjelaskan besaran pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 33,6% sedangkan sisanya sebesar 66,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

**Tabel. 9 Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi Simultan**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.769 <sup>a</sup>	.592	.583	2.2738	.592	64.549	2	89	.000	1.954

a. Predictors: (Constant),  $X_2$ ,  $X_1$

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 23.0 ( 2024)

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi penelitian ini, pada variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) didapat nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,769. Hal ini menunjukkan **adanya pengaruh hubungan yang "Kuat" antara variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**, dikarenakan nilai koefisien korelasi (R) berada pada nilai interval 0,60 – 0,799. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,583 atau 58,3%. Hal ini berarti, variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) mampu menjelaskan besaran pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 58,3% sedangkan sisanya sebesar 41,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

### Uji Hipotesis Uji t (Uji Parsial)

**Tabel. 10 Hasil Uji T (Uji Parsial)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.410	4.065		.593	.555
X1	.590	.080	.582	<b>7.361</b>	<b>.000</b>
X2	.355	.098	.286	<b>3.611</b>	<b>.001</b>

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 23.0 (2024)

Hasil uji t (uji parsial) pada variabel motivasi kerja (X1) nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,361 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Maka, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang berarti hipotesis  $H_1$  yaitu; terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai uji t (uji parsial) pada variabel disiplin kerja (X2) nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,611 dan nilai signifikan sebesar 0,001. Maka, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, yang berarti hipotesis  $H_2$  yaitu; terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### Uji F (Uji Simultan)

**Tabel. 11 Hasil Uji F (Uji Simultan)  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	667.461	2	333.731	<b>64.549</b>	<b>.000<sup>b</sup></b>
Residual	460.148	89	5.170		
Total	1127.609	91			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 23.0 (2024)

Nilai uji F (uji simultan) pada variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) nilai  $F_{hitung}$  sebesar 64,549 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Maka, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, yang berarti hipotesis  $H_3$  yaitu; terdapat pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### Pembahasan Motivasi Kerja (X1)

Hipotesis yang sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan adalah hipotesis  $H_1$ , yaitu; Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Panin Bank Kantor Cabang Utama Senayan Jakarta Selatan. Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) pada variabel motivasi kerja (X1) yang menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan  $< 0,05$  yaitu;  $7,361 > 1,987$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang berarti hipotesis  $H_1$  yaitu; terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji regresi linear sederhana variabel motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dilihat dari nilai B yang diperoleh persamaan regresi  $Y = 12,000 + 0,740X_1$ . Dari persamaan tersebut, dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta sebesar 12,000 yang menunjukkan nilai positif. Berarti jika motivasi kerja (X1) tidak berubah atau bersifat tetap atau nilai 0 (nol) maka (Y) akan terjadi berubah yang searah dan nilai bersifat positif. Nilai  $X_1 = 0,740$  yang menunjukkan nilai positif. Berarti adanya perubahan yang searah, dimana jika Motivasi Kerja (X1) meningkat sebesar satu

satuan maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0,740 dan jika motivasi kerja (X1) menurun sebesar 0,740 maka kinerja karyawan (Y) akan menurun dengan koefisien regresi yang sama.

Hasil uji koefisien korelasi variabel motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) didapat nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,729. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh hubungan yang "Kuat" antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dikarenakan nilai koefisien korelasi (R) berada pada nilai interval 0,600 – 0,799. Adapun penelitian terdahulu yang dapat mendukung penelitian yang dilakukan ini, adalah penelitian yang ditulis oleh Muhamad Ekhsan pada 2019 dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka" dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan yang dilihat dari  $t_{hitung} = 1,785$  dengan nilai signifikansi 0,080 dengan probabilitas lebih besar dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  maka H1 ditolak.

### Disiplin Kerja (X2)

Hipotesis yang sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan adalah hipotesis H2, yaitu; Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Panin Bank Kantor Cabang Utama Senayan Jakarta Selatan. Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) pada variabel disiplin kerja (X2) yang menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan  $< 0,05$  yaitu;  $3,611 > 1,987$  dan signifikan  $0,001 < 0,05$ . Maka, dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H2 diterima, yang berarti hipotesis H2 yaitu; terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji regresi linear sederhana variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dilihat dari nilai B yang diperoleh persamaan regresi  $Y = 11,667 + 0,729X2$ . Dari persamaan tersebut, dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta sebesar 11,667 yang menunjukkan nilai positif. Berarti jika disiplin kerja (X2) tidak berubah atau bersifat tetap atau nilai 0 (nol) maka (Y) akan terjadi berubah yang searah dan nilai bersifat positif. Nilai  $X2 = 0,729$  yang menunjukkan nilai positif. Berarti adanya perubahan yang searah, dimana jika disiplin kerja (X2) meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0,729 dan jika Disiplin Kerja (X2) menurun sebesar 0,729 maka Kinerja Karyawan (Y) akan menurun dengan koefisien regresi yang sama.

Hasil uji koefisien korelasi penelitian ini, pada variabel disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) didapat nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,586. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh hubungan yang "Sedang" antara variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, dikarenakan nilai koefisien korelasi (R) berada pada nilai interval 0,400 – 0,599. Adapun penelitian terdahulu yang dapat mendukung penelitian yang dilakukan ini, adalah penelitian yang ditulis oleh Ahmad Afandi dan Syaiful Bahri pada tahun 2020 dengan judul penelitian "Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat hasil signifikan t pengaruh variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y) sebesar  $t_{hitung} 2,097 > t_{tabel} (df = 37 - 3 = 34) 2,032 (sig 0.044)$ .

### Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis yang sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan adalah hipotesis H3, yaitu; Terdapat pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Panin Bank Kantor Cabang Utama Senayan Jakarta Selatan. Berdasarkan hasil uji F (uji simultan) pada variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) yang menunjukkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai signifikan  $< 0,05$  yaitu;  $64,549 > 3,10$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka, dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H3 diterima, yang berarti hipotesis H3 yaitu; terdapat pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji regresi linear berganda didapat persamaan regresi linear berganda, yaitu;  $Y = 2,410 + 0,590(X1) + 0,355(X2)$ . Atas dasar persamaan tersebut, maka dapat diinterpretasikan bahwa nilai  $Y = 2,410$  yang menunjukkan nilai positif. Berarti jika motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak berubah atau bersifat tetap atau nilai 0 (nol), maka kinerja karyawan (Y) akan berubah searah dan nilai bersifat positif. Nilai  $X1 = 0,590$  yang menunjukkan nilai positif. Berarti adanya perubahan yang searah, dimana jika motivasi kerja (X1) meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0,590 dan sebaliknya. Nilai  $X2 = 0,355$  yang menunjukkan nilai positif. Berarti adanya perubahan yang searah, dimana jika disiplin kerja (X2) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0,355 dan sebaliknya.

Hasil uji koefisien korelasi variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) didapat nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,769. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh hubungan yang "Kuat" antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dikarenakan nilai koefisien korelasi (R) berada pada nilai interval 0,600 – 0,799. Berdasarkan hasil uji

koefisien determinasi variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,583 atau 58,3%. Hal ini berarti, variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) mampu menjelaskan besaran pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 58,3% sedangkan sisanya sebesar 41,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

Adapun penelitian terdahulu yang dapat mendukung penelitian yang dilakukan ini, adalah penelitian yang ditulis oleh Siti Aniqoh Shofwani & Ahmad Hariyadi pada tahun 2019 dengan judul penelitian "Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus". Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai ( $F_{hitung} = 23,705 > F_{tabel} = 2,84$ ) dan nilai [ $pvalue (Sig.) = 0,000$ ]  $< 0,05$ .

## 5. PENUTUP

Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panin Bank Kantor Cabang Utama Senayan Jakarta Selatan. Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) yang menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan  $< 0,05$  yaitu;  $7,361 > 1,987$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panin Bank Kantor Cabang Utama Senayan Jakarta Selatan. Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) yang menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan  $< 0,05$  yaitu  $3,611 > 1,987$  dan signifikan  $0,001 < 0,05$ . Maka, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja karyawan pada PT Panin Bank Kantor Cabang Utama Senayan Jakarta Selatan. Berdasarkan hasil uji F (uji simultan) yang menunjukkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai signifikan  $< 0,05$  yaitu;  $64,549 > 3,10$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, Iendy Zelvian. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.
- Afandi, Ahmad & Syaiful Bahri.(2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Volume 3, Nomor 2, 2020.
- Ajabar.(2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Aprianti, V., & Solihin, D. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gelatik Supra Tangerang Selatan. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*, 3(1), 91-102.
- Arif, Muhammad., Taufik Maulana & Muhammad Taufik Lesmana.(2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.Jurnal Humaniora, Vol. 4, No. 1, April 2020.
- Busro, Muhammad. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Darmawan, Deni. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Dirhamsyah.(2021). *Kepemimpinan dan Motivasi Kerja*. Jakarta: CV Azka Pustaka.
- Duli, Nikoulas. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Sleman: Deepublish.
- Ekhsan, Muhamad. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Volume: 13 Nomor: 1, 2019.
- Farisi, Salman., Juli Irnawati, & Muhammad Fahmi (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.Jurnal Humaniora, Vol. 4, No. 1, 2020.
- Fauzi, Akhmand & Rusdi Hidayat Nugroho.(2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Harahap, Sandhi Fialy & Satria Tirtayasa.(2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 3, No. 1, 2020.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2019). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Herujito, Y, M. (2020). Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta: Grasindo.
- Indriyani, W., & Solihin, D. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(4), 531-541.
- Jufrizen & Fadilla Puspita Hadi.(2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, Volume 7 No 1, 2021.
- Kurniawan, P., Sunarsi, D., & Solihin, D. (2022). The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at The Health Department of Tangerang Selatan City. *International Journal of Education, Information Technology, and Others*, 5(2), 271-279.
- Mukhtazar.(2020). Prosedur Penelitian Pendidikan. Yogyakarta: Absolute Media.
- Mulia, Rizki Afri. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Aplikasi Dalam Peningkatan Kinerja). Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Nupin, Iswadi Syahrial. (2020). Pola Pengembangan Karier Pustakawan Melalui Motivasi Kerja Dan Pemahaman Teknis Jabatan Fungsional. Indramayu: Adab.
- Perni, Ni Nyoman. (2022). Motivasi Kerja Guru Agama Hindu. Bali: Nilacakra.
- Purba, Sukarman., Triyono., Rusydi Fauzan dkk. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Teori. Padang: PT Global Eksekutif Teknologi.
- Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan komitmen organisasi melalui penguatan efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 223-232.
- Sari, Anak Agung Istri Kirana., Ida Bagus Udayana Putra & I Made Suniastha Amerta. Anteseden Kinerja Pegawai. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Shofwani, Siti Aniqoh & Ahmad Hariyadi.(2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus. *Jurnal STIE SEMARANG*, VOL 11 No 1, 2019.
- Solahudin.(2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana
- Solihin, D., & Wardani, A. K. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Bagian Indirect PT Mitsuba Indonesia di Tangerang. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(5), 397-407.
- Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). Determinants of job satisfaction and its implications for the lecturers performance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPED)*, 9(2), 163-178.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bantung: Alfabeta.
- Supomo, R & Eti Nurhayati.(2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Yrama Widya.
- Surajiyo., Nasruddin & Herman Paleni. (2020). Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori dan Aplikasi. Yogyakarta: Deepublish.
- Susanto, Natalia. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Jurnal AGORA*, Vol. 7, No. 1 (2019).
- Sutrisno, Edi. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Suyuthi, Nurmandhani Fitri., dkk. (2020). Dasar-Dasar Manajemen, Teori, Tujuan dan Fungsi. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.
- Taruh, Ferdinatus. (2020). Motivasi Kerja (Meniti Suara Hati Menolak Perilaku Korupsi). Yogyakarta: Deepublish.
- Tinneke, Cion Orocomna & M. Tumbel Sandra Ingried Asaloei.(2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Amtek Engineering Batam. *Jurnal Akrab Juara*, Volume 5 Nomor 3..