

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA PT BANK RAKYAT INDONESIA  
(PERSERO) TBK. KANTOR CABANG MAKASSAR  
PANAKKUKANG**

Diajukan Oleh:

ANGELINE JOALSA TRIASTUTI

4518012080



**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS BOSOWA**

**MAKASSAR**

**2022**

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja  
Pegawai Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.  
Kantor Cabang Makassar Panakkukang

Nama Mahasiswa : Angeline Joalsa Triastuti

Stambuk/NIM : 4518012080

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Tempat Penelitian : PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor  
Cabang Makassar Panakkukang

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Thamrin Abduh, SE., M.Si

Dr. Chahyong, SE., M.Si.

**Mengetahui dan Mengesahkan**

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi Pada Universitas Bosowa Makassar

**Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Bosowa**

**Ketua Program Studi  
Manajemen**

Dr. HJ. Herminawati Abu Bakar, SE., MM

Ahmad Jumarding SE., MM

Tanggal Pengesahan.....

## PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Angeline Joalsa Triastuti  
Nim : 4518012080  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Judul : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai  
Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang  
Makassar Panakkukang

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya didalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, 25 Juli 2022



Angeline Joalsa Triastuti

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa yang telah memberikan berkat lewat penyelesaian hasil skripsi ini. Segala kasih dan anugrah-Nya dinyatakan dalam kehidupan penulis sehingga boleh menyelesaikan tugas akhir atau skripsi ini dengan baik. Skripsi ini adalah salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar, dengan judul **”Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Makassar Panakkukang”**.

Dalam proses penulisan sampai dengan terselesaikannya skripsi ini, tentunya banyak sekali pihak yang berkontribusi didalamnya. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak tersebut, diantaranya:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Batara Surya, S.T., M.Si selaku Rektor Universitas Bosowa
2. Ibu Dr. HJ. Herminawati Abu Bakar, SE.,MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa
3. Ibu Indrayani Nur, S.Pd.,SE.,M.Si selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa
4. Bapak Ahmad Jumarding SE., MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa

5. Kepada Bapak Dr. Thamrin Abduh, SE., M.Si dan Bapak Dr. Chahyono, SE., M.Si. sebagai Dosen Pembimbing atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, memberi motivasi dan memberi bantuan literature, serta diskusi-diskusi yang dilakukan dengan penulis
6. Seluruh Dosen Universitas Bosowa yang telah membekali penulis dengan berbagai ilmu sehingga wawasan penulis bisa bertambah. Beserta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa, terima kasih bantuannya dalam pengurusan administrasi
7. Bapak Indra Pratama selaku logistik PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Makassar Panakkukang atas pemberian izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian ini diperusahaan beliau
8. Teristimewa kepada kedua orang tuaku Jhonny Linggi dan Alfrida Yacob yang selalu memberikan nasehat, doa serta materi dalam menyelesaikan studi
9. Terima kasih kepada kedua saudaraku Anesthesia dan Abraham yang selalu memberikan support dalam menyelesaikan skripsi
10. Terima kasih kepada Islawati, Rara Safhira, Alya, Sarmilah, Apriansi, Citra, Nadif, Tassya, Rasul, Asdar, Heri, Wira, Teman-teman KKN Posko Labuaja, Ryan Maulana, teristimewa Geri Rangga dan semua sahabat yang tidak bisa saya sebut satu persatu, yang selalu memberikan support dan semangat dalam penyusunan skripsi
11. Terima kasih kepada sepupuku Septi, tante Hermin, tante Sara dan semua kerabat keluarga yang selalu memberi motivasi kepada penulis

12. Terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam penyusunan skripsi ini yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam skripsi ini, sepenuhnya menjadi tanggung jawab peneliti dan bukan para bantuan. Kritik dan saran konstruktif yang membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini. Semoga kebaikan yang diberikan oleh semua pihak mendapatkan pahala di sisi Tuhan Yang Maha Kuasa.

Makassar, 25 Juli 2022



Angeline Joalsa Triastuti

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA PT BANK RAKYAT  
INDONESIA (PERSERO) TBK. KANTOR CABANG  
MAKASSAR PANAKKUKANG**

Oleh:

**ANGELINE JOALSA TRIASTUTI**

**Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Universitas Bosowa**

**ABSTRAK**

ANGELINE JOALSA TRIASTUTI.2022.SKRIPTSI. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Makassar Panakkukang dibimbing oleh Thamrin Abduh dan Chahyono.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai sebanyak 40 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, dan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Teknik pengujian dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, sedangkan teknik analisis data menggunakan uji regresi linear berganda, uji t, uji f dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai..

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

***THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND DISCIPLINE ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT BANK RAKYAT  
INDONESIA (PERSERO) TBK. MAKASSAR BRANCH OFFICE  
PANAKKUKANG***

*by:*

***ANGELINE JOALSA TRIASTUTI***

***Prodi Management Faculty Of Economics and Business***

***Bosowa University***

***ABSTRACT***

*ANGELINE JOALSA TRIASUTI.2022.THESIS. The Effect of Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Makassar Branch Office Panakkukang is guided by Thamrin Abduh and Chahyono.*

*The purpose of this study was to determine the effect of motivation and work discipline on employee performance significantly. The sample in this study were employees of 40 respondents. The sampling technique used a saturated sample, and the data collection technique in this study used a questionnaire. The testing technique in this study is the validity and reliability test, while the data analysis technique uses multiple linear regression test, t test, f test and coefficient of determination test. The results of this study indicate that motivation has a positive and significant effect on employee performance, while work discipline has a positive but not significant effect on employee performance.*

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

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Kerangka Teori.....	7
1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
2. Motivasi .....	11
3. Disiplin Kerja.....	14
4. Kinerja Pegawai .....	19
B. Kerangka Pikir .....	23

C. Hipotesis.....	24
-------------------	----

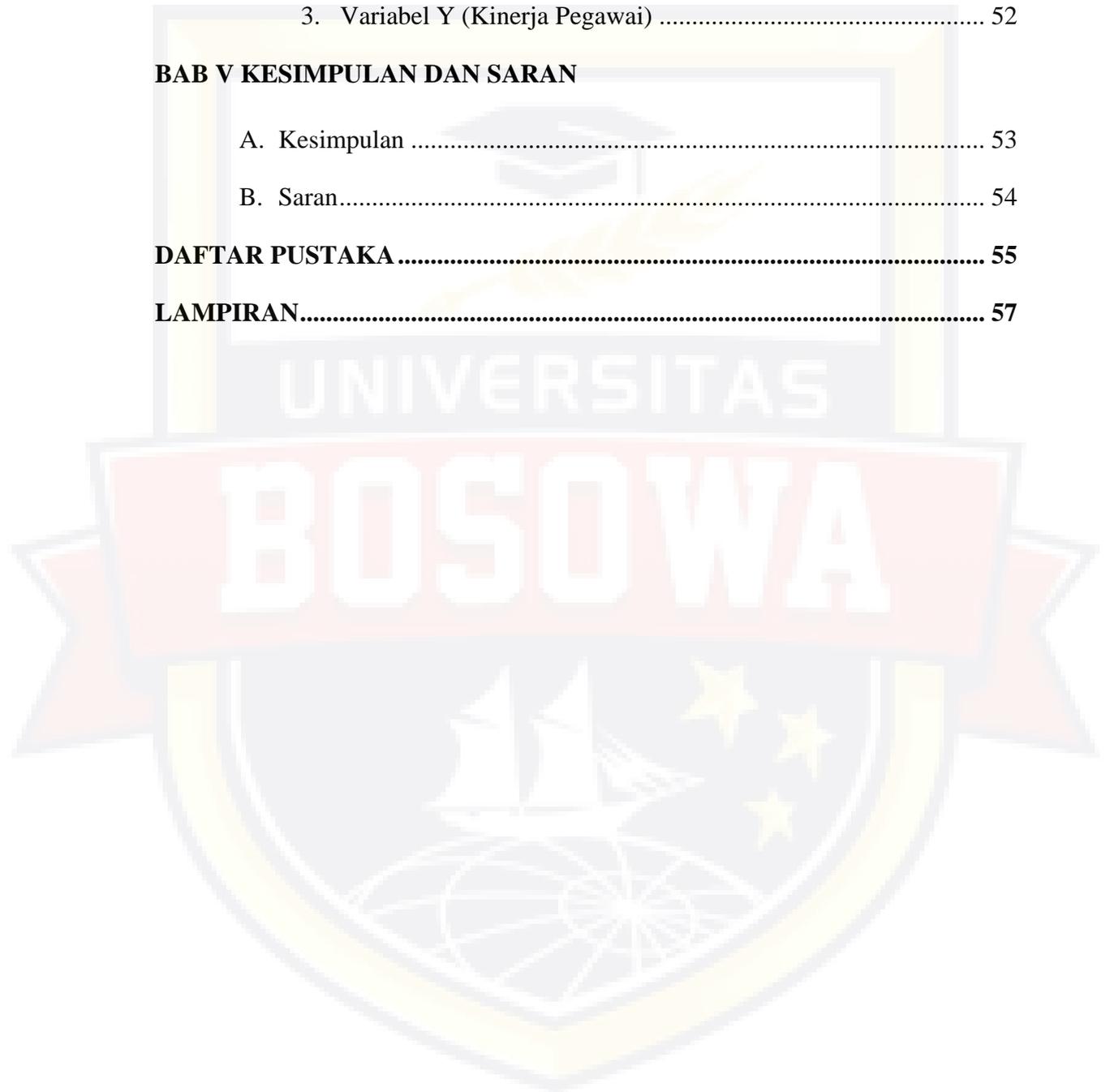
### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

A. Daerah Penelitian.....	25
B. Metode Pengumpulan Data.....	25
C. Jenis dan Sumber Data.....	26
D. Sampel .....	26
E. Metode Analisis .....	26
F. Definisi Operasional .....	28

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

A. Gambaran Umum PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.....	29
B. Deskripsi Data.....	34
1. Karakteristik Responden.....	34
2. Tanggapan Responden.....	38
C. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	42
1. Uji Validitas X1 (Motivasi).....	42
2. Uji Validitas X2 (Disiplin Kerja) .....	42
3. Uji Validitas Y (Kinerja Pegawai).....	43
4. Uji Reliabilitas .....	44
D. Hasil Analisis.....	45
1. Analisis Linear Berganda .....	45
2. Uji Koefisien Determinasi .....	46
3. Hasil Uji T (Parsial).....	47
4. Hasil Uji F (Simultan) .....	49
E. Pembahasan Hasil Penelitian .....	50

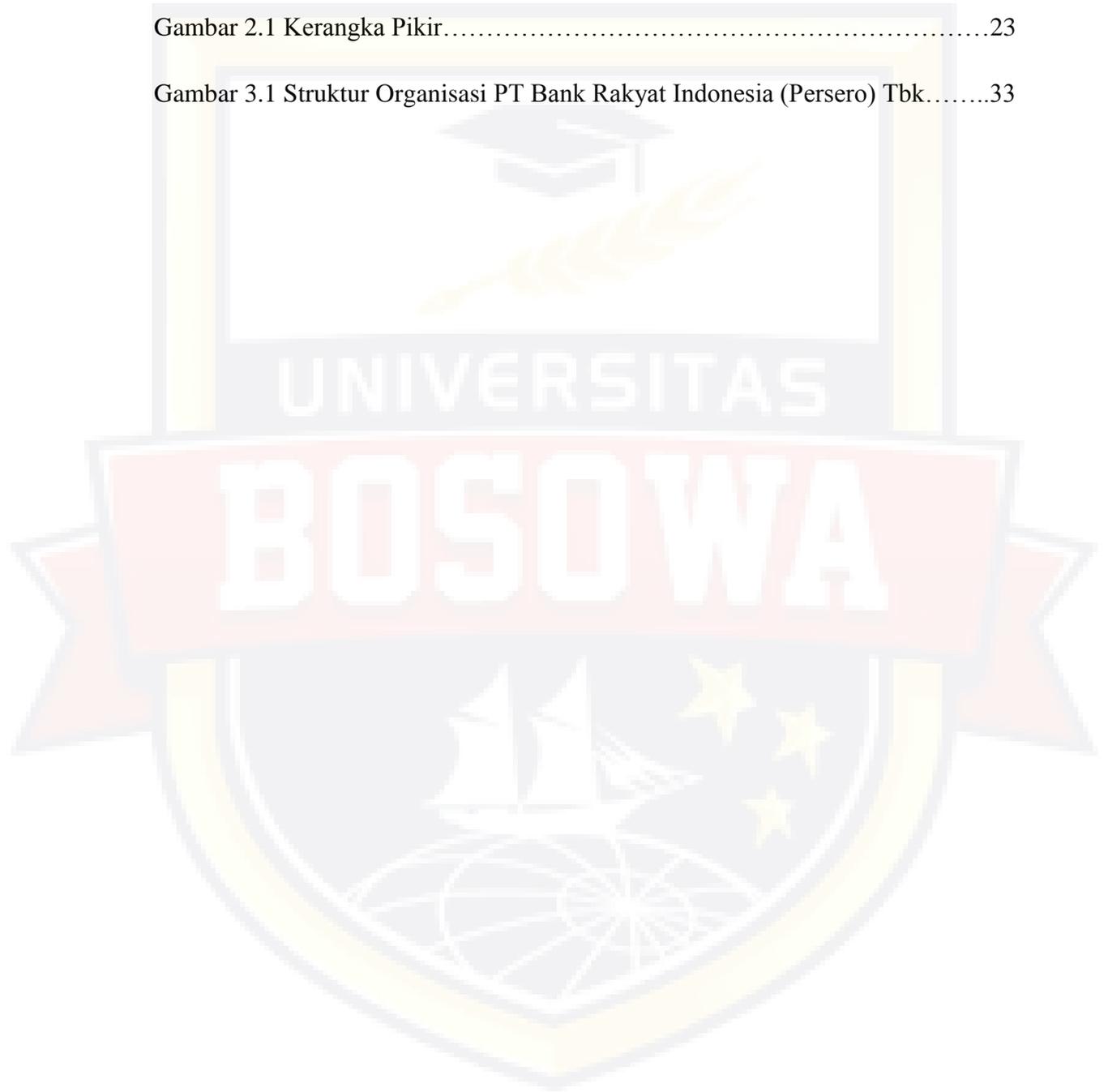
1. Variabel X1 (Motivasi).....	51
2. Variabel X2 (Disiplin Kerja) .....	51
3. Variabel Y (Kinerja Pegawai) .....	52
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	53
B. Saran.....	54
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>55</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>57</b>



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....23

Gambar 3.1 Struktur Organisasi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.....33



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Definisi Operasional dan Indikator Variabel.....	28
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	34
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	35
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	36
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	37
Tabel 4.5	Deskripsi Responden Mengenai Variabel Motivasi (X1).....	38
Tabel 4.6	Deskripsi Responden Mengenai Variabel Disiplin Kerja (X2).....	39
Tabel 4.7	Deskripsi Responden Mengenai Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	41
Tabel 4.8	Uji Validitas Motivasi (X1).....	42
Tabel 4.9	Uji Validitas Disiplin Kerja (X2).....	42
Tabel 4.10	Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y).....	43
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas.....	44
Tabel 4.12	Analisis Regresi Linear Berganda.....	45
Tabel 4.13	Koefisien Determinasi.....	46
Tabel 4.14	Hasil Uji Parsial (Uji T).....	48
Tabel 4.15	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	50



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya, sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi. Kemampuan pegawai mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolak ukur pencapaian tujuan organisasi. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Seiring dengan berkembangnya waktu, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang terbaik.

Persaingan global saat ini mengakibatkan dunia kerja sangat membutuhkan sumber daya manusia yang biasa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Berbagai organisasi berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi. Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para pegawai pada sebuah organisasi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan organisasi tersebut.

Kinerja setiap pegawai berbeda-beda antara pegawai yang satu dengan yang lainnya, dikarenakan kinerja seorang pegawai bersifat individual.

Kinerja mengacu pada prestasi kerja pegawai yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja juga merupakan suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif pada perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Organisasi menyadari bahwa tujuan hanya akan tercapai melalui kinerja seseorang, dampak dari kinerja sangat besar terhadap organisasi, khususnya mengenai kemajuan, sedangkan bagi kinerja adalah penghubung masa depan. Saat ini dunia perbankan sangat berperan dalam memajukan perekonomian suatu negara. Hal ini karena hampir semua sektor yang berhubungan dengan berbagai kegiatan keuangan selalu membutuhkan jasa bank. Oleh karena itu, saat ini maupun di masa yang akan datang setiap

negara atau individu (kita) tidak akan lepas dari dunia perbankan, jika hendak menjalankan aktivitas keuangan, baik perorangan, lembaga, atau perusahaan.

Bukan hanya Keberadaan lembaga keuangan seperti bank, sangat membantu masyarakat dalam melakukan berbagai transaksi keuangan.

Bagi suatu organisasi, manajemen sumber daya manusia melibatkan keseluruhan urusan manusia pada organisasi untuk ikut berperan aktif dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dalam lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja dari para pegawai ialah bagaimana lingkungan organisasi atau kerja di mana seseorang memenuhi tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi dan disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi dan disiplin kerja yang ditanamkan organisasi atau perusahaan kepada pegawai akan sangat mempengaruhi kesungguhan pegawai dalam bekerja. Oleh karena itu pemimpin organisasi atau perusahaan harus dapat memberikan motivasi yang dapat mendorong pegawai untuk berkerja dengan giat dan membuat pegawai bekerja secara disiplin.

Motivasi adalah sebuah faktor yang lebih mengarah pada perilaku dalam organisasi. Di dalam diri seseorang selalu akan mempunyai motivasi yang digunakan untuk menggerakkan perilakunya di dalam memenuhi tujuan tertentu. Motivasi pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja. Dengan adanya motivasi dapat merangsang pegawai untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan

tujuan perusahaan. Motivasi merupakan hal penting di dalam meningkatkan kinerja pegawai karena motivasi mampu untuk meggerakan semangat kerja dari pegawai yang nantinya dapat meningkatkan produktivitas kerja dan menjadikan suatu pekerjaan menjadi lebih sempurna.

Selain motivasi, kedisiplinan juga memiliki peranan yang penting. Disiplin menunjukkan sikap kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang berlaku di dalam perusahaan, sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan dan tingkah laku perorangan atau kelompok berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan ketentuan yang ditetapkan atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam organisasi untuk tujuan tertentu. Disiplin merupakan sebuah titik awal dalam mencapai kesuksesan bagi perusahaan. Penerapan disiplin didalam sebuah perusahaan sangatlah penting agar semua pegawai yang ada didalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi dan mentaati segala peraturan yang berlaku tanpa ada paksaan dan jika ada pelanggaran terhadap peraturan yang ada maka akan diberikan sanksinya oleh pihak perusahaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran pada pegawai dalam mematuhi serta menaati segala peraturan yang berlaku dan besarnya rasa tanggung jawab akan tugas dari masing-masing pegawai.

Motivasi dan disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Makassar Panakkukang. Hal ini mempengaruhi kinerja pegawai dalam melayani masyarakat, karena itu kinerja pegawai dapat meningkat dengan cara

memberikan motivasi yang baik dan disiplin pegawai ditingkatkan lagi agar pelayanan terhadap masyarakat bisa menjadi lebih baik lagi.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Makassar Panakkukang”**

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Makassar Panakkukang?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Makassar Panakkukang?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Makassar Panakkukang.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Makassar Panakkukang.

## **D. Manfaat Penelitian**

### 1. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan bagi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Makassar Panakkukang dalam upaya meningkatkan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja perusahaan.

### 2. Bagi Akademik

Sebagai tambahan referensi penelitian di bidang ilmu-ilmu ekonomi pada umumnya dan ilmu manajemen pada khususnya.

### 3. Bagi Peneliti Lanjutan

Sebagai bahan referensi dan informasi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian lebih lanjut di masa yang akan datang.

### 4. Bagi Peneliti

Dapat menjadi bahan pembelajaran dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan manajemen, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia dan memperluas ilmu pengetahuan peneliti tentang motivasi dan disiplin kerja terhadap suatu organisasi.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Kerangka Teori**

##### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya (Arif Yusuf Hamali 2018, 2).

Menurut (Prasadja Ricardianto 2018, 15) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) Bersama perusahaan, pegawai dan masyarakat maksimal.

Adapun menurut Dessler (2015:4), manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi pegawai, dan untuk mengurus relasi kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Kesimpulan manajemen sumber daya manusia adalah proses dalam mengatur peranan sumber daya dalam pemanfaatan sejumlah individu secara efisien dan efektif sehingga mencapai tujuan suatu perusahaan atau organisasi.

## b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Gouzali Saydam dalam Akhmad dan Jauhar (2012:39), mendefinisikan fungsi manajemen sumber daya manusia adalah tugas-tugas yang dilakukan oleh MSDM dalam rangka menunjang tugas manajemen (perusahaan) menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut (Arif Yusuf Hamali 2018, 6) yaitu:

- 1) Perencanaan  
Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu menetapkan program kepegawaian ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, *integrasi*, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian pegawai.
- 2) Pengorganisasian  
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.
- 3) Pengarahan dan Pengadaan  
Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
- 4) Pengendalian  
Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/atau penyempurnaan. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran,

kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan kerja.

5) Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

6) Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

7) Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan dilain pihak pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

8) Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

9) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

10) Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola pegawai akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

Kesimpulan fungsi manajemen sumber daya manusia adalah tugas-tugas yang dilakukan oleh MSDM dalam rangka menunjang tugas perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi.

#### b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Rivai Veithzal (2009:9) adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial.

Adapun menurut (Arif Yusuf Hamali, 2018:15) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mengandung empat tujuan yaitu:

##### 1) Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

##### 2) Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Divisi sumber daya manusia meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara-cara sebagai berikut: Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi tinggi; Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif; Mengembangkan kualitas kerja dengan membuka kesempatan bagi terwujudnya aktualisasi diri pegawai; Menyediakan kesempatan kerja yang sama bagi setiap orang, lingkungan kerja sehat dan aman, serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak pegawai; Mensosialisasikan kebijakan sumber daya manusia kepada semua pegawai. Kunci kelangsungan hidup organisasi terletak pada efektivitas organisasi dalam membina dan memanfaatkan keahlian pegawai dengan berusaha meminimalkan kelemahan pegawai.

##### 3) Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Divisi sumber daya manusia harus meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dengan cara memberikan konsultasi yang baik.

#### 4) Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

Kesimpulan tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap yang akan dicapai baik secara sosial, organisasional, fungsional dan individual.

## 2. Motivasi

### a. Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan (2016:141) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.

Adapun menurut Danang Sunyoto (2013:191) berpendapat motivasi adalah cara untuk mendorong gairah pegawai agar bekerja dengan giat agar mencapai produktivitas yang tinggi.

Kesimpulan motivasi adalah suatu dorongan pegawai dalam bekerja sehingga pegawai dapat bekerja lebih giat dan mencapai suatu tujuan.

### b. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2017:146) ada beberapa tujuan dari motivasi, antara lain:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- 3) Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan pegawai.

- 5) Mengefektifkan pengadaan pegawai.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi pegawai.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
- 9) Mempertinggi rasa tanggungjawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Adapun tujuan motivasi menurut Danang Sunyoto (2012:198) sebagai berikut:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai.
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai perusahaan.
- 5) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 6) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai.

### c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Wahjosumidjo (2001: 42), faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan.

Adapun menurut Edy Sutrisno (2011:116) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dibedakan atas faktor internal dan eksternal yang berasal dari pegawai:

#### 1) Faktor Internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi kerja seseorang antara lain:

- a) Keinginan untuk dapat hidup, merupakan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.
- b) Keinginan untuk dapat memiliki, mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan, seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.
- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan seperti adanya pengakuan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
- e) Keinginan untuk berkuasa, akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini diperoleh dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukan itu masih termasuk bekerja juga.

## 2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal juga tidak kalah perannya dalam meningkatkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor eksternal itu adalah:

- a) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi, tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.
- b) Kompensasi yang memadai merupakan sumber penghasilan utama bagi para pegawai untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para pegawai bekerja dengan baik.
- c) Supervisi, dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja pegawai, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
- d) Adanya jaminan pekerjaan, setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk

perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

- e) Status dan tanggung jawab, status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja. Mereka bukannya hanya mengarpakan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.
- f) Peraturan yang fleksibel, bagi perusahaan besar biasanya sudah ditetapkan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai di perusahaan, dan prosedur kerja ini dapat disebut peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para pegawai. Semua itu merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara pegawai dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para pegawai, pemberian kompensasi, promosi, dan sebagainya.

#### d. Indikator Motivasi

Menurut Sondang P. Siagian (2008:138), indikator motivasi

adalah sebagai berikut:

- 1) Daya Pendorong adalah semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum.
- 2) Kemauan, adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi (ada pengaruh) dari luar diri.
- 3) Kerelaan, adalah suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.
- 4) Membentuk Keahlian, Keahlian adalah proses menciptakan atau pengubahan kemahiran seseorang dalam suatu ilmu tertentu.
- 5) Membentuk Keterampilan, Keterampilan adalah kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu.

### 3. Disiplin Kerja

#### a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017:193) bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini adalah sikap seseorang yang secara suka rela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, perbuatan seseorang yang sesuai dengan perusahaan baik tertulis maupun tidak.

Lijan Poltak Sinambela (2018:335) Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia merubah perilaku mengikuti aturan main yang sudah di tetapkan.

Terdapat empat perspektif dasar yang menyangkut disiplin kerja menurut Rivai Veithzal (2013:139):

- 1) Disiplin retributif (*retributive discipline*) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- 2) Disiplin korektif (*corrective discipline*) yaitu berusaha membantu pegawai mengkoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- 3) Perspektif hak-hak individu (*individual right perspective*) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- 4) Perspektif utilitarian (*utilitarian perspective*) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Kesimpulan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan.

#### b. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Hanry Simamora dalam Lijan Poltak Sinambela (2018:339) tujuan kedisiplinan yaitu memastikan bahwa perilaku-

perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Lijan Poltak Sinambela (2018:340) menguraikan bahwa tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Agar pegawai mentaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan baik secara tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- 2) Mampu melaksanakan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Mampu menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- 4) Mampu bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- 5) Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang.

Kesimpulan tujuan disiplin kerja adalah mendorong pegawai agar perilaku tetap konsisten dalam menaati aturan-aturan yang telah ditetapkan serta perintah manajemen dalam mencapai suatu tujuan organisasi.

#### c. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Mangkunegara dalam Lijan Poltak Sinambela (2018:336) mengungkapkan bahwa jenis kedisiplinan dibagi menjadi dua bentuk disiplin kerja yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

- 1) Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai, mendisiplinkan diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan perusahaan atau instansi. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi.

- 2) Disiplin Korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan atau organisasi.

Adapun jenis-jenis disiplin kerja menurut Newstrom dalam Asmiarsih (2006) menyatakan bahwa disiplin mempunyai tiga macam bentuk, yaitu sebagai berikut:

- 1) Disiplin Preventif adalah tindakan SDM agar terdorong untuk menaati standar atau peraturan. Tujuan pokoknya adalah mendorong SDM agar memiliki disiplin pribadi yang tinggi, agar peran kepemimpinan tidak terlalu berat dengan pengawasan atau pemaksaan, yang dapat mematikan prakarsa dan kreativitas serta partisipasi SDM.
- 2) Disiplin Korektif adalah tindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan, tindakan tersebut dimaksud untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut. Tindakan itu biasanya berupa hukuman tertentu yang biasa disebut sebagai tindakan disipliner, antara lain berupa peringatan, skors, pemecatan.
- 3) Disiplin Progresif adalah tindakan disipliner berulang kali berupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihak pelanggar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan.

Kesimpulan jenis-jenis disiplin kerja adalah tindakan agar terdorong untuk menaati peraturan dan tindakan berupa peringatan atau skors hingga pemecatan yang diberikan kepada pelanggar peraturan.

#### d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:89) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi  
Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.
- 2) Ada tidaknya teladan pemimpin  
Keteladanan pimpinan sangat penting sekali karena dalam lingkungan perusahaan, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan,

dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan  
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan  
Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sangsi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.
- 5) Ada tidaknya pengawasan pemimpin  
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai  
Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, antara lain:
  - a) Saling menghormati, bila bertemu di lingkungan pekerjaan.
  - b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para pegawai akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
  - c) Sering mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
  - d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Adapun menurut Hasibuan (2016:194) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada lima yaitu:

- 1) Tujuan dan Kemampuan  
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, hal itu karena pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut, agar pegawai disiplin dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugasnya.
- 2) Kepemimpinan

Kepemimpinan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, karena bagaimanapun pemimpin akan menjadi dan dijadikan contoh bagi para anggotanya.

3) Kompensasi

Kompensasi juga berperan penting terhadap tingkat kedisiplinan pegawai, karena semakin besar gaji atau upah yang diterima oleh pegawai maka akan bertambah baik pula disiplin kerja pegawai.

4) Sanksi Hukum

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat pegawai takut untuk melakukan tindakan indisipliner dan membuat pegawai mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan.

5) Pengawasan

Dengan adanya pengawasan maka akan membuat pegawai menjadi disiplin karena adanya rasa takut pada diri mereka untuk melakukan kesalahan dan pelanggaran karena diawasi.

e. Indikator Disiplin Kerja

Menurut H. Malayu Hasibuan (2012:194) indikator disiplin yaitu:

- 1) Tujuan Kemampuan, yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
- 2) Tingkat Kewaspadaan Karyawan, yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
- 3) Ketaatan pada Standar kerja, dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
- 4) Ketaatan pada Peraturan Kerja, dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
- 5) Etika Kerja, diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.

#### 4. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Sinambela dalam Priansa (2017:48) Kinerja adalah kemampuan pegawai dalam melakukan keahlian tertentu. Kinerja

pegawai sangatlah perlu sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu, diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Sedangkan menurut Harsuko dalam Priansa (2017:49) kinerja adalah sejauh mana seseorang telah melaksanakan strategi perusahaan, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berkaitan dengan peran perseorangan dan/atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi perusahaan. Multidimensional yang mencakup tiga aspek, yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*accomplishment*).

Kesimpulan kinerja pegawai adalah kemampuan pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

#### b. Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut (Agus Dharma, 2003: 350) tujuan dari penilain kinerja pada dasarnya adalah:

- 1) Untuk mengukur tanggung jawab pegawai.
- 2) Sebagai peningkatan dan pengembangan pegawai.

Adapun menurut Werther dan Davis dalam Priansa (2017:62), tujuan penilaian kerja yaitu:

- 1) Peningkatan kinerja (*performance improvement*), memungkinkan pimpinan dan pegawai untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerjanya.

- 2) Penyesuaian kompensasi (*compensation adjustment*), membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan kompensasi, demikian pula sebaliknya.
- 3) Keputusan penempatan (*placement decision*), menentukan promosi, transfer, dan demosi yang berlaku bagi pegawai yang dapat diperoleh dari hasil penilaian kerja.
- 4) Kebutuhan pelatihan (*training needs*), mengevaluasi kebutuhan pelatihan bagi pegawai dalam rangka meningkatkan kinerjanya agar lebih optimal.
- 5) Perencanaan dan pengembangan karier (*career planning and development*), memandu perusahaan untuk menentukan jenis karier dan potensi karier yang dapat dicapai oleh pegawai.
- 6) Proses perekrutan pegawai (*staffing process deficiencies*), penilaian kinerja mempengaruhi prosedur perekrutan pegawai yang digunakan oleh perusahaan.
- 7) Ketidakkuratan informasi dan kesalahan desain pekerjaan (*informational inaccuracies and job-design errors*), membantu menjelaskan kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen SDM, terutama dalam bidang informasi analisis pekerjaan, desain pekerjaan, dan sistem informasi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang berlaku dalam perusahaan.
- 8) Kesempatan pegawai yang sama (*equal employment opportunity*), menunjukkan bahwa keputusan penempatan tidak diskriminatif, artinya setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk jabatan tertentu sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- 9) Tantangan eksternal (*eksternal challenges*), kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal, misalnya keluarga, kesehatan, dan lingkungan kerja.
- 10) Umpan balik (*feedback*), hasil penilaian kinerja memberikan umpan balik bagi kepegawaian ataupun bagi pegawai itu sendiri.

#### c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Menurut Mathis dan

Jackson dalam Priansa (2017:50):

- 1) Kemampuan individual  
Mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, SAR pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis. Dengan demikian, kemungkinan seorang pegawai mempunyai kinerja yang baik, jika kinerja pegawai tersebut memiliki tingkat keterampilan yang baik, pegawai tersebut akan menghasilkan yang baik pula.
- 2) Usaha yang dicurahkan

Usaha yang dicurahkan bagi pegawai adalah ketika kerja, kehadiran dan motivasinya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, jika pegawai memiliki tingkat keterampilan untuk mengerjakan pekerjaan, ia tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya. Hal ini berkaitan dengan perbedaan antara tingkat keterampilan dan tingkat upaya. Tingkat keterampilan merupakan cerminan dari kemampuan yang dilakukan, sedangkan tingkat upaya merupakan cerminan dari sesuatu yang dilakukan.

3) Lingkungan organisasi

Di lingkungan organisasi, perusahaan menyediakan fasilitas bagi pegawai yang meliputi pelatihan dan pengembangan peralatan, teknologi, dan manajemen.

Adapun menurut Edwin B. Flippo (2012:14) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

- 1) *Motivation* (Motivasi)
- 2) *Leadership* (Kepemimpinan)
- 3) *Work Environment* (Lingkungan Kerja)
- 4) *Work Discipline* (Disiplin Kerja)

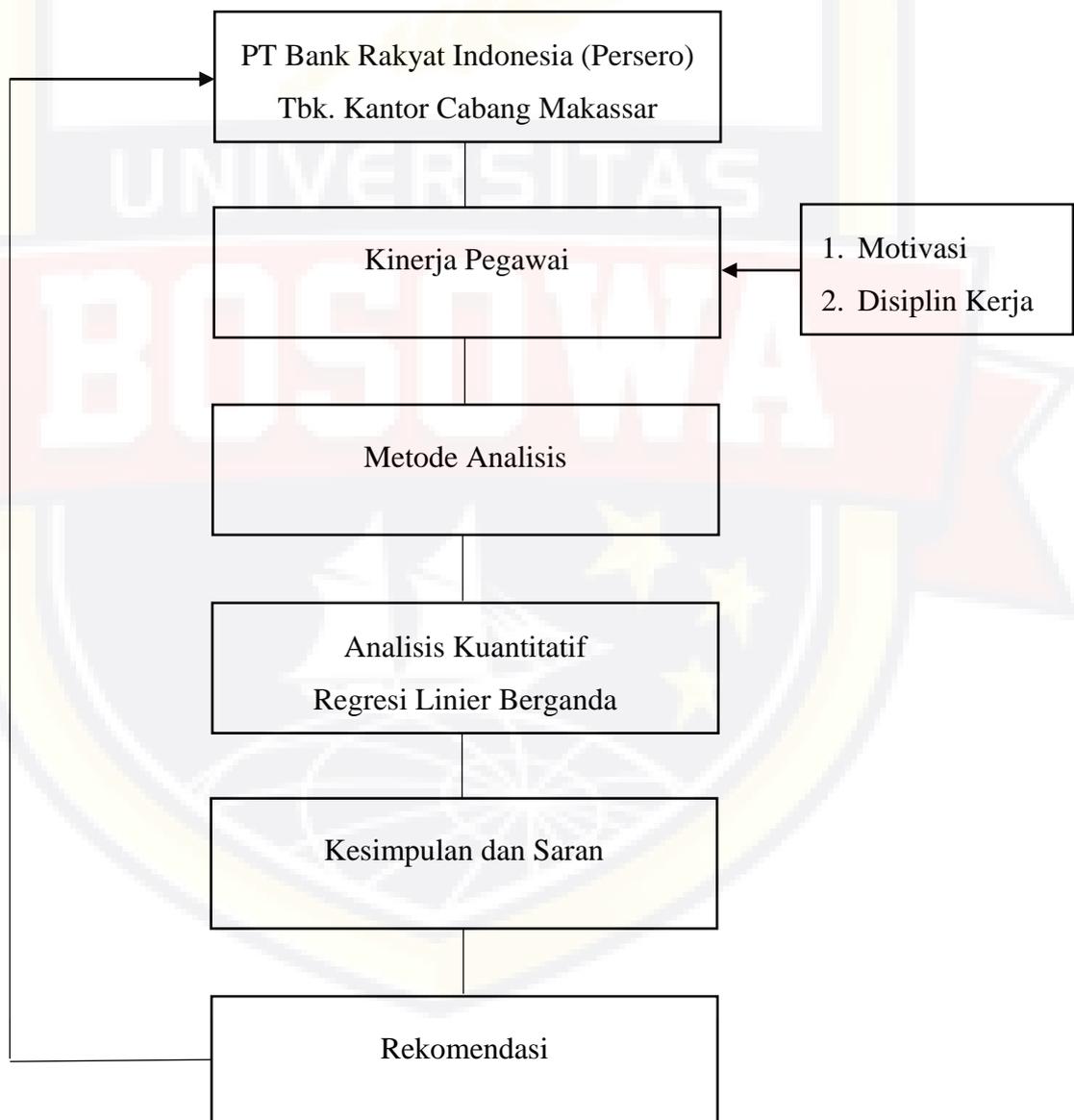
d. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:75), indikator kinerja pegawai yaitu :

- 1) Kualitas, kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- 2) Kuantitas, kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- 3) Pelaksanaan Tugas, pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- 4) Tanggung jawab, tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

**B. Kerangka Pikir**

Gambar Skema 2.1



### C. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir di atas, maka perlu dilakukannya pengujian hipotesis untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Penulis dapat menarik hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Makassar Panakkukang.

H2: Disiplin Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Makassar Panakkukang.

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Daerah Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Makassar Panakkukang yang beralamat di Jl. Hertasning No. 14 Makassar. Telepon (0411) 451911, 452305 (Hunting), *Facsimile* (0411) 451913. Waktu penelitian yang digunakan dimulai dari bulan Juni sampai dengan Juli 2022.

#### B. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan salah satu aspek yang berperan dalam kelancaran dan keberhasilan dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan persamaan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS dilakukan uji T dan uji koefisien determinasi. Dengan menggunakan sumber data primer dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Instrumen yang digunakan adalah instrumen observasi dimana bentuk pengumpulan data yang digunakan adalah cross section yang merupakan data individu yang dikumpulkan dalam satu waktu tertentu dan biasanya melibatkan banyak objek data atau responden.

Menurut (Mardalis: 2008: 66) Angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan

orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti.

### **C. Jenis dan Sumber Data**

#### **1. Jenis data**

Jenis penelitian ini adalah metode kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang dapat diukur secara langsung, berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka. Data kuantitatif penelitian ini berupa kuisisioner yang disebar kepada responden.

#### **2. Sumber data**

Pada penelitian ini menggunakan data yang bersumber dari data primer yang dimana data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan melalui kuesioner. Data primer berupa angket yang mengenai motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai.

### **D. Sampel**

Menurut sugiyono (2017:85) pengertian dari sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 45, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

### E. Metode Analisis

Model analisis yang digunakan adalah model analisis regresi linear berganda. Analisis regresi adalah studi ketergantungan dari variable dependen pada satu atau lebih variabel lain, yaitu variabel independen (Gujarati, 2013). Dalam analisis ini dilakukan dengan bantuan program SPSS dengan tujuan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen terhadap variable dependennya.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \mu$$

Dimana:

Y : Kinerja pegawai

$\alpha$  : Konstanta

$\beta_1, \beta_2$ : Koefisien regresi variabel independen

$X_1$  : Motivasi

$X_2$  : Disiplin kerja

$\mu$  : Kesalahan yang disebabkan oleh faktor acak

## F. Definisi Operasional

**Tabel 3.1 Definisi Operasional**

Variabel	Pengertian	Instrumen/Indikator
Motivasi (X1)	Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Daya pendorong.</li> <li>2. Kemauan.</li> <li>3. Kerelaan.</li> <li>4. Membentuk keahlian.</li> <li>5. Membentuk keterampilan.</li> </ol>
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan kemampuan.</li> <li>2. Tingkat kewaspadaan karyawan.</li> <li>3. Ketaatan pada standar kerja.</li> <li>4. Ketaatan pada peraturan kerja.</li> <li>5. Etika kerja.</li> </ol>
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah prestasi atas kemampuan yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan sesuai standar kerja yang ditetapkan untuk mencapai tujuan standar organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas.</li> <li>2. Kuantitas.</li> <li>3. Pelaksanaan tugas.</li> <li>4. Tanggung jawab.</li> </ol>



## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.

Penelitian ini dilakukan di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Makassar Panakkukang yang beralamat di Jl. Hertasing No. 14 Makassar. Responden yang digunakan adalah pegawai pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Makassar Panakkukang. Waktu penelitian dilaksanakan mulai bulan Juni 2022 sampai dengan Juli 2022.

#### 1. Visi dan Misi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.

##### Visi

”Menjadi *The Most Valuable* Bank di Asia Tenggara dan *Home to The Best Talent*”

##### Misi

Melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan mengutamakan pelayanan kepada segmen mikro, kecil dan menengah untuk menunjang peningkatan ekonomi masyarakat.

#### 2. Sejarah PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.

Bank Rakyat Indonesia didirikan di Purwokerto, Hindia Belanda pada tanggal 16 Desember 1895 oleh Raden Bei Aria Wirjaatmadja. PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk ini berpusat di Jakarta, Indonesia.

Awal perjalanan berdirinya Bank Rakyat Indonesia ini dengan nama *De Poerwokertosche Hulp en Spaarbank der Inlandsche Hoofden* atau yang berarti Bank Bantuan dan Simpanan Milik Kaum Priyayi Purwokerto, yakni suatu lembaga keuangan yang melayani orang-orang pribumi atau yang berkebangsaan Indonesia saja. Lembaga tersebut berdiri tepat ditanggal yang saat ini dijadikan sebagai hari kelahiran BRI (16 Desember 1895). Diketahui bahwa Purwokerto merupakan penerus ibu kota Karesidenan Banyumas dan kemudian pendopo Si Panji beralih tempat dari Kota Banyumas ke Kota Purwokerto. *The top 5 reef-safe sunscreens for 2022*. Sedangkan, pendiri Bank Rakyat Indonesia (Raden Bei Aria Wirjaatmadja) ialah keturunan asli dari Kota Banyumas yang berbakti dan dipercaya oleh *colonial* Belanda. Makadari itu, untuk membantu pengoperasian rakyat Indonesia, Bank Rakyat Indonesia (BRI) pun didirikan.

Setelah kemerdekaan Negara Indonesia, berdasarkan Peraturan Pemerintah No.1 tahun 1946 Pasal 1 disebutkan bahwa BRI adalah Bank Pemerintah pertama di Republik Indonesia. Selama Bank Rakyat Indonesia berdiri, sempat berhenti untuk sementara waktu dikarenakan masa perang mempertahankan kemerdekaan pada tahun 1948. Kemudian aktif kembali setelah perjanjian *Renville* pada tahun 1949 dengan berubah nama menjadi Bank Rakyat Indonesia Serikat.

Melalui PERPU No. 41 tahun 1960, dibentuk Bank Koperasi Tani dan Nelayan (BKTN) peleburan dari BRI, Bank Tani Nelayan dan

Nederlandsche Maatschappij (NHM). Berdasarkan Penetapan Presiden (Penpres) No. 9 tahun 1965, BKTN diintegrasikan ke dalam Bank Indonesia dengan nama Bank Indonesia Urusan Koperasi Tani dan Nelayan.

Setelah berjalan satu bulan, keluar Penpres No. 17 tahun 1965 tentang pembentukan bank tunggal dengan nama Bank Negara Indonesia. Dalam ketentuan baru tersebut, Bank Indonesia Urusan Koperasi, Tani dan Nelayan (eks BKTN) diintegrasikan dengan nama Bank Negara Indonesia unit II bidang Rural, sedangkan NHM menjadi Bank Negara Indonesia unit II bidang Ekspor Impor (Exim).

Sejak 1 Agustus 1992 berdasarkan Undang-Undang Perbankan No. 7 tahun 1992 dan Peraturan Pemerintah RI No. 21 tahun 1992 status BRI berubah menjadi perseroan terbatas. Kepemilikan BRI saat itu masih 100% di tangan Pemerintah Republik Indonesia. Pada tahun 2003, Pemerintah Indonesia memutuskan untuk menjual 30% saham bank ini, sehingga menjadi perusahaan publik dengan nama resmi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk., yang masih digunakan sampai dengan saat ini.

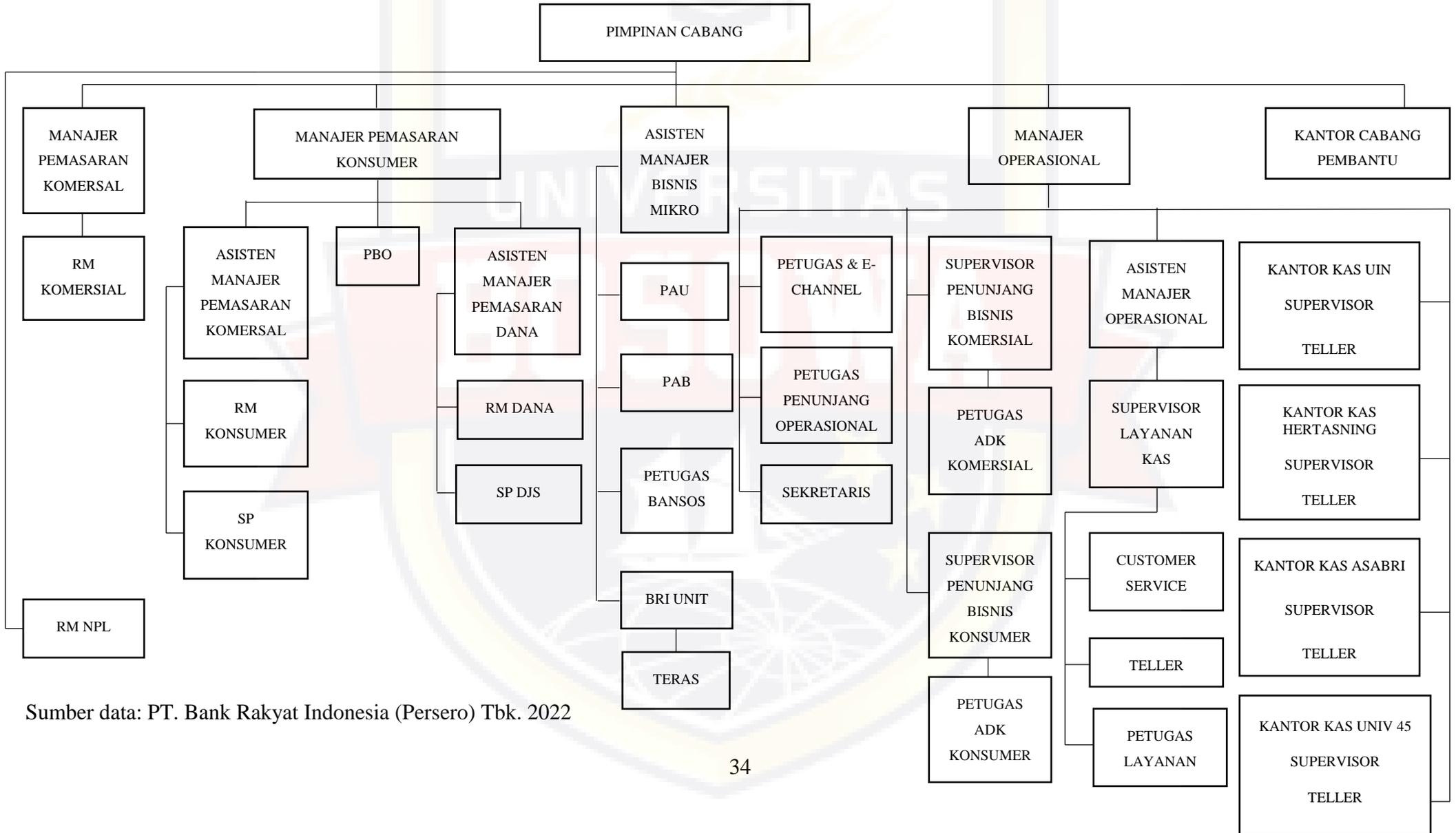
Beberapa anak perusahaan yang dimiliki oleh Bank Rakyat Indonesia antara lain, Bank BRI Syariah, Bank BNI Agroniaga, *BRI Life*, *Bri Remittance*, Danareksa Sekuritas, *BRI Ventures*, BRINS, dan yang terakhir ada *BRI Finance*.

Pada awal tahun 2019, BRI mengakuisisi salah satu anak usaha Bahana Artha Ventura, yakni Sarana NTT Ventura, dan mengganti namanya menjadi *BRI Ventures*, sebagai bagian dari rencana perusahaan untuk masuk ke bisnis modal ventura.

Di akhir tahun 2019, BRI mengakuisisi salah satu unit usaha Yayasan Kesejahteraan Pekerja BRI, yakni Asuransi Bringin Sejahtera Artamakmur, atau lebih dikenal sebagai BRINS, sebagai bagian dari rencana perusahaan untuk masuk ke bisnis asuransi umum. Sementara sepanjang 2020, BRI membukukan total laba bersih konsolidasian sebesar Rp18,65 triliun, lebih rendah 45,65 persen *year on year (yoy)* dibandingkan dengan periode sama tahun 2019 sejumlah Rp34,37 triliun.

### 3. Struktur Organisasi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.

Gambar 3.1



Sumber data: PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. 2022

## B. Deskripsi Data

Karakteristik responden merupakan suatu responden untuk disajikan pada penelitian untuk dapat menggambarkan suatu kondisi serta keadaan responden yang dapat membagikan informasi lebih untuk menguasai hasil pada penelitian. Responden pada penelitian kali ini merupakan pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Makassar Panakkukangyang dimana pegawai yang bekerja sebanyak 40 orang pegawai, sehingga jumlah responden yang ditetapkan sebanyak 40 orang dikarenakan peneliti menggunakan metode sampel jenuh, dan kemudian riset ini jenis kelamin, dan usia. Responden pada penelitian kali ini bisa dijabarkan sebagai berikut :

### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat diuraikan pada tabel berikut ini :

**TABEL 4.1**  
**KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN**  
**JENIS KELAMIN**

NO	Jenis Kelamin	Responden	
		Orang	Persentase %
1	Laki-Laki	14	35
2	Perempuan	26	65
<b>Jumlah</b>		40	100

Sumber : Data Dioleh 2022

Berdasarkan uraian pada tabel 4.1 di atas maka dapat dilihat bahwa responden yang ada pada penelitian ini sebagian besar merupakan responden perempuan yaitu 26 orang ataupun 65% dan responden laki-laki yaitu 14 orang ataupun 35%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Makassar Panakkukang didominasi oleh pegawai perempuan.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat diuraikan pada tabel berikut ini:

**TABEL 4.2**  
**KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN USIA**

NO	Usia	Responden	
		Orang	Persentase %
1	21-30 Tahun	25	62,5
2	31-40 Tahun	17	42,5
3	41-50 Tahun	8	20
<b>Jumlah</b>		40	100

Sumber : Data Diolah 2022

Berdasarkan pada tabel 4.2 di atas maka dapat diuraikan bahwa dapat diketahui pada penelitian ini jumlah responden yang berusia 21-30 tahun sejumlah

25 orang ataupun 62,5%, umur 31-40 tahun sejumlah 17 orang ataupun 42,5% , dan umur 41-50 tahun sejumlah 8 orang ataupun 20%. Sehingga pada penelitian kali ini dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Makassar Panakkukang di dominasi oleh pegawai yang berusia 21-30 tahun.

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat diuraikan pada tabel berikut ini:

**TABEL 4.3**

**KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN TERAKHIR**

NO	Usia	Responden	
		Orang	Persentase %
1	D3	10	25
2	S1	28	70
3	S2	2	5
<b>Jumlah</b>		40	100

Sumber : Data Diolah 2022

Berdasarkan pada tabel 4.3 di atas maka dapat diuraikan bahwa dapat diketahui pada penelitian ini jumlah responden dengan pendidikan D3 sejumlah

10 orang ataupun 25% , S1 sejumlah 28 orang ataupun 70%, dan S2 sejumlah 2 orang ataupun 5%. Sehingga pada penelitian kali ini dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Makassar Panakkukang di dominasi oleh pegawai dengan pendidikan terakhir S1.

#### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat diuraikan pada tabel berikut ini:

**TABEL 4.4**  
**KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN LAMA BEKERJA**

NO	Lama Bekerja	Responden	
		Orang	Persentase %
1	1-5 Tahun	10	25
2	6-10 Tahun	25	62,5
3	10+ Tahun	5	12,5
<b>Jumlah</b>		40	100

Sumber : Data Diolah 2022

Berdasarkan pada tabel 4.4 di atas maka dapat diuraikan bahwa dapat diketahui pada penelitian ini jumlah responden dengan karakteristik lama bekerja 1-5 tahun sejumlah 10 orang ataupun 25% , 6-10 tahun sejumlah 25 orang ataupun 62,5%, dan 10+ tahun sejumlah 5 orang ataupun 12,5%. Sehingga pada penelitian

kali ini dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Makassar Panakkukangdi dominasi oleh pegawai dengan karakteristik lama bekerja 6-10 tahun.

### 1. Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi ( $X_1$ )

Berikut ini merupakan hasil tanggapan dari responden mengenai variabel Motivasi ( $X_1$ ) sebagai berikut :

**TABEL 4.5**  
**DEKSRIpsi JAWABAN RESPONDEN MENGENAI**  
**VARIABEL MOTIVASI ( $X_1$ )**

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	N	TS	STS	
1	X1. P1	19	21	-	-	-	40
2	X1. P2	22	18	-	-	-	40
3	X1. P3	6	21	8	5	-	40
4	X1. P4	19	21	-	-	-	40
5	X1. P5	17	23	-	-	-	40
<b>Jumlah</b>		83	104	8	5	-	200

Sumber: Data Diolah 2022

Hasil tanggapan responden di atas, diketahui terdapat 5 bentuk pernyataan sebagai berikut :

1. Pemberian penghargaan atas prestasi pegawai akan memberikan motivasi kerja pegawai
2. Saya ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja
3. Saya tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan
4. Saya berusaha sangat keras untuk memperbaiki kinerja saya
5. Atasan memberikan pelatihan kepada pegawai untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan

Diketahui bahwa hasil tanggapan variabel Motivasi  $X_1$  menyatakan hampir semua menjawab setuju, dimana skor totalnya ada 104 yang menjawab setuju, kemudian 83 skor untuk setuju, kemudian 8 skor itu netral dan 5 skor untuk tidak setuju. Sehingga dapat disimpulkan secara umum bahwa jawaban responden terhadap variabel  $X_1$  didominasi sangat setuju dimana nilainya yaitu 104.

## **2. Tanggapan Responden terhadap Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ )**

Berikut ini merupakan hasil tanggapan dari responden mengenai variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) sebagai berikut :

TABEL 4.6

DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI VARIABEL DISIPLIN KERJA (X <sub>2</sub> )							
NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	N	TS	STS	
1	X2. P1	16	19	5	-	-	40
2	X2. P2	19	21	-	-	-	40
3	X2. P3	17	23	-	-	-	40
4	X2. P4	15	25	-	-	-	40
5	X2. P5	20	20	-	-	-	40
<b>Jumlah</b>		87	108	5	-	-	200

Sumber : Data diolah 2022

Hasil tanggapan responden diatas, diketahui terdapat 5 bentuk pernyataan sebagai berikut :

1. Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan kepada saya
2. Saya selalu mengerjakan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan cepat dan tepat waktu
3. Saya bekerja sesuai dengan kewajiban saya sebagai pegawai
4. Saya datang tepat waktu dalam bekerja
5. Saya bersikap sopan selama dikantor

Diketahui bahwa hasil tanggapan variabel Disiplin Kerja  $X_2$  menyatakan hampir semua menjawab setuju, dimana skor totalnya ada 108 yang menjawab sangat setuju, kemudian 87 skor untuk sangat setuju, dan 5 skor untuk netral. Sehingga dapat disimpulkan secara umum bahwa jawaban responden terhadap variabel  $X_2$  didominasi setuju dimana nilainya yaitu 108.

### 3. Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berikut ini merupakan hasil tanggapan dari responden mengenai variabel kinerja pegawai (Y) sebagai berikut :

**TABEL 4.7**  
**DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI**  
**VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)**

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	N	TS	STS	
1	Y. P1	16	18	6	-	-	40
2	Y. P2	17	23	-	-	-	40
3	Y. P3	19	21	-	-	-	40
4	Y. P4	18	22	-	-	-	40
<b>Jumlah</b>		70	84	6	-	-	160

Sumber : Data Diolah 2022

Hasil tanggapan responden diatas, diketahui terdapat 4 bentuk pernyataan sebagai berikut :

1. Saya telah bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi pada organisasi
2. Pekerjaan yang dihasilkan oleh saya sudah sesuai dengan target yang ditentukan
3. Saya dapat melaksanakan tugas sesuai perintah
4. Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja

Diketahui bahwa hasil dari tanggapan variabel kinerja pegawai (Y) menyatakan hampir semua menjawab setuju dengan skor total 84, kemudian 70 skor untuk sangat setuju, dan 6 skor untuk netral. Sehingga dapat disimpulkan secara umum bahwa jawaban responden terhadap variabel Y didominasi dengan sangat setuju dimana nilainya yaitu 84.

### C. Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 1. Uji validitas Motivasi $X_1$

**TABEL 4.8**  
**UJI VALIDITAS MOTIVASI  $X_1$**

Variabel	Indikator	Signifikan	Keterangan
Motivasi ( $X_1$ )	X1.1	0,000	Valid
	X1.2	0,000	Valid
	X1.3	0,000	Valid
	X1.4	0,000	Valid
	X1.5	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat dilihat bahwa kuisisioner Motivasi ( $X_1$ ) dinyatakan valid karena nilai *pearson correlation* berada pada nilai yang signifikan  $0,000 < 0,05$  atau  $\alpha = 5\%$ . Hal ini berarti bahwa keseluruhan pernyataan pada kuisisioner penelitian ini mampu menginterpretasikan variabel motivasi.

## 2. Uji validitas Disiplin Kerja $X_2$

**TABEL 4.9**  
**UJI VALIDITAS DISIPLIN KERJA  $X_2$**

Variabel	Indikator	Signifikan	Keterangan
Disiplin Kerja ( $X_2$ )	X2.1	0,000	Valid
	X2.2	0,000	Valid
	X2.3	0,000	Valid
	X2.4	0,000	Valid
	X2.5	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat dilihat bahwa kuisisioner Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dinyatakan valid karena nilai *pearson correlation* berada pada nilai yang signifikan  $0,000 < 0,05$  atau  $\alpha = 5\%$ . Hal ini berarti bahwa keseluruhan pernyataan dalam kuisisioner penelitian, mampu menginterpretasikan variabel disiplin kerja.

### 3. Uji validitas Kinerja Pegawai Y

**TABEL 4.10**  
**UJI VALIDITAS KINERJA PEGAWAI Y**

Variabel	Indikator	Signifikan	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	0,000	Valid
	Y1.2	0,000	Valid
	Y1.3	0,000	Valid
	Y1.4	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid karena nilai *pearson correlation* berada pada nilai yang signifikan  $0,000 < 0,05$  atau  $\alpha = 5\%$ . Hal ini berarti bahwa keseluruhan pernyataan dalam kuisisioner penelitian, mampu menginterpretasikan variabel disiplin kerja, dan kompetensi kerja,.

### 4. Uji Reliabilitas

Menurut Sujarweni (2017:239) mengatakan bahwa reliabilitas merupakan suatu ukuran kestabilan dan juga konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi dari suatu variabel dan kemudian disusun dalam suatu

bentuk kuisioner. Uji reabilitas yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode *cronbach alpha*.

Sebuah kuisioner dapat dikatakan reliabel jika nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan besarnya signifikansi yaitu sebesar 5%. Untuk menentukan suatu instrumen reliabel atau tidaknya dapat diketahui dengan melihat kriteria berikut ini :

- a)  $<0,6$  reliabilitasnya rendah
- b)  $0,6 - 0,79$  reliabilitasnya dapat diterima
- c)  $>0,8$  reliabilitasnya baik

**TABEL 4.11**

**HASIL UJI RELIABILITAS  
RELIABILITY STATISTIC**

Cronbach's Alpha	N of Items
.838	14

Sumber: Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.11 di atas yang merupakan hasil dari perhitungan di atas variabel motivasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai memiliki nilai Koefisien *Cronbach Alpha*  $> 0,838$  yang dinyatakan reabilitasnya baik.

#### **D. Hasil Analisis**

##### **1. Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis ini bertujuan untuk membuktikan bagaimana disiplin kerja, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial dan simultan. Berikut ini merupakan tabel hasil perhitungannya sebagai berikut :

**TABEL 4.12**  
**ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.037	2.214		1.371	.179
	Motivasi (X1)	.362	.104	.457	3.476	.001
	Disiplin Kerja (X2)	.305	.105	.383	2.913	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan dari tabel 4.12 yang merupakan hasil analisa regresi linear berganda berikut ini merupakan persamaan regresi sebagai interpretasinya sebagai berikut :

$$Y = 3,037 + 0,362 X_1 + 0,305 X_2$$

Berikutnya, berikut ini merupakan penjabaran dari persamaan diatas :

- (a) = 3,037 merupakan konstanta ataupun keadaan saat variabel kinerja pegawai belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu Motivasi (X<sub>1</sub>), dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>). Jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja pegawai ini tidak mengalami pengaruh positif dan signifikan

b1 = merupakan nilai koefisien dari regresi dari variabel Motivasi adalah 0,362. Menunjukkan bahwa variabel Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel Motivasi sebesar 0,362 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tidak di teliti pada penelitian ini

b2 = merupakan nilai koefisien dari regresi dari variabel Disiplin Kerja adalah 0,305. Menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel Disiplin Kerja sebesar 0,305 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tidak di teliti pada penelitian ini

Hasil dari koefisien korelasi antara variabel (Motivasi , Disiplin Kerja , dan kinerja pegawai) diketahui nilai koefisien determinasinya sebagai berikut :

**TABEL 4.13**  
**KOEFISIEN DETERMINASI**  
**MODEL SUMMARY**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 <sup>a</sup>	.542	.517	1.04180

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2)

b. Dependent Variable : Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Dari hasil analisis diatas maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menunjukkan hasil nilai koefisien determinasi (R Square) 0,542. Hal ini

berarti keseluruhan dari variabel bebas memiliki hubungan secara bersama-sama sebesar 54,2% terhadap variabel kinerja pegawai sedangkan sisanya sebesar 45,8% yang di pengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak ada pada penelitian ini.

## 2) Hasil Uji t (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah terdapat pengaruh secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependennya. Berikut ini merupakan kriteria pengujiannya meliputi :

- 1) Jika nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$ , artinya terdapat pengaruh X terhadap Y secara individu;
- 2) Jika nilai  $T_{hitung} < T_{tabel}$ , artinya tidak terdapat pengaruh X terhadap Y secara individu

Penjelasan :

$$\text{Rumus} = T_{tabel} = t(a/2; n-k-1) = t(0,025 : 39) = 0,641$$

a = Tingkat kepercayaan

k = Banyaknya variabel

n = Banyaknya sampel

**TABEL 4.14**  
**HASIK Uji PARSIAL (UJI T)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.037	2.214		1.371	.179
	Motivasi (X1)	.362	.104	.457	3.476	.001
	Disiplin Kerja (X2)	.305	.105	.383	2.913	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Sebagaimana hasil Uji t di atas, berikut penjelasannya :

- 1) Dari hasil analisis data pada variabel Motivasi  $X_1$

Diketahui nilai signifikan untuk variabel Motivasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar  $0,001 < 0,005$  dan nilai thitung  $3,476 > 0,641$   $t_{tabel}$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

- 2) Dari hasil analisis data pada variabel Disiplin Kerja  $X_2$

Diketahui nilai signifikan untuk variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar  $0,006 > 0,005$  dan nilai thitung  $2,913 > 0,641$   $t_{tabel}$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  diterima yang berarti mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

### 3) Hasil Uji F (Simultan)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara simultan seluruh variabel independen terhadap variabel dependennya. Selain itu bisa dilakukan untuk mengetahui kesesuaian model regresinya, berikut ini merupakan bentuk hipotesisnya :

Ha : Terdapat pengaruh secara simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen

Ho : Terdapat pengaruh secara simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen

Adapun kriteria pengujiannya sebagai berikut :

- 1) Jika besarannya nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka diketahui bahwa ada pengaruh X terhadap Y secara simultan
- 2) Jika besarannya nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka tidak ada pengaruh X terhadap Y secara simultan

Penjelasan :

$$\text{Rumus} = F_{tabel} = F(k:n - k) = F(2 : 40) = 0,526$$

k = Banyaknya variabel independen

n = Banyaknya sampel

**TABEL 4.15**  
**HASIL UJI SIMULTAN (UJI F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	47.442	2	23.721	21.856	.000 <sup>b</sup>
	Residual	40.158	37	1.085		
	Total	87.600	39			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						
b. Predictors: (Constant), Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2)						

Sumber: data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.15 maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh Motivasi ( $X_1$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) adalah nilai sig  $0,000^b < 0,005$  dan nilai  $f_{hitung} 21,856 > f_{tabel} 0,526$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  dan  $H_2$  diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel  $X_1, X_2$  secara simultan terhadap Y

#### **E. Pembahasan Hasil Penelitian**

Sesuai dengan hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS versi 25.0. maka dapat diketahui secara parsial dari ketiga variabel yang penulis teliti (Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja, dan target yang harus dicapai) terdapat tiga variabel yang pengaruhnya positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berikut ini hasil berdasarkan analisis uji t :

### 1. Variabel Motivasi ( $X_1$ )

Nilai  $t_{hitung}$  dalam variabel Motivasi ( $X_1$ )  $t_{hitung}$  3,476 lebih besar dibanding dengan  $t_{tabel}$  0,641 dengan tingkat signifikan 0,001 sehingga  $H_1$  dapat diterima. Kesimpulannya Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga disebabkan karena beberapa pernyataan kuisioner variabel Motivasi yang disebar penulis dalam pertanyaan kuisioner mayoritas menjawab dengan sangat baik dengan alasan kuisioner sebagai berikut :

1. Pemberian penghargaan atas prestasi pegawai akan memberikan motivasi kerja pegawai
2. Saya ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja
3. Saya tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan
4. Saya berusaha sangat keras untuk memperbaiki kinerja saya
5. Atasan memberikan pelatihan kepada pegawai untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan

### 2. Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ )

Nilai  $t_{hitung}$  dalam variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ )  $t_{hitung}$  2,913 lebih besar dibanding dengan  $t_{tabel}$  0,641 dengan tingkat signifikan 0,006 sehingga  $H_2$  dapat diterima kesimpulannya variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan pada kinerja pegawai. Hal ini juga disebabkan oleh beberapa pernyataan kuisioner yang disebar penulis dalam pertanyaan kuisioner yang berjalan secara maksimal dan hampir semua responden menjawab dengan sangat baik berikut ini merupakan pernyataan kuisioner :

1. Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan kepada saya
2. Saya selalu mengerjakan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan cepat dan tepat waktu
3. Saya bekerja sesuai dengan kewajiban saya sebagai pegawai

4. Saya datang tepat waktu dalam bekerja
5. Saya bersikap sopan selama dikantor

### 3. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS Versi 25.0 seperti pada tabel 4.15 secara simultan ketiga variabel yang penulis teliti (Disiplin Kerja, dan Kompetensi Kerja) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil analisis Uji F, nilai signifikansi (Sig.) dalam uji F adalah sebesar 21,856 sedangkan nilai  $f_{tabel}$  dengan tingkat kesalahan 0,05% adalah sebesar 0,526. Karena signifikasnsi  $f_{hitung} 21,856 > f_{tabel} 0,526$  maka variabel (Motivasi, dan Disiplin Kerja) secara simultan berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). hal ini juga disebabkan oleh beberapa pernyataan kuisisioner variabel kinerja pegawai yang disebar penulis dalam pertanyaan kuisisioner mayoritas responden menjawab dengan baik dengan alasan kuisisioner sebagai berikut :

1. Saya telah bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi pada organisasi
2. Pekerjaan yang dihasilkan oleh saya sudah sesuai dengan target yang ditentukan
3. Saya dapat melaksanakan tugas sesuai perintah
4. Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja

Semua jawaban responden yang ada pada pernyataan kuisisioner pada variabel kinerja pegawai. Diketahui bahwa responden sudah melaksanakan tanggungjawab dan bisa menyelesaikan pekerjaan yang telah di tentukan oleh perusahaan.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh dari 40 pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Makassar Panakkukang dapat ditarik Kesimpulan:

1. Variabel Motivasi ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan pada hasil pengujian memperlihatkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari pada nilai t-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ( $0,001 < 0,005$ ).
2. Variabel Disiplin kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan pada hasil pengujian memperlihatkan bahwa nilai t-hitung lebih dari pada nilai t-tabel dan nilai signifikansi lebih besar dari nilai alpha ( $0,006 > 0,005$ ).

## B. Saran

Berdasarkan pada pembahasan dan kesimpulan penelitian, maka berikut ini disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Disarankan kepada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Makassar Panakkukang agar memberikan penghargaan atas prestasi pegawai agar pegawai lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.
2. Sebaiknya PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Makassar Panakkukang memberikan penghargaan jika ada pegawai yang berprestasi agar kinerja pegawai tersebut bisa lebih meningkat untuk bekerja lebih baik lagi kedepannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arif Yusuf Hamali. 2018. **Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT Buku Seru
- Afandi, P. 2018. **Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)**. Riau: Zanafa Publishing.
- Agus Dharma. 2003. **Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor**. Edisi Revisi. Cetakan kelima. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Akhmad Subekhi, dan Mohammad Jauhar. 2012. **Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)**. Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher.
- Asmiarsih T. 2006. **Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Brebes**. [Skripsi]. Semarang Fakultas Ilmu Sosial. Universitas Negeri Semarang.
- Bejo Siswanto. 2010. **Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja**. Bandung: Sinar Baru.
- Danang Sunyoto. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT Buku Seru.
- Danang Sunyoto. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: CAPS (*Center for Academic Publishing Service*).
- Dessler, Gary. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)**. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Edy Sutrisno. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Kencana.
- Edy Sutrisno. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Edwin B Flippo, 2012, **Personel Management (Manajemen Personalia)**, Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Gujarati, D. N. 2013. **Dasar-dasar Ekonometrika, Edisi Kelima**. Mangunsong, R.C. penerjemah. Jakarta: Salemba Empat.
- Lijan Poltak Sinambela. 2018. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Mudrajad Kuncoro. 2009. **Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi**. Edisi 3. Penerbit Erlangga.
- Malayu Hasibuan. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Malayu Hasibuan S.P. 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Priansa, D., J. 2017. **Manajemen Kinerja Kepegawaian Dalam Pengelolaan SDM Perusahaan**. Pustaka Setia. Bandung.
- Prasadja Ricardianto. 2018. *Human Capital Management*. Jakarta: In Media
- Rivai Veithzal. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik**. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Rivai Veithzal. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek**. Rajagrafindo persada. Bandung.
- Sugiyono. 2017. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2017). **Analisis Laporan Keuangan : Teori, Aplikasi, & Hasil Penelitian**. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Wahjosumidjo. 2001. **Kepemimpinan Kepala Sekolah**. Jakarta: PT Radja Grafindo Persada.

**LAMPIRAN 1**  
**KUESIONER PENELITIAN**  
**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA**  
**PEGAWAI PADA PT BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK.**  
**KANTOR CABANG MAKASSAR PANAKKUKANG**

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Sdr (i)

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Makassar  
Panakkukang

Dengan hormat,

Untuk mendapatkan data bagi penelitian saya, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu pegawai mengisi angket penelitian ini dalam rangka saya menyelesaikan tugas akhir program studi Manajemen Universitas Bosowa Makassar memperoleh gelar S1. Angket ini semata-mata digunakan untuk kepentingan ilmiah, tidak ada sangkut pautnya dengan politik maupun posisi dan kondisi Bapak/Ibu.

Jawaban yang Bapak/Ibu berikan tidak akan ada nilai benar atau salah, oleh karena itu saya mohon untuk dapat memberikan jawaban yang sejujurnya dan sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya.

Kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini merupakan sumbangan yang sangat berguna bagi peneliti, peneliti lain, serta bagi akademisi.

Atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu dan Saudara/i saya mengucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bosowa Makassar

(Angeline Joalsa Triastuti)

### **PETUNJUK PENGISIAN**

1. Kuesioner ini semata-mata untuk keperluan akademis, dimohon bantuannya untuk menjawab dengan jujur.
2. Dimohonkan untuk menjawab pernyataan yang telah tersedia. Beri jawaban atas pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda (√) pada kolom yang tersedia.
3. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.

Keterangan:

Skor 5 = Sangat Sesuai (SS)

Skor 4 = Sesuai (S)

Skor 3 = Kurang Sesuai (KS)

Skor 2 = Tidak Sesuai (TS)

Skor 1 = Sangat Tidak Sesuai (STS)

### **IDENTITAS RESPONDEN**

Nama :

Jenis Kelamin : ( ) Laki-Laki ( ) Perempuan

Umur : ( ) 21-30 Tahun ( ) 31-40 Tahun  
( ) 41-50 Tahun ( ) 51-60 Tahun

Pendidikan : ( ) SMA ( ) D3  
( ) S1 ( ) S2

Masa Kerja :

### 1. Motivasi (X1)

No	Item Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
<b>A. Daya Pendorong.</b>						
1.	Pemberian penghargaan atas prestasi pegawai akan memberikan motivasi kerja pegawai.					
<b>B. Kemauan.</b>						
2.	Saya ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja.					
<b>C. Kerelaan.</b>						
3.	Saya tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan.					
<b>D. Membentuk Keahlian.</b>						
4.	Saya berusaha sangat keras untuk memperbaiki kinerja saya.					
<b>E. Membentuk Keterampilan.</b>						
5.	Atasan memberikan pelatihan kepada pegawai untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan.					

### 2. DISIPLIN KERJA (X2)

	Alternatif Jawaban

No	Item Pernyataan	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
<b>A. Tujuan Kemampuan.</b>						
1.	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan kepada saya.					
<b>B. Tingkat Kewaspadaan Karyawan.</b>						
2.	Saya selalu mengerjakan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan cepat dan tepat waktu.					
<b>C. Ketaatan Pada Strandar Kerja.</b>						
3.	Saya bekerja sesuai dengan kewajiban saya sebagai pegawai.					
<b>D. Ketaatan Pada Peraturan Kerja.</b>						
4.	Saya datang tepat waktu dalam bekerja.					
<b>E. Etika Kerja.</b>						
5.	Saya bersikap sopan selama dikantor.					

### 3. KINERJA PEGAWAI (Y)

No	Item Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
<b>A. Kualitas.</b>						
1.	Saya telah bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi pada organisasi.					
<b>B. Kuantitas.</b>						

2.	Pekerjaan yang dihasilkan oleh saya sudah sesuai dengan target yang ditentukan.					
<b>C. Pelaksanaan Tugas.</b>						
3.	Saya dapat melaksanakan tugas sesuai perintah.					
<b>D. Tanggung Jawab</b>						
4.	Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja.					

UNIVERSITAS

BOSOWA





## LAMPIRAN 2

NO	MOTIVASI (X1)						DISIPLIN KERJA (X2)						KINERJA PEGAWAI (Y)				
	X1P1	X1P2	X1P3	X1P4	X1P5	TX1	X2P1	X2P2	X2P3	X2P4	X2P5	TX2	YP1	YP2	YP3	YP4	TY
1	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
2	4	4	2	4	4	18	3	4	4	4	4	19	3	4	4	4	15
3	5	5	4	5	4	23	4	4	4	4	5	21	4	4	5	4	17
4	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20
5	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	4	4	5	18
6	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
7	4	5	4	4	4	21	5	5	4	4	5	23	5	5	5	4	19
8	5	5	4	5	5	24	5	5	4	4	4	22	5	5	4	4	18
9	5	5	4	4	5	23	5	5	4	5	4	23	5	4	5	5	19
10	4	5	5	5	5	24	4	4	5	5	5	23	4	4	5	4	17
11	5	4	5	5	4	23	3	4	5	4	5	21	5	4	4	4	17
12	5	5	5	4	5	24	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	20
13	4	4	2	4	4	18	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	15
14	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	5	24	4	5	5	5	19
15	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
16	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	5	21	5	4	4	5	18
17	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	4	24	4	4	5	5	18
18	4	5	4	5	5	23	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	16
19	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	15
20	4	5	2	4	4	19	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	15
21	5	4	4	5	4	22	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20
22	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
23	4	4	3	4	5	20	5	5	5	4	5	24	4	5	4	4	17
24	4	5	4	5	5	23	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	19
25	5	5	2	5	4	21	5	5	4	4	5	23	3	5	5	4	17
26	5	4	4	4	4	21	4	4	4	5	4	21	4	4	5	4	17

27	4	5	2	4	5	20	5	5	4	4	4	22	3	5	5	5	18
28	5	5	5	4	4	23	5	5	5	4	5	24	5	4	5	5	19
29	4	5	5	5	4	23	4	4	5	4	5	22	4	5	5	5	19
30	5	4	4	5	5	23	3	4	5	5	4	21	5	5	4	5	19
31	5	4	4	5	4	22	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	17
32	4	5	4	4	4	21	4	4	5	5	4	22	5	5	5	5	20
33	5	4	4	5	5	23	3	4	5	5	5	22	4	5	5	4	18
34	4	5	4	5	4	22	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	19
35	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
36	5	5	4	4	5	23	4	5	4	5	5	23	5	5	4	5	19
37	4	4	4	5	4	21	5	5	5	5	5	25	5	4	4	5	18
38	5	4	4	5	5	23	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	18
39	5	5	4	5	4	23	3	5	4	4	4	20	4	5	4	4	17
40	4	5	3	4	5	21	4	5	4	4	4	21	4	4	4	5	17



### LAMPIRAN 3

#### Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	40	100.0
Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.838	14

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TX2, TX1 <sup>b</sup>		. Enter

a. Dependent Variable: TY

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 <sup>a</sup>	.542	.517	1.04180

a. Predictors: (Constant), TX2, TX1

b. Dependent Variable: TY

b. All requested variables entered.

### ANOVA<sup>a</sup>

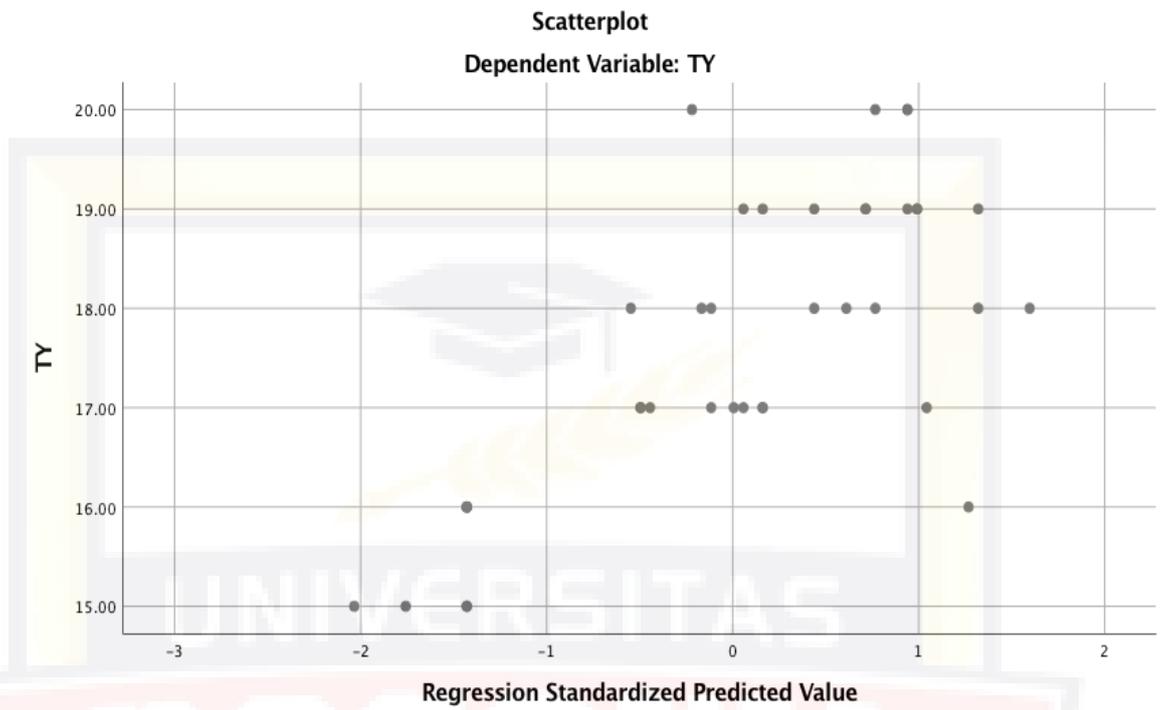
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	47.442	2	23.721	21.856	.000 <sup>b</sup>
	Residual	40.158	37	1.085		
	Total	87.600	39			



Predicted Value	15.3560	19.3607	17.6000	1.10293	40
Std. Predicted Value	-2.035	1.596	.000	1.000	40
Standard Error of Predicted Value	.176	.385	.280	.056	40
Adjusted Predicted Value	15.4102	19.5026	17.6091	1.10310	40
Residual	-2.99836	2.64169	.00000	1.01474	40
Std. Residual	-2.878	2.536	.000	.974	40
Stud. Residual	-3.015	2.573	-.004	1.011	40
Deleted Residual	-3.28955	2.71947	-.00914	1.09342	40
Stud. Deleted Residual	-3.424	2.801	-.008	1.064	40
Mahal. Distance	.140	4.355	1.950	1.130	40
Cook's Distance	.000	.294	.026	.050	40
Centered Leverage Value	.004	.112	.050	.029	40

a. Dependent Variable: TY

## Charts



#### LAMPIRAN 4



**PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk.  
KANTOR CABANG MAKASSAR PANAKKUKANG**

Jalan Hertasning No 14 Makassar  
Facs : (0411) 451913 Email : P0642@bri.co.id

Nomor : B.019/KC-XIII/LOG/07/2022  
Perihal : Penelitian

Makassar, Juli 2022

Kepada Yth :  
Universitas Bosowa  
Di-

Makassar

Menunjuk surat tersebut di atas perihal Penelitian Mahasiswa dengan data sebagai berikut :

Nama : Angeline Joalsa Triastuti  
Nomor Pokok : 45 18 012 080  
Jurusan : Managemen  
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero)Tbk. KC Makassar Panakkukang

Dengan ini kami sampaikan bahwa prinsipnya kami **Menyetujui** bahwa mahasiswa tersebut diatas untuk melakukan penelitian pada BRI Unit Manggala yang ada pada supervisi kanca BRI Makassar Panakkukang. Selama hal tersebut tidak melanggar Undang-undang perbankan yang berkaitan dengan kerahasiaan bank.

Demikian, kami atas perhatian dan kerjasama diucapkan terima kasih.

Makassar, JULI 2022  
PT. BANK RAKYAT INDONESIA (Persero), Tbk  
KANTOR CABANG MAKASSAR PANAKKUKAG



LAMPIRAN 5

