

## Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Mandiri Cabang Menteng Jakarta Pusat

Saibatul Aslamia<sup>1</sup>, Elmira Siska<sup>2\*</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Email: [saibatulaslamia@gmail.com](mailto:saibatulaslamia@gmail.com)<sup>1</sup>, [elmira.ems@bsi.ac.id](mailto:elmira.ems@bsi.ac.id)<sup>2</sup>

Alamat Kampus: Jl. Kramat Raya No. 98 Senen, Jakarta Pusat

Korespondensi penulis: [elmira.ems@bsi.ac.id](mailto:elmira.ems@bsi.ac.id) \*

**Abstract.** *Work discipline and work motivation are very important to improve employee performance. The problem faced at Bank Mandiri at Menteng Branch is the lack of employee discipline after using office facilities, such as forgetting to turn off computers and printers after use which results in computers often being slow, thus hampering employee performance. Employees are less motivated in achieving targets so that employee target achievement decreases. The aim of this research is to find out how work discipline and work motivation have an impact on the employees performance of Bank Mandiri at Menteng Branch, Central Jakarta. The research population consisted of 30 people, uses a quantitative approach and collects data through questionnaires. Data analysis uses data quality tests, such as validity and reliability tests, as well as classic assumption tests, such as normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, linearity tests, and hypothesis tests. The results of the partial t test show that work discipline has a positive impact on the performance of Bank Mandiri employees at the Menteng Branch, (calculated t as of 2.599 is greater than the t table as of 2.051) with a significant value of 0.015 which smaller than 0.05). Work motivation also has has a positive impact on the performance of Bank Mandiri employees at the Menteng Branch (calculated t as of 2.520 is greater than the t table as of 2.051) with a significant value of 0.018 which smaller than 0.05).*

**Keywords:** *Work Discipline, Work Motivation, Performance*

**Abstrak.** Disiplin kerja dan motivasi kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Permasalahan yang dihadapi di Bank Mandiri Cabang Menteng adalah kurangnya kedisiplinan pegawai setelah menggunakan fasilitas kantor, seperti lupa mematikan komputer dan printer setelah digunakan yang mengakibatkan komputer sering lambat sehingga menghambat kinerja pegawai. Pegawai kurang termotivasi dalam mencapai target sehingga pencapaian target pegawai menurun. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Bank Mandiri Cabang Menteng Jakarta Pusat. Populasi penelitian berjumlah 30 orang, menggunakan pendekatan kuantitatif dan pengumpulan data melalui kuesioner. Analisis data menggunakan uji kualitas data, seperti uji validitas dan reliabilitas, serta uji asumsi klasik, seperti uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji linearitas, dan uji hipotesis. Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Bank Mandiri Cabang Menteng (t hitung sebesar 2,599 lebih besar dari t tabel sebesar 2,051) dengan nilai signifikansi 0,015 yang lebih kecil dari 0,05). Motivasi kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Bank Mandiri Cabang Menteng (t hitung sebesar 2,520 lebih besar dari t tabel sebesar 2,051) dengan nilai signifikansi 0,018 yang lebih kecil dari 0,05).

**Kata kunci:** Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

### 1. LATAR BELAKANG

Bank Mandiri adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa dan keuangan. Perusahaan yang berperan penting dalam menyediakan layanan keuangan yang mendukung aktivitas ekonomi masyarakat dan bisnis. Sektor perbankan saat ini sedang menghadapi berbagai macam tantangan yang mengancam pertumbuhan dan keberlanjutan bisnis. Salah satu

isu utama adalah lahan bisnis yang semakin kering, karena dipicu adanya perubahan regulasi, persaingan ketat dari fintech dan kondisi ekonomi global yang tidak menentu. Perubahan regulasi yang semakin ketat pasca krisis keuangan global 2008. Regulasi menuntut bank untuk meningkatkan rasio kecukupan modal dan likuiditas yang membatasi kemampuan untuk memberikan pinjaman dan memperluas portofolio bisnis.

Kinerja bank sangat bergantung pada efektifitas pegawainya. Dalam kondisi seperti ini, perusahaan perlu memperhatikan kinerja pegawainya agar dapat memenangkan persaingan global. Situasi seperti ini sering kali menimbulkan masalah yang berujung pada buruknya disiplin kerja dan mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja dan motivasi kerja adalah dua faktor yang memiliki peranan penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai disektor perbankan. Disiplin kerja merupakan perilaku sadar dan keinginan pegawai untuk rela memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan. artinya disiplin tidak dapat dibentuk dengan paksaan, tetapi harus dilandasi oleh kesadaran dan kemauan untuk menaati aturan. Disiplin kerja juga muncul berkat rasa tanggung jawab yang dimiliki setiap orang (Hasyim, et al., 2022); (Asyifa et al., 2023).

Disiplin kerja meliputi kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab dan konsisten dalam menjalankan tugas. Mempertahankan kepercayaan nasabah dan reputasi bank itu sangat penting, pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih produktif dan mampu menjaga kualitas layanan. Disiplin kerja juga mencerminkan komitmen pegawai terhadap perusahaan serta membantu mengurangi tingkat kesalahan.

Motivasi kerja berperan sebagai pendorong internal untuk membuat pegawai menumbuhkan semangat dalam mencapai tujuan organisasi. Semangat ini adalah kekuatan yang memungkinkan untuk menjadi yang terbaik dan tetap teguh dalam menghadapi berbagai hambatan (Harras et al., 2020). Pegawai yang termotivasi dapat meningkatkan kreativitas dan inisiatif untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan pasar dan menemukan peluang baru ditengah keterbatasan lahan bisnis (Lestari et al., 2024).

Menurut Afandi dalam (Rayyan & Paryanti, 2021), kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh setiap individu atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja pegawai di bank dapat diukur dari efektifitas dan efisiensi dalam menjalankan tugas, kualitas pelayanan kepada nasabah, serta pencapaian target. Kinerja yang baik tidak hanya bermanfaat bagi pegawai itu sendiri, tetapi juga berdampak positif untuk meningkatkan citra bank dimata nasabah sehingga berpotensi menarik lebih banyak nasabah dan meningkatkan profitabilitas.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan peneliti di Bank Mandiri Cabang Menteng pegawai masih belum disiplin dalam menggunakan fasilitas kantor seperti lupa mematikan *PC* setelah digunakan itu menghambat kinerja pegawai karena *PC* menjadi lambat, pegawai juga kurang disiplin dalam mem follow-up nasabah dan memvisit nasabah. Selain itu, pegawai kurang termotivasi dalam mencapai targetnya sehingga pencapaian target para pegawai menurun. Data penurunan pencapaian target karyawan disajikan pada Table 1.

**Tabel 1. Rekapitulasi Pencapaian Kredit Cabang Menteng Jakarta Pusat**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Rekening</b>	<b>Target</b>	<b>Booking</b>
Juni 2024	13 Rekening	1.500.000.000	3.500.000.000
Juli 2024	14 Rekening	1.500.000.000	3.100.000.000
Agustus 2024	11 Rekening	1.500.000.000	1.300.000.000
September 2024	18 Rekening	1.500.000.000	1.100.000.000
Oktober 2024	21 Rekening	1.500.000.000	1.250.000.000
November 2024	19 Rekening	1.500.000.000	700.000.000

*Sumber : Data Rekapitulasi Bank Mandiri Cabang Menteng Jakarta Pusat*

Persaingan yang sangat ketat dan kompetitif dimana setiap cabang berusaha untuk meningkatkan jangkauan pangsa pasar dan mempertahankan nasabah. Menjaga tingkat disiplin dan motivasi kerja bukanlah hal yang mudah ditengah tekanan untuk mencapai target persaingan yang ketat dan sumber daya yang terbatas dapat menyebabkan stres dan menurunkan kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh disipline kerja dan motivasi kerja dan secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Cabang Menteng Jakarta Pusat.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah tingkah laku, sikap dan perbuatan yang menaati peraturan yang ada di perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang membuat karyawan menaati peraturan yang ada di perusahaan sikap disiplin yang tinggi menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga berdampak positif terhadap aktivitas kerja karyawan (Helmi & Prijati, 2022). Menurut (Hasibuan, 2017) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mematuhi semua peraturan dan sadar

akan tanggung jawabnya. Menurut (Prahesti & Astawinetu, 2023), ada indikator yang mempengaruhi disiplin kerja sebagai berikut :

- a. Menaati seluruh peraturan perusahaan
- b. Menggunakan waktu secara efektif
- c. Bertanggung jawab dalam pekerjaan
- d. Beretika kerja

Dengan demikian, dapat disimpulkan disiplin kerja adalah sikap, perilaku, dan tindakan yang mematuhi peraturan resmi dan tidak resmi termasuk dalam disiplin kerja. Seseorang akan diberi sanksi jika mereka melanggar prinsip-prinsip ini. Perusahaan hanya dapat menggunakan disiplin untuk mengontrol perilaku karyawannya agar tujuannya dapat dicapai dengan mudah.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi adalah strategi organisasi dan keinginan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu, proses, tindakan, atau dorongan yang membuat mereka merasa termotivasi saat mereka melakukan tugas atau tindakan yang sesuai dengan tujuan tersebut (Cahayati et al., 2023). Menurut (Rayyan & Paryanti, 2021), motivasi didefinisikan sebagai kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang, yang dapat dikembangkan sendiri atau dengan bantuan kekuatan eksternal. Pada dasarnya, motivasi terdiri dari imbalan finansial dan non-finansial, yang dapat dipengaruhi secara positif atau negatif oleh hasil yang dihasilkan.. Menurut Afandi dalam (Nurzakiah & Febrian, 2024), mengemukakan lima indikator motivasi kerja yaitu :

#### **a. Balas Jasa**

Didefinisikan sebagai segala sesuatu yang berupa uang, barang, atau jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada perusahaan.

#### **b. Kondisi kerja atau keadaan lingkungan kerja**

Didefinisikan sebagai tempat dimana karyawan bekerja. Kondisi kerja yang baik adalah yang membuat pekerja merasa nyaman dan memungkinkan mereka melakukan aktivitasnya dengan baik.

#### **c. Fasilitas kerja**

Merupakan di mana karyawan memiliki akses ke semua yang ada di organisasi, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan mereka maupun untuk kelancaran pekerjaan mereka.

#### **d. Pengakuan dari atasan**

Merupakan ketika atasan menyatakan bahwa karyawan telah menerapkan motivasi yang diberikan atau ditolak.

#### **e. Prestasi Kerja**

Merupakan hasil yang diinginkan atau dicapai oleh semua orang yang bekerja di tempat kerja. Karena semua orang berbeda satu sama lain, ukuran yang sama tidak berlaku untuk setiap orang.

Dengan demikian, dapat disimpulkan motivasi adalah sebuah dorongan, gerakan dan rangsangan untuk seseorang agar terpacu melakukan sesuatu pekerjaan yang lebih semangat dalam tercapainya suatu tujuan.

#### **Kinerja Pegawai**

Kinerja setiap kegiatan dan individu sangat penting untuk mencapai produktivitas karena kinerja adalah hasil dari kombinasi orang-orang dan sumber daya yang ada dalam organisasi yang menghasilkan hasil yang memenuhi standar dan kualitas yang telah ditetapkan (Pusparini & Sugandha, 2023). Menurut (Desfitriady & Pandini, 2023) Kinerja adalah proses mengevaluasi dan berkomunikasi dengan karyawan seberapa baik mereka melakukan pekerjaan mereka dibandingkan dengan serangkaian standar. Menurut Afandi dalam (Nurzakiah & Febrian, 2024), mengemukakan 5 indikator kinerja karyawan sebagai berikut :

##### **a. Kualitas kerja**

Didefinisikan sebagai seberapa baik seseorang karyawan melakukan tugas yang seharusnya dilakukan.

##### **b. Kuantitas kerja**

Didefinisikan seberapa lama seseorang karyawan bekerja dalam satu hari. Kecepatan kerja setiap karyawan dapat dilihat dari kuantitas kerja ini.

##### **c. Tanggung jawab terhadap pekerjaan**

Didefinisikan sebagai tanggung jawab kerja berarti bahwa karyawan harus melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

##### **d. Kerjasama**

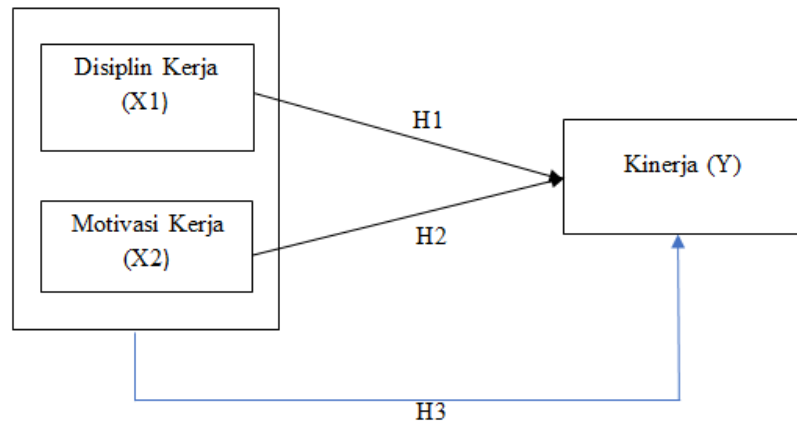
Didefinisikan ketika seorang karyawan bersedia bekerja sama dengan orang lain dan bekerja sama secara horizontal dan vertikal baik di dalam maupun di luar pekerjaan untuk meningkatkan hasil pekerjaan.

##### **e. Inisiatif**

Didefinisikan di mana anggota perusahaan berusaha sendiri untuk menyelesaikan tugas dan menyelesaikan masalah tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab yang sudah menjadi tanggung jawab karyawan.

Dengan demikian kinerja merupakan hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Merujuk kepada kajian teori, kerangka berpikir pada penelitian ini disajikan pada Gambar 1.



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

Hipotesis penelitian:

H1: Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2: Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H3: Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan.

### **3. METODE PENELITIAN**

Desain penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan instrumen yaitu kuesioner. Penelitian ini dilakukan selama satu bulan mulai bulan November 2024 bertempat di Bank Mandiri Cabang Menteng Jakarta Pusat. Pemilihan studi kasus berdasarkan jangkauan penulis dengan responden. Populasi penelitian ini terdiri dari 30 Pegawai. Teknik pengambilan sampel dengan sampling jenuh. Keseluruhan pegawai akan dijadikan sebagai responden. Pertanyaan kuesioner dijabarkan sesuai indikator dalam penelitian. Responden memilih jawaban yang tepat pada pernyataan dari setiap variabel pada kuesioner. Kuesioner di susun dan disebar dalam bentuk Google Form. Pernyataan tersebut diukur dengan instrumen berskala likert. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dan diolah data dengan aplikasi software SPSS versi 23. Indikator ukur yang digunakan dalam pengujian ini antara lain uji instrumen penelitian (uji validitas dan uji reliabilita), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji

multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji linearitas), uji hipotesis (uji t dan uji F), dan uji koefisien determinasi.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Hasil

Data ditampilkan sesuai dengan urutan variabelnya untuk mempermudah pemahaman hasil penelitian. Mulai dengan variabel disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y), data penelitian akan diuji dengan berbagai uji, termasuk uji instrumen penelitian (uji validitas dan uji reliabilita), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji linearitas), uji hipotesis (uji t dan uji F), dan uji koefisien determinasi.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)**

Pernyataan	r Hitung	Sig.	r Tabel
X1.1	0,815	0,05	0,3610
X1.2	0,673	0,05	0,3610
X1.3	0,740	0,05	0,3610
X1.4	0,640	0,05	0,3610
X1.5	0,591	0,05	0,3610
X1.6	0,770	0,05	0,3610
X1.7	0,734	0,05	0,3610
X1.8	0,703	0,05	0,3610

Uji validitas terhadap variabel disiplin kerja (X1) dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dan nilai r tabel. Jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, variabel tersebut dianggap valid. Berdasarkan data pada Tabel 2 terlihat bahwa r hitung semua pernyataan lebih besar dari r tabel, yang menunjukkan bahwa pernyataan tersebut valid.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)**

Pernyataan	r Hitung	Sig.	r Tabel
X2.1	0,748	0,05	0,3610
X2.2	0,748	0,05	0,3610
X2.3	0,750	0,05	0,3610
X2.4	0,682	0,05	0,3610
X2.5	0,632	0,05	0,3610

X2.6	0,767	0,05	0,3610
X2.7	0,550	0,05	0,3610
X2.8	0,807	0,05	0,3610

Pada Tabel 3 terlihat bahwa nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel untuk semua pertanyaan pada variable motivasi kerja. Dengan demikian, variabel tersebut dianggap valid.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Pernyataan	r Hitung	Sig.	r Tabel
Y.1	0,738	0,05	0,3610
Y.2	0,709	0,05	0,3610
Y.3	0,739	0,05	0,3610
Y.4	0,775	0,05	0,3610
Y.5	0,793	0,05	0,3610
Y.6	0,671	0,05	0,3610
Y.7	0,666	0,05	0,3610
Y.8	0,638	0,05	0,3610

Berdasarkan data pada Tabel 4 terlihat bahwa nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel untuk semua pertanyaan pada variable kinerja karyawan. Dengan demikian, variabel tersebut dianggap valid.

**Tabel 5. Hasil Uji Reabilitas**

Instrument	Cronbach's Alfa
Disiplin Kerja	0,839
Motivasi Kerja	0,858
Kinerja Pegawai	0,862

Berdasarkan data Tabel 5, hasil uji reabilitas dari 3 variabel mempunyai nilai Cronbach alfa lebih besar dari 0,60 menunjukkan bahwa semua variabel dapat diandalkan dalam penelitian ini (reliable).



**Tabel 6. Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,62137797
Most Extreme Differences	Absolute	,128
	Positive	,069
	Negative	-,128
Test Statistic		,128
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.  
 d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan Tabel 6 hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov diatas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, dengan hasil signifikasi 0,200 lebih besar dari 0,05.

**Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,228	6,943		1,329	,195		
	Disiplin Kerja	,376	,145	,404	2,599	,015	,979	1,021
	Motivasi Kerja	,386	,153	,392	2,520	,018	,979	1,021

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas yang ditunjukkan pada tabel di atas, koefisien menunjukkan tabel nilai tolerance sebesar 0,979 yang menunjukkan bahwa variabel independen (X1, X2) memiliki nilai tolerance lebih dari 0,10 yang menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antara variabel independen. Selanjutnya, interaksi kedua pada variabel independen menunjukkan nilai VIF sebesar 1,021 yang menunjukkan bahwa nilai VIF total variabel independen kurang dari 10,00. Dengan demikian penelitian ini tidak menemukan gejala multikolinieritas antar variable.

**Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,811	3,912		1,485	,149
	Disiplin Kerja	-,031	,082	-,072	-,377	,709
	Motivasi Kerja	-,073	,086	-,163	-,852	,402

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser data penelitian tidak menunjukkan heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas didasarkan pada dua kondisi: nilai  $t_{hitung}$  kurang dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05; sebaliknya, nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikansi lebih rendah dari 0,05. Nilai signifikansi masing-masing variabel independen lebih besar dari 0,05 seperti yang ditunjukkan dalam tabel sebagai berikut: Disiplin kerja adalah 0,709 lebih besar dari 0,05 dan Motivasi kerja adalah 0,402 lebih besar dari 0,05

**Tabel 9 Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Disiplin Kerja	0,624	Linier
Motivasi Kerja	0,659	Linier

Sumber : Hasil Output SPSS 23

Seperti yang ditunjukkan pada Tabel 9 di atas, hasil uji linearitas menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki nilai signifikansi di atas 0,05 ( $sig > 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel dalam penelitian ini adalah linier.

**Tabel 10. Hasil Uji t Parsial**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,228	6,943		1,329	,195
	Disiplin Kerja	,376	,145	,404	2,599	,015
	Motivasi Kerja	,386	,153	,392	2,520	,018

a. Dependent Variable: Kinerja

### Uji Hipotesis 1

Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa  $t$  tabel untuk derajat kebebasan  $df$  ( $n-k$ )  $30-3=27$ , sehingga  $t$  tabel diperoleh 27 dengan taraf signifikan  $5\%:2 = 0,025$ , atau 2,051, dan bahwa uji  $t$  tabel untuk variabel disiplin kerja adalah 2,599 dengan tingkat signifikan 0,015 diperoleh  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $2,599 > 2,051$ ), dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima.

### Uji Hipotesis 2

Dari hasil uji diatas dapat diketahui bahwa  $t$  tabel dalam penelitian ini untuk derajat kebebasan  $df$  ( $n-k$ )  $30-3=27$ , jadi  $t$  tabel diperoleh 27 dengan taraf signifikan  $5\%:2= 0,025$  yaitu 2,051, berdasarkan tabel di atas bahwa uji  $t$  tabel untuk variabel motivasi kerja 2.520 dengan tingkat signifikan 0,018, diperoleh  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $2,520 > 2,051$ ). Sehingga dapat

disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hipotesis kedua (H2) diterima.

**Tabel 4. Hasil Uji F Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	113,023	2	56,511	7,657	,002 <sup>b</sup>
	Residual	199,277	27	7,381		
	Total	312,300	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Nilai F tabel diperoleh dari uji F pada tabel di atas, dengan  $F(k:n-k) F(3-30) = 27$  dan taraf signifikan 0,05 adalah 3,35. Oleh karena itu, F hitung lebih besar dari F tabel (7,657 lebih besar dari 3,35), menunjukkan bahwa variabel bebas (disiplin kerja dan motivasi kerja) mempengaruhi variabel terkait (kinerja pegawai) secara bersamaan.

## Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Mandiri Cabang Menteng Jakarta Pusat. Berdasarkan temuan analisis yang dilakukan, hasil penelitian dijelaskan sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan Bank Mandiri Cabang Menteng Jakarta Pusat. Uji t parsial yang dilakukan pada 30 peserta menunjukkan bahwa t hitung (2,599) lebih besar dari t tabel (2,051) dengan nilai signifikan 0,015 (0,015 lebih kecil dari 0,05). Data koefisien regresi menunjukkan nilai positif 0,376, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja pegawai Bank Mandiri cabang Menteng Jakarta Pusat. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa banyak yang memilih setuju dengan pernyataan rata-rata tentang disiplin kerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dapat membantu mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja. Tingkat disiplin pegawai Bank Mandiri Cabang Menteng Jakarta Pusat yang tinggi dan baik akan berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi.

Jika Pegawai Bank Mandiri Cabang Menteng Jakarta Pusat memiliki kesadaran dan disiplin yang tinggi, sehingga tugas yang harus diselesaikan tidak akan tertunda. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa jika Pegawai Bank Mandiri Cabang Menteng

Jakarta Pusat memiliki disiplin kerja yang baik, mereka akan bekerja dengan baik, tetapi jika tidak, mereka akan bekerja dengan buruk.

Menurut (Hasibuan, 2017) disiplin harus dilakukan secara teratur dan adil. Jika digunakan dengan benar, disiplin dapat mendorong seseorang untuk lebih baik, yang akan menguntungkan seseorang dan organisasi. Pegawai yang disiplin akan mempunyai kinerja yang baik (Suherman & Siska, 2024). Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian (Pusparini & Sugandha, 2023); (Aldaina et al., 2023); (Yudha, 2024); (Dhelvia et al., 2024) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memengaruhi kinerja pegawai Bank Mandiri Cabang Menteng Jakarta Pusat. Uji t parsial yang dilakukan pada 30 peserta menunjukkan bahwa t hitung (2,520) lebih besar dari t tabel (2,051) dengan nilai signifikan (0,018 lebih kecil dari 0,05). Data koefisien regresi menunjukkan nilai positif 0,386 yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan Bank Mandiri cabang Menteng Jakarta Pusat. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa banyak yang memilih setuju dengan pernyataan rata-rata tentang motivasi kerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dapat membantu mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja.

Pegawai Bank Mandiri Cabang Menteng Jakarta Pusat yang termotivasi tinggi dan baik akan berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi. Jika Pegawai Bank Mandiri Cabang Menteng Jakarta Pusat memiliki motivasi yang tinggi, sehingga target akan tercapai. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa jika Pegawai Bank Mandiri Cabang Menteng Jakarta Pusat memiliki motivasi kerja yang baik, mereka akan bekerja dengan baik, tetapi jika tidak, mereka akan bekerja dengan buruk.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai yang semakin optimal diperlukan motivasi pegawai. (Robbins & Judge, 2017) mendefinisikan motivasi kerja sebagai keinginan untuk melakukan upaya yang lebih baik untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan seseorang. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian (Styoningrum, 2022); (Yudha, 2024); (Aulianadewi & Siska, 2024) dan bahwa motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja. Tetapi tidak selaras dengan hasil penelitian (Helmi & Prijati, 2022) bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memengaruhi kinerja pegawai Bank Mandiri Cabang Menteng Jakarta Pusat, uji F simultan dengan nilai signifikan 0,002 kurang dari 0,05 atau uji F hitung dengan nilai signifikan 7,657 lebih besar dari 3,35. Penelitian ini menggunakan uji koefisien determinasi dengan R Square 0,362 atau 36,2 % untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (disiplin kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Penelitian ini juga didukung oleh penelitian oleh (Styoningrum, 2022) disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Dengan mempertimbangkan hasil penelitian dan diskusi tentang bagaimana disiplin kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai Bank Mandiri Cabang Menteng Jakarta Pusat, kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut: Pertama, disiplin kerja secara parsial berdampak positif dan signifikan pada kinerja pegawai Bank Mandiri Cabang Menteng Jakarta Pusat. Kedua, variabel motivasi kerja secara parsial berdampak positif dan signifikan pada kinerja pegawai Bank Mandiri Cabang Menteng Jakarta Pusat. Ketiga, secara simultan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja pegawai Bank Mandiri Cabang Menteng Jakarta Pusat.

### **Saran**

Peneliti ingin menyarankan beberapa hal berdasarkan hasil penelitian, antara lain. Bagi perusahaan hasil penelitian ini bisa menjadi acuan dan masukan, terutama mempertahankan disiplin kinerja dengan memberikan sanksi sesuai apa yang di langgar oleh para karyawan, memberikan bonus yang sesuai kepada karyawan atas hasil yang dikerjakan sudah mencapai target. Untuk peneliti selanjutnya, penulis menyarankan peneliti dapat melihat informasi yang lebih akurat tentang komponen yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, peneliti selanjutnya harus memperluas variabel penelitian untuk mencakup disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

## **DAFTAR REFERENSI**

Aldaina, A., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kelurahan PGS Cimanggis. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 1(3), 132–145. <https://doi.org/10.55606/mri.v1i3.1291>

- Asyifa, H., Siska, Elmira, & Indra, N. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura Support. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(3), 60–71.
- Aulianadewi, T., & Siska, E. (2024). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Keuangan Negara STAN Tandika. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 156–168. <https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v2i3.3754>
- Cahayati et al. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Persero (Kuningan). *Jurnal Tatbir Peradaban*, 3(3), 192–203.
- Desfitriady, D., & Pandini, I. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Didimax Berjangka Kota Bandung (Studi Kasus pada Bagian Marketing). *Remik*, 7(1), 211–221. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12023>
- Dhelvia, D. S., Purwatiningsih, P., & Siska, E. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Perdagangan Dan Perindustrian Kota Bogor. *Jurnal Nuansa : Publikasi Ilmu Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 2(1), 357–371. <https://doi.org/10.61132/nuansa.v2i1.689>
- Harras et al. (2020). *KAJIAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MAHASISWA* (WAHYUDI (ed.)). UNPAM PRESS.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasyim, et al. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 583–589.
- Helmi & Prijati. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Surya Sembada Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(2), 2–18.
- Lestari, M. A., Purwatiningsih, P., & Siska, E. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kinerja Karyawan PT.Bank Maybank Indonesia Tbk. *Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 2(1), 343–356.
- Nurzakiah & Febrian. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi pada PT Billy Indonesia ). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1), 46–64. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i1.895>
- Prahesti & Astawinetu. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Karmand Mitra Andalan Surabaya. *Jurnal Eksekutif*, 20(01), 74–94. <https://doi.org/10.60031/jeksekutif.v20i01.329>
- Pusparini, N., & Sugandha, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Kurnia Maju Sejahtera. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2).
- Rayyan & Paryanti. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa*

*Manajemen*, 2(1), 9–19.

Robbins, PS dan Judge, T. (2017). *Perilaku organisasi* (Organizational Behaviour (ed.); 13 jilid 1). Salemba Empat.

Styoningrum. (2022). "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Masa Pandemi" (*Study Pegawai Non ASN di kantor Satpol PP Provinsi Jawa Tengah*).

Suherman, A., & Siska, E. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT MAFY MEDIA LITERASI INDONESIA.

Yudha. (2024). Pengaruh Work Engagement, Quality of Work Life, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Harapan Tunas Jaya. *Innovative Technologica: Methodical Research Journal*, 1(2), 15. <https://doi.org/10.47134/innovative.v1i2.66>