

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) TBK
KANTOR CABANG MAKASSAR**

Diajukan Oleh:

Liana Mutya Rani

4519012161



SKRIPSI

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

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS BOSOWA**

2022

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Tbk. Kantor Cabang Makassar**

Nama Mahasiswa : Liana Mutya Rani

Stambuk/NIM : 4519012161

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**

Program Studi : **Manajemen**

Telah Disetujui:

UNIVERSITAS

Pembimbing I

Pembimbing II

BOSOWA

Dr. Seri Suriani, SE., M.Si

Dr. Hj. Herminawati Abubakar, SE., M.Si

Mengetahui dan Mengesahkan:

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi Universitas



Dr. Hj. Herminawati Abubakar, SE., M.Si

Ketua Program Studi

Manajemen

Ahmad Jumarding, SE., M.M

Tanggal Pengesahan :

PERNYATAAN KEORSINILAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Liana Mutya Rani
NIM : 4519012161
Jurusan : Manajeme Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Tbk. Kantor Cabang Makassar

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

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

Makassar, 26 Juli 2022

Mahasiswa yang bersangkutan



Liana Mutya Rani

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO)
TBK. KANTOR CABANG MAKASSAR**

Oleh :

LIANA MUTYA RANI

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Bosowa

ABSTRAK

Liana Mutya Rani (2022). Skripsi Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Tbk. Kantor Cabang Makassar. Dibimbing oleh Dr. Seri Suriani, SE., M.Si dan Dr. Hj. Herminawati Abubakar, SE., M.Si.

Tujuan penelitian ialah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Tbk. Kantor Cabang Makassar.

Objek penelitian ialah PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Tbk. Kantor Cabang Makassar. Metode analisis yang digunakan yaitu metode analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sementara disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Tbk. Kantor Cabang Makassar.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja

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

by

LIANA MUTYA RANI

Prodi Management of Economic Faculty

Universitas Bosowa

ABSTRACT

Liana Mutya Rani (2022). Thesis The Effect of Motivation and Work Discipline on Employee Performance At PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Tbk. Makassar Branch Office. Supervised by Dr. Seri Suriani, SE., M.Si and Dr. Hj. Herminawati Abubakar, SE., M.Sc.

The purpose of the study was to determine the effect of motivation and work discipline on the performance of employees of PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Tbk. Makassar Branch Office.

The object of research is PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Tbk. Makassar Branch Office. The analytical method used is the method of multiple linear regression analysis.

The results showed that partially motivation had a positive and significant effect on performance, while work discipline also had a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Tbk. Makassar Branch Office.

Keywords: Motivation, Work Dicipline, Performance

KATA PENGANTAR

Untaian puji dan syukur Alhamdulillah penulis haturkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, dan teriring salam dan shalawat hanya tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis jurusan Manajemen Universitas Bosowa Makassar dengan mengambil judul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Makassar”.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Ir. Batara Surya, S.T., M.Si selaku rektor universitas bosowa
2. Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
3. Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
4. Ahmad Jumarding, SE., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
5. Dr. Seri Suriani, SE., M.Si dan Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, 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 memberikan Ilmu dan Pendidikannya kepada penulis sehingga wawasan penulis bisa bertambah.

Beserta Seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa, terima kasih atas bantuannya dalam pengurusan Administrasi.

7. Kedua orang tua tercinta khususnya Mama yang telah memberikan dukungan dan doa sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini
8. Kepada sahabat saya yaitu Ainun shavirah hutamy, Ananda raeza nabeela dan Tenri gusti ramadhani yang telah memberi semangat dan dukungan selama mengerjakan skripsi ini.
9. Ikram fauzi bachri yang telah menjadi pendengar keluh kesah dan pemberi nasihat kepada penulis selama mengerjakan skripsi ini.
10. Ariati dan asyah yang telah memberi dukungan dan semangat kepada penulis selama mengerjakan skripsi ini

Semoga kita semua diberi kesehatan dan selalu dalam lindungan-Nya. Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam skripsi ini, sepenuhnya menjadi tanggung jawab peneliti dan bukan para pemberi bantuan. Kritik dan saran konstruktif yang membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini. Semoga kebaikan yang telah diberikan oleh semua pihak mendapat pahala di sisi Allah SWT, Amin Yaa Rabbal Aamiin.

Makassar. 26 Juli 2022

Liana Mutya Rani

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Pertanyaan Penelitian.....	6
1.4 Tujuan Penelitian	6
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Kerangka Teori	8
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.2 Motivasi	12
2.1.3 Disiplin Kerja.....	17
2.1.4 Kinerja.....	20
2.1.5 Hubungan antar Variabel	23
2.2 Kerangka Pikir	25
2.3 Hipotesis	26
BAB III. METODE PENELITIAN	28
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	28
3.2 Jenis dan Sumber Data.....	28
3.2.1 Jenis Data	28
3.2.3 Sumber Data.....	28
3.3 Populasi dan Sampel	29
3.3.1 Populasi.....	29
3.3.2 Sampel.....	29
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	30
3.5 Metode Analisis Data.....	30

3.6 Definisi Operasional	35
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	37
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	37
4.1.1 Profil Singkat PT. Bank Tabungan Negara.....	37
4.1.2 Visi dan Misi PT. Bank Tabungan Negara	37
4.1.3 Struktur Organisasi	38
4.2 Deskripsi Data.....	40
4.3 Hasil Analisis Data	46
4.4 Pembuktian Hipotesis	52
4.5 Pembahasan dan Hasil Penelitian	55
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	59
5.1 Kesimpulan	59
5.2 Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN.....	66

DAFTAR TABEL

1.1 Jumlah Karyawan PT. Bank Tabungan Negara	
Kantor Cabang Makassar 2021	3
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	41
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	41
4.4 Tanggapan Responden mengenai Variabel Motivasi.....	42
4.5 Tanggapan Responden mengenai Variabel Disiplin Kerja	44
4.6 Tanggapan Responden mengenai Variabel Kinerja.....	46
4.7 Uji Validitas	48
4.8 Uji Reliabilitas	48
4.9 Deskriptif Statistik	49
4.10 Uji Normalitas.....	50
4.12 Analisis Regresi Linear Berganda.....	51
4.13 Uji t (Parsial).....	53
4.14 Uji F (Simultan)	54
4.15 Koefisien Determinasi.....	55

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Konseptual.....	26
4.1 Struktur Organisasi	39



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Ketika persaingan komersial meningkat setiap hari, beberapa bisnis dipaksa untuk terlibat dalam persaingan yang ketat. Perusahaan adalah organisasi formal yang terdiri dari sejumlah orang yang bekerja sama untuk melaksanakan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Sebuah bisnis yang kompeten memiliki kemampuan untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif sebagai salah satu ciri-cirinya.

Sumber daya manusia sangat berdampak bagi roda kehidupan serta kemakmuran perusahaan, sehingga sudah seharusnya organisasi atau perusahaan tersebut memberikan perhatian khusus dan sudah selayaknya pula seorang pimpinan menghargai karyawan lebih dari aset utama perusahaan dan menjadikan partner bisnis.

Sumber daya manusia jika diolah dengan baik dan benar akan memberikan manfaat bagi perusahaan itu sendiri karena akan membantu perusahaan dalam mencapai target, memperbaiki hubungan antara atasan dan karyawan, dan memperbaiki kinerja. Kesuksesan suatu perusahaan dapat dilihat dari baik atau tidaknya kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Segala sesuatu yang dilakukan oleh karyawan akan berakibat langsung pada keberlangsungan perusahaan itu sendiri. Kinerja adalah kemampuan kerja atau suatu hasil yang dicapai seorang karyawan dari pelaksanaan tugas tertentu.

Salah satu tujuan dari perusahaan yaitu meningkatnya kinerja karyawan, seperti yang dilakukan oleh salah satu perusahaan di bidang perbankan yaitu

PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Tbk Kantor Cabang Makassar. Menurut Sedarmayanti (2017) “Kinerja karyawan adalah suatu yang secara actual orang kerjakan dan dapat diobservasi”. Peningkatan kinerja karyawan yang tinggi sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan kinerja karyawan yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan produktivitas yang meningkat maka tujuan dari organisasi akan tercapai dengan sendirinya. Oleh karena itu suatu organisasi selalu berusaha agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya, agar tujuan dari organisasi itu dapat segera tercapai.

Salah satu cara memunculkan kinerja karyawan yang baik dengan adanya dorongan atau motivasi. Setiap perusahaan atau organisasi harus memperhatikan para karyawan untuk memotivasi dirinya dalam bekerja. Hal tersebut sangatlah penting mengingat bahwa motivasi merupakan salah satu cara untuk dinamika tiap individu untuk berbuat menjalankan pekerjaan.

Salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Dan setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan Kinerja. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak akan bisa memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan

melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya tidak terpenuhi.

Untuk mencapai tujuan yang diinginkan yang tidak hanya para pemimpin memotivasi karyawan, sama pentingnya adalah faktor untuk meningkatkan disiplin dalam pelaksanaan kinerja karyawan menurut Hasibuan (2017) “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku”. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan yang dimaksud dengan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Tabel 1.1
JUMLAH KARYAWAN PT. BANK TABUNGAN NEGARA
KANTOR CABANG MAKASSAR 2021

Jenis Kelamin	Jumlah	Total
Laki-laki	44	44
Perempuan	56	56
Total		100

Sumber: PT Bank Tabungan Negara (Persero) Kc Makassar 2022

PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) atau BTN adalah Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang berbentuk perseroan terbatas dan bergerak di bidang jasa keuangan perbankan.

Kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Tbk Kantor Cabang Makassar tiap tahun rata-rata meningkat. Hal ini dikarenakan adanya target yang harus dicapai oleh setiap karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan *Operation* PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Tbk Kantor Cabang Makassar, diketahui permasalahan berkaitan dengan kinerja karyawan. Ditemukan kerja sama karyawan masih kurang dalam menyelesaikan pekerjaan sebagai satu kelompok disebabkan karena banyaknya beban kerja yang harus diselesaikan secara individual disertai tingginya persaingan antar sesama karyawan dan adanya ketidakcocokan bekerja sama dengan rekannya.

PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Tbk Kantor Cabang Makassar melakukan beberapa usaha dalam meningkatkan motivasi intrinsik karyawan. Salah satunya yaitu adanya promosi jabatan dan pelatihan. Meskipun demikian masih ditemui keluhan-keluhan karyawan berkaitan dengan motivasi intrinsik. Beberapa orang karyawan yang menyatakan bahwa sudah lama bekerja namun belum ditetapkan sebagai pegawai tetap. Hal ini dapat menjadi penyebab rendahnya motivasi karyawan sehingga kurang dapat menetapkan dan mencapai tujuan dengan realistis.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Tbk Kantor Cabang Makassar memberikan motivasi ekstrinsik berupa insentif. Berdasarkan kenyataan, dapat dijelaskan beberapa masalah berkaitan dengan motivasi ekstrinsik. Pegawai tetap mendapatkan insentif yang lebih kecil dibandingkan pegawai tidak tetap padahal mereka melakukan

pekerjaan yang sama. Hal ini dikarenakan adanya penilaian dilaporan kinerja karyawan dan target yang harus dicapai oleh karyawan.

Penelitian ini dilatar belakangi juga oleh beberapa penelitian sebelumnya tentang motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Setyo Riyanto (2017) hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Soesatyo (2016) berdasarkan penelitian bahwa ada pengaruh positif dari motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Tumilaar (2015) hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin, kepemimpinan, dan motivasi secara simultan mempengaruhi terhadap kinerja. Yudiningsih (2016) adanya pengaruh positif dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang sudah disampaikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) TBK KANTOR CABANG MAKASSAR”**

1.2 Rumusan Masalah

Masalah dirumuskan sebagai berikut berdasarkan informasi latar belakang:

1. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Tbk Kantor Cabang Makassar?

2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Tbk Kantor Cabang Makassar?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Tbk Kantor Cabang Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

Mengacu pada permasalahan yang terjadi, maka dapat ditarik kesimpulan tujuan dari penelitian ini, meliputi:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Tbk Kantor Cabang Makassar
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Tbk Kantor Cabang Makassar
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Tbk Kantor Cabang Makassar

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dilaksanakannya penelitian ini diklasifikasikan menjadi dua, yakni manfaat teoritis dan manfaat praktis yang mencakup:

1. Manfaat Teoritis

Temuan penelitian ini diharapkan dapat menawarkan perspektif baru tentang bagaimana memajukan ilmu pengetahuan pada umumnya dan bidang sumber daya manusia pada khususnya. Peneliti juga mengharapkan agar hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dan digunakan sebagai sumber daya oleh peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik atau subjek yang sama.

2. Manfaat Praktis

Temuan penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi jajaran manajerial organisasi, khususnya sebagai bahan masukan dan evaluasi untuk lebih memajukan pengetahuan manajemen PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Tbk Kantor Cabang Makassar dalam menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawannya, yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Teori Sumber Daya Manusia

Perusahaan menempatkan nilai tinggi pada sumber daya manusianya, yang berarti bahwa orang-orang sangat penting untuk melaksanakan tugas dan mencapai tujuan. Yang membuat perusahaan menjadi kuat adalah adanya sumber daya manusia. Penciptaan sumber daya manusia yang unggul, andal, dan berkualitas sangat diperlukan untuk mencapai kondisi yang diinginkan. Dalam upaya untuk memastikan bahwa mereka dapat berpikir dan bertindak sesuai dengan harapan, manajemen sumber daya manusia bekerja untuk memobilisasi dan mengelola sumber daya manusia di dalam bisnis.

Sumber daya manusia didefinisikan sebagai “ilmu maupun seni mengatur korelasi serta peranan tenaga kerja supaya efektif serta efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, serta rakyat” (Hasibuan M. P., 2019).

Sementara, (Badriyah, 2015) beropini bahwasanya bagian asal ilmu manajemen yang memfokuskan perhatian di pengaturan peranan sumber daya manusia pada aktivitas organisasi disebut manajemen sumber daya manusia.

“Manajemen sumber daya manusia yakni kebijakan dan pelatihan guna menyanggupi kebutuhan tenaga kerja mapun elemen yang ada dalam

SDM, misalnya posisi jabatan, rekrutmen, dan sebagainya” (Dessler, 2017).

Selain itu, manajemen juga didefinisikan sebagai pendekatan strategis terhadap *skill*, kompetensi, motivasi, dan pengembangan serta pengorganisasian tenaga kerja (Hamali, 2018)

Adapun SDM didefinisikan sebagai “suatu proses pemanfaatan manusia sebagai tenaga kerja agar semua potensi yang ada pada perusahaan berjalan optimal guna tercapainya tujuan perusahaan” (Sedarmayanti, 2017).

Setiap organisasi akan selalu membutuhkan tenaga kerja, sebab kapabilitasnya untuk menghasilkan barang dan jasa sangat bergantung pada tenaga kerja. Pengelolaan sumber daya manusia harus ditangani secara profesional oleh departemen yang berbeda dalam sebuah perusahaan karena organisasi akan memiliki masalah ketenagakerjaan mengingat pertumbuhan saat ini.

Sumber daya manusia, salah satu komponen pendukung bisnis atau perusahaan, dapat diartikan sebagai orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi atau sering disebut sebagai karyawan

Organisasi dengan pendekatan yang lebih moderat memfokuskan operasi SDM dengan orientasi jangka panjang mengingat pentingnya peran SDM untuk kemajuan organisasi. Sulitnya mengelola sumber daya manusia di era globalisasi. Untuk membantu proses mewujudkan sumber

daya manusia yang berkualitas, beberapa jenis suprastruktur dan infrastruktur harus disiapkan.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dalam manajemen yang digunakan untuk mengatur dan mengolah sumber daya manusia secara efektif agar orang-orang dalam suatu organisasi dapat berkembang dan dapat membantu mencapai tujuan organisasi.

Menurut Suwatno (2013), fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Perencanaan Tenaga Kerja

Manajemen sumber daya manusia mencakup fungsi perencanaan tenaga kerja. Dengan perencanaan tenaga kerja, upaya dimaksudkan untuk merencanakan jumlah dan jenis tenaga kerja yang tepat untuk memenuhi persyaratan yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Pengembangan Tenaga Kerja

Untuk mengurangi ketergantungan organisasi dalam merekrut personel baru, pengembangan tenaga kerja sangat diperlukan. Pengembangan tenaga kerja yakni suatu keadaan yang memanifestasikan peningkatan kualitas tenaga kerja.

3. Penilaian Prestasi Kerja

Salah satu elemen kunci dari manajemen sumber daya manusia adalah penilaian kinerja. Hal ini dapat diamati bahwa pegawai yang

bekerja dengan baik dan yang tidak dapat dibedakan dengan menggunakan penilaian prestasi kerja.

4. Pemberian Kompensasi

Tindakan memberi balas jasa merupakan bagian dari fungsi pemberian kompensasi. Manfaat ini dapat berupa uang atau tidak berwujud.

5. Pemeliharaan Tenaga Kerja

Pemeliharaan tenaga kerja memerlukan penerapan faktor-faktor ekonomi dan non-ekonomi yang diantisipasi untuk memberikan ketenangan pikiran dan fokus total yang dibutuhkan pegawai untuk memberikan jenis hasil pekerjaan yang diharapkan bisnis.

6. Pemberhentian

Fungsi aktif terakhir dari manajemen sumber daya manusia adalah pemutusan hubungan kerja. Manajer SDM perlu mempertimbangkan fungsi pemecatan karena diatur oleh undang-undang dan mengikat bisnis dan pegawai.

Secara umum fungsi manajemen hanya meliputi:

1. Perencanaan (planning)

Perencanaan (planning) yakni menyusun rencana guna merespons hal yang menjadi tujuan dan sasaran perusahaan. Tahap ini, pimpinan mengalokasikan tenaga kerja dan merepresentatifkan tanggungjawab, serta menargetkan jadwal dan standar resolusi yang realistis.

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Tahap ini, pimpinan menyusun struktur organisasi sesuai dengan kapabilitas yang dimiliki pegawai sehingga perencanaan dapat berjalan lancar.

3. Pengarahan (*actuating*)

Tahap ini, pimpinan sangat berperan penting untuk mengarahkan bawahan dalam penyelesaian tugas. dan memotivasi pegawai sehingga mereka lebih semangat dalam bekerja.

4. Pengendalian (*controlling*)

Tahap akhir pimpinan harus memastikan apakah fungsi – fungsi manajemen berjalan lancar atau sebaliknya. Konsistensi pimpinan dalam memantau kinerja, kualitas kerja pegawai hingga efisiensi proyek sangat dibutuhkan sebab pada tahap ini pimpinan harus memastikan apakah tujuan perusahaan telah tercapai atau sebaliknya. Apabila, belum tercapai maka pimpinan perlu menindak lanjuti dari awal lagi.

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Definisi Motivasi

Definisi motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk bertindak dengan cara yang mengarah pada hasil atau tujuan yang diinginkan. Motivasi kerja dalam kaitannya dengan organisasi merupakan tekanan psikologis yang dirasakan seseorang yang mempengaruhi bagaimana ia berperilaku di dalam perusahaan, skala usahanya, dan

seberapa tangguh ia dalam menghadapi tantangan. Motivasi karyawan akan meningkat jika menerima tunjangan yang cukup, seperti bonus, penghargaan, cuti lebih banyak, dan sebagainya (Supartha, 2017).

Agar dapat bekerja secara kooperatif, produktif, dan menjadi bagian dari segala upaya untuk memperoleh kepuasan, seseorang perlu dimotivasi. Motivasi adalah pemberian tenaga penggerak yang menumbuhkan gairah kerja seseorang (Hasibuan M. , Manajemen Sumber Daya Manusia, 2016).

“Suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.” (Sutrisno E. , Manajemen Sumber Daya Manusia, 2016).

Mengacu pada beberapa definisi mengenai motivasi, maka disimpulkan bahwasanya kapabilitas seseorang untuk mengambil tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar pemikiran atau landasan bagaimana mereka bertindak atau berperilaku disebut sebagai motivasi.

2.1.2.2 Teori Motivasi

Model tradisional yang terkait dengan manajemen ilmiah adalah ide mendasar di balik motivasi (Supartha, 2017). Pengusaha dimotivasi oleh manajer menggunakan skema insentif gaji, di mana semakin banyak karyawan melakukan pekerjaan, semakin tinggi gaji mereka. Model konvensional ini kemudian dilengkapi dengan model hubungan manusia, yang menekankan pada dorongan karyawan melalui pemenuhan

kebutuhan sosial serta kompensasi finansial yang membuat mereka merasa berharga bagi perusahaan.

Landy dan Becker membagi teori kebutuhan, teori penguatan, teori keadilan, teori harapan, dan teori penetapan tujuan menjadi lima kategori dimulai dengan model hubungan manusia ini (Supartha, 2017).

Teori Maslow yang dikemukakan oleh Maslow (2013) mengatakan bahwa terdapat lima kebutuhan dalam memotivasi seseorang, yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis (*physiological*)

Meliputi kebutuhan fisik dan upaya untuk bertahan hidup, seperti makan, minum, dan lain-lain.

2. Kebutuhan Rasa Aman (*safety*)

Kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan dari bahaya fisik dan emosional.

3. Kebutuhan Sosial (*affiliation*)

Kebutuhan untuk hidup bersama orang lain seperti kasih sayang, penerimaan, dan lain-lain.

4. Kebutuhan Penghargaan (*esteem*)

Kebutuhan akan adanya penghargaan diri dan penghargaan prestise (posisi) diri dari lingkungan, baik faktor internal yaitu otonom dan prestasi, faktor eksternal yaitu pengakuan dan perhatian.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*self-actualization*)

Tingkat kebutuhan yang paling tinggi karena seseorang akan bertindak bukan karena dorongan orang lain, tetapi atas kesadaran dan keinginan diri sendiri.

Teori McClelland dalam Tannady (2017). Teori ini dikembangkan oleh David McClelland. Teori McClelland berfokus pada 3 (tiga) kebutuhan, yakni:

1. Kebutuhan akan prestasi (*Need for Achievement*)

Keinginan yang kuat dari manusia untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih baik/ efektif/ optimal atau lebih efisien dibandingkan hasil pekerjaan sebelumnya.

2. Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*)

Keinginan yang kuat dari manusia untuk dapat mengendalikan, memengaruhi orang lain dan bertanggung jawab atas suatu pekerjaan tertentu.

3. Kebutuhan akan hubungan (*Need for Affiliation*)

Keinginan yang kuat dari manusia untuk dapat berinteraksi dengan sesama manusia, memiliki hubungan sosial dan membangun komunikasi dengan sesama manusia.

2.1.2.3 Tujuan Motivasi

Pada dasarnya pemberian motivasi memiliki tujuan tertentu dalam meningkatkan berbagai hal seperti kinerja karyawan, produktivitas kerja

dan sebagainya. Hasibuan (2019) menyatakan bahwasanya terdapat beberapa tujuan motivasi yang meliputi:

1. Meningkatkan moral dan kinerja karyawan.
2. Meningkatkan produktifitas kinerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.1.2.4 Indikator Motivasi

Mangkunegara (2017) menyatakan bahwasanya untuk mengukur tingkat motivasi seorang karyawan maka dapat digunakan indikator yang meliputi:

1. Ketekunan

Ketekunan yaitu upaya berkesinambungan untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan.

2. Tingkat cita – cita yang tinggi

Tingkat cita-cita yang tinggi yaitu apa yang diinginkan yang mungkin dapat dicapai dengan usaha atau perjuangan.

3. Rekan kerja yang dipilih

Rekan kerja yang dipilih yaitu aitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.

4. Kerja keras

Kerja keras yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.

5. Orientasi tugas atau sasaran

Orientasi tugas atau sasaran yaitu kepemimpinan yang ditunjukkan dengan focus kepada pekerjaan-pekerjaan serta tanggungjawab.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Definisi Disiplin Kerja

Disiplin diartikan sebagai perilaku seseorang yang sesuai dengan aturan, prosedur kerja yang berlaku, atau sikap dan perilaku yang sesuai dengan aturan tertulis dan tidak tertulis organisasi (Sutrisno E. , 2016).

Hasibuan (2019) mengklaim bahwasanya “Disiplin berarti sadar dan siap untuk mengikuti semua kebijakan tempat kerja dan norma sosial yang relevan.”

Sementara, Hamali (2018) beropini “disiplin dalam arti sempit biasanya terkait dengan hukuman. Tindakan menghukum seorang karyawan, yang dilakukan ketika upaya pendekatan konstruktif gagal, sebenarnya hanya sebagian dari masalah disiplin.”

Berdasarkan berbagai definisi disiplin yang dikemukakan di atas, dapat dikatakan bahwa disiplin kerja karyawan mengacu pada sikap mental dan perilaku yang mencerminkan ketaatan, ketertiban, kesadaran, dan

kesukarelaan terhadap peraturan yang berlaku dari orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi, sehingga mereka melaksanakan pekerjaannya secara sistematis, dan bertanggung jawab untuk melaksanakan tujuan yang telah ditentukan.

2.1.3.2 Jenis – Jenis Disiplin Kerja

Terdapat empat jenis disiplin kerja menurut Rivai (2015), yang mencakup berikut ini:

1. Disiplin retributif

Disiplin retributif yakni upaya untuk menghukum pelanggar.

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif, yakni langkah-langkah untuk mengambil tindakan disipliner terhadap karyawan yang secara terang-terangan mengabaikan aturan yang sesuai atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan dan dikenakan hukuman progresif.

3. Perspektif hak-hak individu

Perspektif hak-hak individu yakni berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.

4. Perspektif utilitarian

Perspektif utilitarian, yakni berfokus kepada kegunaan disiplin hanya pada saat konskuensi-konskuensi tindakan disiplin melebihi dampak negatifnya.

Sedangkan Mangkunegara (2017) berpendapat lain, bahwasanya disiplin kerja diklasifikasikan menjadi tiga jenis, yang meliputi:

1. Disiplin Preventif

Tujuan dari disiplin preventif adalah untuk mendorong anggota staf untuk mematuhi peraturan dan persyaratan kerja yang ditetapkan perusahaan.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah upaya untuk mendorong anggota staf ke arah peraturan dan mengarahkan mereka untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

3. Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah metode yang meningkatkan denda untuk pelanggaran terus-menerus.

2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut pendapat Rivai (2015) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kehadiran

Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada Peraturan Kerja

Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor.

3. Ketaatan pada Standar Kerja

Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi

Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.

5. Etika Bekerja

Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai.

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Definisi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017), Kata “kinerja” berasal dari frasa “prestasi kerja” atau “kinerja pekerjaan yang sesungguhnya”, yang menggambarkan kaliber dan volume pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan yang dipercayakan kepadanya.

Kinerja atau disebut juga prestasi kerja adalah hasil usaha seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan bakat, pengalaman, kesungguhan, dan waktunya (Hasibuan M. , 2017)

“Kinerja sebagai perbandingan pencapaian seseorang dengan tujuan yang ditetapkan pada periode tertentu dan sumber daya yang tersedia” (Simamora H. , 2016).

Menurut definisi kinerja karyawan yang dikemukakan oleh berbagai ahli di atas, maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil akhir kerja karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh karyawannya. atasan atau pemimpin.

2.1.4.2 Tujuan Kinerja

Dalam strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan memberikan arahan bagaimana seharusnya kinerja yang diharapkan organisasi. Dalam penentuan tujuan, dibutuhkan sebuah pertimbangan apakah seorang telah mencapai kinerja yang telah diharapkan. Adapun tujuan kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Mencapai peningkatan yang akan dirai dalam kinerja organisasi.
2. Bertindak sebagai pendorong perubahan untuk budaya yang berinteraksi terhadap kinerja.
3. Mengembangkan semangat kerja dan komitmen karyawan.
4. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, agar karyawan yang lainnya termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dalam mencapai tujuan organisasi.

2.1.4.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Tenaga kerja perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya dan motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi dalam pekerjaan. Di samping itu sikap mental

juga mendorong seorang karyawan untuk berusaha mencapai kinerja secara optimal. Adapun faktor-faktor lain yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu, sebagai berikut:

1. Faktor individu merupakan sebuah konsentrasi yang merupakan modal utama individu seorang karyawan untuk mampu mengelola atau mendayagunakan potensi diri secara optimal untuk melaksanakan kegiatan dan aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.
2. Faktor lingkungan organisasi yaitu uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja sesama karyawan harmonis, dan fasilitas kerja yang memadai.

2.1.4.4 Indikator Kinerja

Terdapat beberapa indikator kinerja menurut Mangkunegara (2017) yang meliputi:

a. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan

b. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing

c. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan

d. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.1.5 Hubungan antar Variabel

2.1.5.1 Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan

Richard Christian Turang, Paulus Kindangen, Johan Tumiwa (2015) tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Dayana Cipta“. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan gaya, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersamaan pada kinerja karyawan di PT. Dayana Cipta. Penelitian lain dari Laras Tri Saputri, Achmad Fudholi, Sumarni (2014) tentang Motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain dari Setiawan (2015) tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT Pusri Palembang. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT Pusri Palembang.

2.1.5.2 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Yudiningsih (2016) tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pertanian Dan Peternakan Kabupaten Buleleng”. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain dari Hajrina (2016) tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian marketing pada hotel Millenium Sirih, Jakarta. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian marketing pada hotel Millenium Sirih, Jakarta. Penelitian lain dari Untari (2018) tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT KIE Indonesia. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT KIE Indonesia.

2.1.5.3 Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

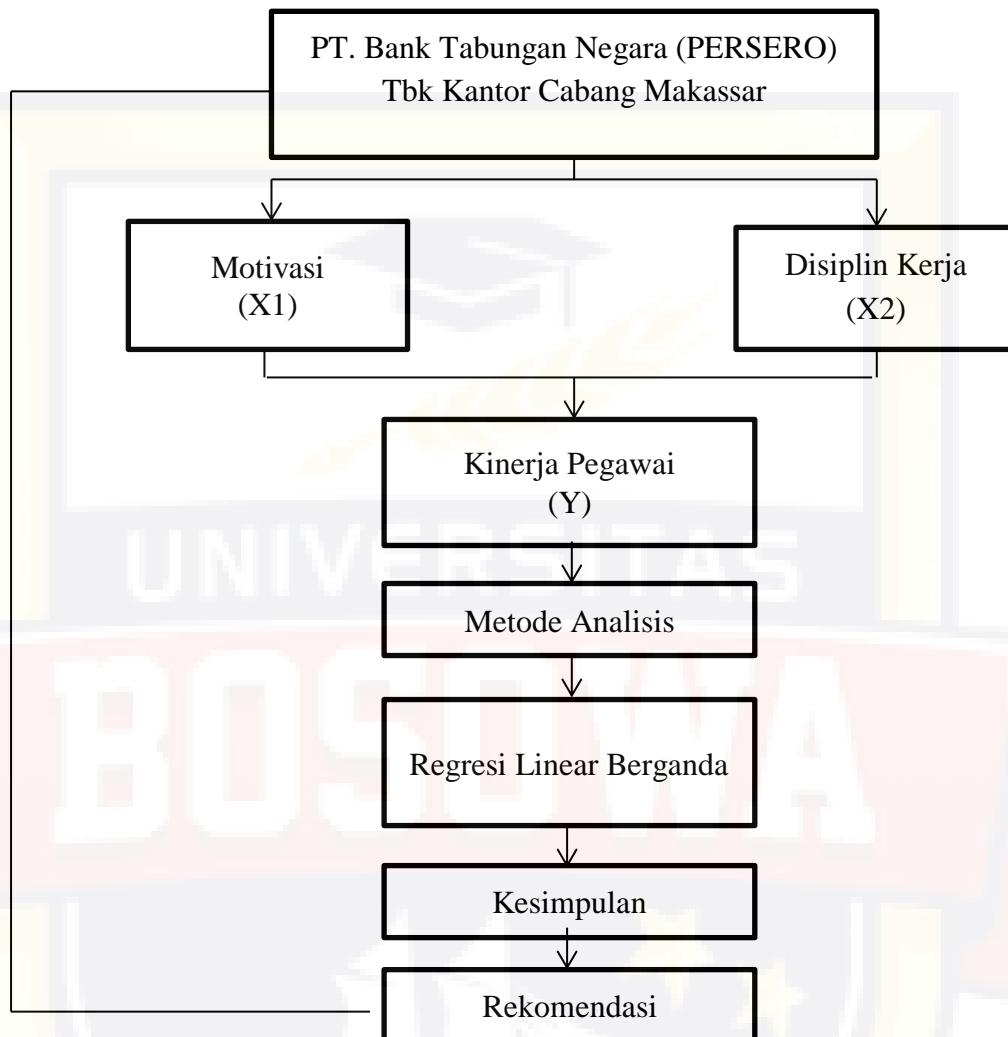
Tumilaar (2015) tentang “pengaruh disiplin, gaya kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Sulut”. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Disiplin, kepemimpinan, dan motivasi secara simultan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan pada manajemen sumber daya manusia BPJS Ketenagakerjaan SULUT. Disiplin mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada manajemen sumber daya manusia dari BPJS Ketenagakerjaan SULUT. Penelitian lain dari Sutrisno A. F., (2016) tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di kantor satuan polisi pamong

praja kota Semarang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di kantor satuan polisi pamong praja kota Semarang. Penelitian lain dari Pratiwi (2014) tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa adanya pengaruh secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2.2 Kerangka Pikir

Sugiyono (2017) berpendapat bahwasanya “Gambaran konseptual tentang bagaimana sebuah teori menghubungkan ke berbagai elemen yang telah diakui sebagai kesulitan yang signifikan disebut kerangka pikir” Hubungan antara variabel penelitian akan dijelaskan secara teoritis melalui kerangka konseptual yang solid. Model penelitian yang dapat digunakan untuk mencirikan kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut, berdasarkan penjelasan di atas:

Gambar 2.1 Kerangka Pikir



Sumber : Peneliti (2022)

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban tentatif terhadap suatu masalah hipotetis karena belum dapat dibuktikan. Jawaban yang diduga adalah fakta yang diharapkan, yang keakuratannya diperiksa oleh data yang dikumpulkan oleh penelitian.

Mengacu pada permasalahan dan latar belakang di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Diduga bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Tbk Kantor Cabang Makassar
2. Diduga bahwa disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Tbk Kantor Cabang Makassar
3. Diduga bahwa motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Tbk Kantor Cabang Makassar



BOSOWA

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk KC Makassar yang beralamat di Jl. Kajaolalido No. 4, Makassar Sulawesi Selatan, Provinsi Sulawesi Selatan. Selama dua bulan antara April hingga Juli 2022, akan didedikasikan untuk penelitian.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Data

Data yang dikumpulkan dalam bentuk hasil survei biasanya dianggap sebagai data kuantitatif. Ada dua variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas (Independen) dan variabel terikat (Dependent). Kinerja staf di Kantor Cabang Makassar PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Tbk merupakan variabel terikat dalam penelitian ini, sedangkan variabel bebasnya adalah pengaruh motivasi dan disiplin kerja.

3.2.2 Sumber Data

Data yang dikumpulkan peneliti di lokasi penelitian, meliputi observasi, wawancara, pemotretan, analisis dokumen, dan catatan lapangan, tidak disajikan dalam bentuk atau format angka.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Istilah "populasi" mengacu pada kategori hal atau subjek yang telah dipilih peneliti untuk dipelajari dan kemudian digeneralisasikan berdasarkan atribut dan karakteristik tertentu (Sugiyono, 2018). Berdasarkan definisi populasi, maka yang dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank BTN Kantor Cabang Makassar sebanyak 100 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi baik dari segi ukuran maupun komposisinya (Sugiyono, 2018).

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik random sampling. Simple Random Sampling adalah metode pemilihan sampel secara acak sederhana tanpa memperhatikan strata dan memberikan kesempatan yang sama yang memiliki sifat tidak terbatas pada setiap elemen populasi untuk dipilih sebagai sampel (Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, 2018).

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan persentasi kelonggaran kesalahan pengambilan sampel sebesar 10%. Perhitungan sampel dilakukan dengan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
$$n = \frac{100}{1 + 100 (0,01)}$$

$$n = \frac{100}{2}$$

$$= 50$$

Sampel yang digunakan sebanyak 50 dari 100 populasi yang diperoleh dengan menarik 10% dari total populasi. Dengan demikian jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 50 karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Makassar.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

a. Kuesioner

Digunakan untuk memperoleh informasi secara tertulis dari responden terkait dengan motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Tbk Kantor Cabang Makassar.

b. Dokumentasi

Dilakukan dengan cara melihat dan menganalisis dokumen-dokumen yang ada di PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Tbk Kantor Cabang Makassar.

3.5 Metode Analisis

Dari hasil penelitian yang didapatkan, selanjutnya akan dilakukan analisis terhadap masalah yang dihadapi dengan menggunakan analisis sebagai berikut:

1. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data terdiri atas dua yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

Berikut adalah penjelasannya:

a. Uji Validitas

Menurut Priyatno (2016) Tes validasi dilakukan guna menentukan seberapa benar suatu item mengukur apa yang seharusnya diukur. Barang dikatakan sah jika ada keterkaitannya. Ini mengungkapkan sejauh mana data didalam kuesioner bisa dipakai guna mengukur konten yang akan dinilai. Pendekatan korelasi Pearson Product Moment dipakai guna menguji validitas item dengan menghubungkan skor item dan skor total setiap variabel, kemudian memakai r-tabel dengan ambang signifikansi 0,05 serta uji dua sisi guna menguji signifikansi memakai standar. Kriteria berikut dipakai guna menilai apakah suatu item valid ataupun tidak. Tingkat validitas bisa diukur dengan membandingkan nilai r hitung dan nilai r table (pada taraf signifikansinya 5%, ketentuan untuk defree of freedom $(df)=n-2$, dimana n yakni jumlah sampel.

- 1) Jika $r \text{ hitung} > r \text{ table}$, maka pernyataan tersebut valid;
- 2) Jika $r \text{ hitung} < r \text{ table}$, maka pernyataan tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2016) Uji reliabilitas sering dipakai guna menilai konsistensi suatu alat ukur, seperti kuesioner. Cronbach Alpha yakni pendekatan populer didalam penelitian guna menilai skala

rentang (seperti skala Likert 15). Tes rehabilitasi dilanjutkan setelah uji validitas. Tes uji coba hanya berisi item yang valid, serta batas 0,6 dipakai guna menentukan apakah instrumen tersebut bisa diandalkan. Saat memeriksa kuesioner, dimungkinkan guna menentukan apakah keandalan temuan nilai Cronbach Alpha $> 0,6$, serta bila nilai Cronbach Alphanya $< 0,6$, kuesioner disebut tidak bisa diandalkan ataupun tidak konsisten.

2. Analisis Deskriptif

Metode analisis data ini untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini, menggunakan software SPSS, dengan cara memasukkan hasil dari operasionalisasi variabel yang akan di uji.

3. Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2016) penggunaan uji normalitas bertujuan guna menentukan data yang sudah dikumpulkan berdistribusi normal, bearti uji statistic menjadi tidak valid, pengujian normalitas memakai uji kolmogrof simirnov. Data yang normal diketahui dengan melihat hasil spss dari table kolmogrof simirnov, adapun berdasarkan probabilitas didalam pengambilan keputusan yakni:

- a) Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi yakni normal;
- b) Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi yakni tidak normal.”

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan. Persamaan garis regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan

Y : Kinerja karyawan

a : Konstanta

$b_1 - b_2$: Koefisien regresi yang akan diteliti

X_1 : Motivasi

X_2 : Disiplin Kerja

e : Error (variabel bebas lain diluar model regresi)

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial

Uji T pada dasarnya menunjukkan sejauh mana satu variabel individu independen berkontribusi terhadap penjelasan variabel dependen (Ghozali, Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Program. AMOS 24, 2017). Selain itu, tes dapat dijalankan hanya dengan berfokus pada nilai signifikan. Masing-masing variabel dalam output analisis regresi dilakukan dengan menggunakan SPSS. Jika nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 (untuk tingkat signifikansi 5%), maka setiap variabel independen akan memiliki pengaruh individual terhadap variabel dependen. Variabel bebas

dengan sendirinya tidak berpengaruh terhadap variabel terikat jika nilai probabilitasnya lebih besar dari 0,05.

b. Uji Simultan

Uji F hitung dilakukan untuk melihat secara bersama - sama apakah ada pengaruh positif signifikansi dari variabel bebas (X_1, X_2) yaitu motivasi dan disiplin kerja serta yang merupakan variabel terikat yaitu kinerja Model hipotesis yang digunakan dalam uji F hitung ini adalah:

1) $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$

Artinya variabel bebas secara bersama - sama tidak berpengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat.

2) $H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$

Artinya variabel bebas secara bersama - sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat.

Nilai F hitung akan dibandingkan dengan nilai F tabel. Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

1) H_0 diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

2) H_a diterima bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dipakai guna memprediksi seberapa besarkah kontribusi variabel independen ataupun variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), serta nilai koefisien determinasi terlihat bagaimana pengaruh variabel X memberi kontribusi pada saat

yang bersamaan. Itu ada di variabel Y (bersama-sama) untuk tujuan pengecekan.

Bisa dibayangkan bahwasanya pengaruh variabel X terhadap variabel Y semakin melemah seiring dengan semakin kecilnya nilai koefisien determinasi (R^2). Sebaiknya, semakin dekat koefisien determinasi ke 1, semakin kuat pengaruh variabel X terhadap Y. Adapun besar kecilnya nilai koefisien determinasi yang terlihat dari R^2 yakni antara 0-1. Sedangkan jika terdapat R^2 dengan minus (-), maka variabel X serta Y dikatakan tidak valid.

3.6 Definisi Operasional

1. Motivasi

Motivasi adalah keinginan dan semangat seseorang yang terfokus untuk mencapai suatu tujuan. Tindakan didorong oleh motivasi. Indikator motivasi meliputi:

- a. Ketekunan;
- b. Tingkat cita – cita yang tinggi
- c. Rekan kerja yang dipilih;
- d. Kerja keras;
- e. Orientasi tugas atau sasaran

2. Disiplin Kerja

Disiplin mengacu pada pengetahuan dan kesiapan seseorang untuk mengikuti semua kebijakan perusahaan dan norma sosial yang relevan. Seseorang yang secara sukarela mengikuti semua peraturan dan sadar akan

tugas dan kewajibannya memiliki sikap kesadaran. Indikator disiplin kerja meliputi:

- a. Kehadiran
 - b. Ketaatan pada Aturan Kerja
 - c. Ketaatan pada Standar Kerja
 - d. Tingkat Kewaspadaan Tinggi
 - e. Bekerja dengan Etis
3. Kinerja

Kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan atau pencapaian yang dilakukan oleh karyawan. Indikator kinerja meliputi:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Pelaksanaan Tugas
- d. Tanggung Jawab

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Profil Bank Tabungan Negara

PT. Bank Tabungan Negara, (Persero) Tbk adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang perbankan. Bank Tabungan Negara Kajaolalido ini merupakan salah satu cabang PT.Bank Tabungan Negara yang ada di Makassar tepatnya berada di JalanKajaolalido No. 4, Kota Makassar. Kantor ini membuka pelayanan harisenin – jumat di jam 08.00 – 15.00 WITA. Kantor ini melayani berbagailayanan bank BTN kepada nasabahnya seperti simpanan pinjaman bank BTN, simpanan bank BTN, pengecekan kurs bank BTN, Pengajuan kredit BTN, transfer dana, setor tubai, penarikan langsung, hingga pembuatan akun rekening. Selain itu, bank BTN juga memiliki banyakproduk lain seperti program KPR bank BTN dan layanan internet banking dan mobile banking untuk mendukung aktivitas nasabah agar lebihmudah dan cepat diakses.

4.1.2 Visi dan Misi Bank Tabungan Negara

1. Visi Bank BTN

Terdepan dan terpercaya dalam memfasilitasi sektor perumahan dan jasa keuangan keluarga.

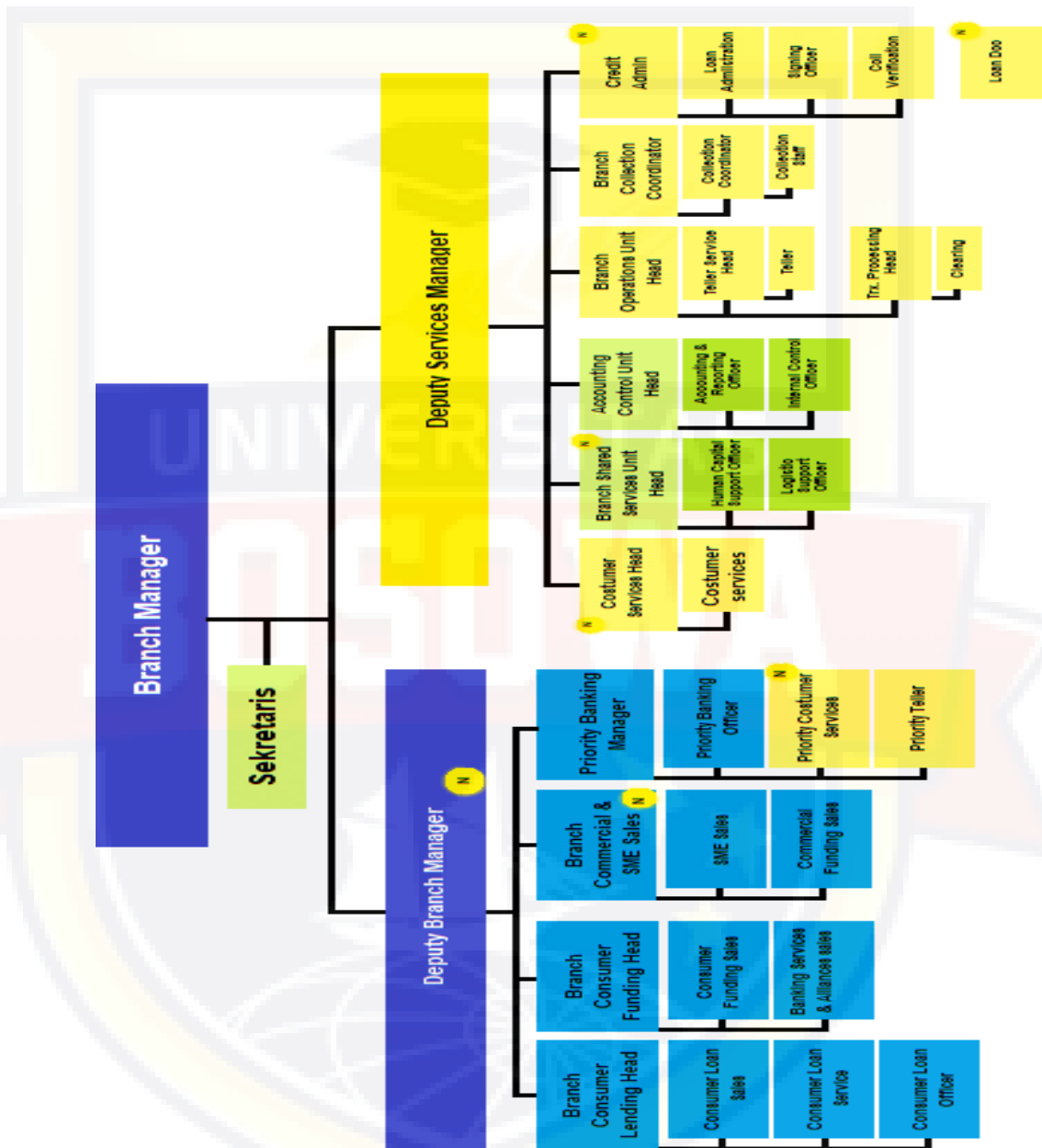
2. Misi Bank BTN

- a. Berperan aktif dalam mendukung sektor perumahan baik dari sisi penawaran maupun dari sisi permintaan, yang terintegrasi dalam sektor perumahan di Indonesia.
- b. Memberikan layanan unggul dalam pembiayaan kepada sektor perumahan dan kebutuhan keuangan keluarga.
- c. Meningkatkan keunggulan kompetitif melalui inovasi pengembangan produk jasa dan jaringan strategis berbasis digital.
- d. Menyiapkan dan mengembangkan human capital yang berkualitas profesional dan memiliki integritas tinggi.
- e. Meningkatkan *shareholder value* dengan fokus kepada peningkatan pertumbuhan profitabilitas sesuai dengan prinsip kehati-hatian dan *good corporate governance*, dan
- f. Memedulikan kepentingan masyarakat, sosial dan lingkungan secara berkelanjutan.

4.1.3 Struktur Organisasi

Dalam Pelaksanaan kegiatan Perusahaan, salah satu syarat yang harus diperhatikan adalah struktur organisasi yang baik dan tersusun rapi guna melancarkan kegiatan operasional perusahaan. Dengan demikian, kejelasan struktur organisasi berarti memperjelas *job specification* setiap bagian atau setiap karyawan yang dapat membantu mereka agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Maka untuk merealisasikan tujuan tersebut dalam suatu organisasi, perlu disusun

struktur organisasi. Berikut ini Struktur Organisasi PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk Cabang Makassar :



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

4.2 Deskripsi Data

4.2.1 Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diklasifikasikan menjadi dua kelompok yakni responden berjenis kelamin laki – laki dan responden berjenis kelamin perempuan, berikut adalah tabel karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persen
1	Laki – Laki	23	46
2	Perempuan	27	54
	Total	50	100

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Mengacu pada tabel 4.1 di atas diketahui bahwasanya responden berjenis kelamin laki – laki sebanyak 27 orang dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 23 orang.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia diklasifikasikan menjadi dua kelompok yakni responden berusia 21 – 30 tahun dan responden berusia 31 – 40 tahun, berikut adalah tabel karakteristik responden berdasarkan usia:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persen
1	21 - 30 Tahun	14	28
2	31 - 40 Tahun	31	46
3	> 50 Tahun	5	26
	Total	50	100

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Mengacu pada tabel 4.2 di atas, diketahui bahwasanya responden yang berusia 21 – 30 tahun terdiri atas 14 orang karyawan. Sementara, responden yang berusia 31 – 40 tahun sebanyak 31 orang, dan responden yang berusia dia atas 50 tahun sebanyak 5 orang.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja diklasifikasikan menjadi empat kategori yaitu responden dengan masa kerja 1 – 3 tahun, 4 – 6 tahun, 7 – 9 tahun dan 10 – 25 tahun.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persen
1	1 – 3 Tahun	22	44
2	4 – 6 Tahun	16	32
3	7 – 9 Tahun	7	14
4	10 – 15 Tahun	5	10
	Total	50	100

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Mengacu pada Tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan masa kerja terdapat 22 orang responden dengan masa kerja 1 – 3 tahun. 16

responden dengan masa kerja 4 - 6 tahun. 7 orang responden dengan masa kerja 7 -9 tahun. Serta, 5 orang responden dengan masa kerja 10 – 15 tahun.

4.2.2 Tanggapan Responden

a. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Motivasi

Variabel motivasi terdiri atas lima pernyataan, berikut adalah tabel 4.3 tanggapan responden mengenai variabel motivasi:

Tabel 4.4

Tanggapan Responden Mengenai Variabel Motivasi

No	Pernyataan (X1)	STS	TS	KS	S	SS	Total	Rata-Rata	Kategori
		1	2	3	4	5			
1	Saya bekerja dengan sungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan	0	0	8	21	21	213	4.26	Sangat Baik
2	Saya selalu bekerja dengan lebih baik untuk meningkatkan prestasi kerja saya, sehingga saya mendapatkan kenaikan gaji atas prestasi kerja tersebut.	0	2	10	22	16	202	4.04	Sangat Baik
3	Setiap saya mendapat kesulitan, rekan kerja mau memberikan bantuan kepada saya	0	0	2	26	22	220	4.40	Sangat Baik

4	Saya termotivasi bekerja lebih keras untuk mendapatkan kesempatan pendidikan dan pelatihan tambahan untuk meningkatkan kemampuan saya dalam bekerja	0	0	3	31	16	213	4.26	Sangat Baik
5	Pimpinan saya sering mengharuskan setiap karyawan memiliki target kerja baik di dalam maupun di luar kantor	0	0	4	35	11	207	4.14	Sangat Baik
Frekuensi		0	4	81	540	430	1.055	4.22	Sangat Baik

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Item pertama dengan pernyataan “Saya bekerja dengan sungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan.” memperoleh total skor 213. Dengan akumulasi 8 orang responden menjawab kurang setuju, 21 orang menjawab setuju dan 21 orang menjawab sangat setuju akan pernyataan tersebut. Item kedua dengan pernyataan “Saya selalu bekerja dengan lebih baik untuk meningkatkan prestasi kerja saya, sehingga saya mendapatkan kenaikan gaji atas prestasi kerja tersebut.” memperoleh total skor 202. Dengan akumulasi 2 orang menjawab tidak setuju, 10 orang menjawab kurang setuju, 22 orang menjawab setuju dan 16 orang menjawab sangat

setuju akan pernyataan tersebut. Item ketiga dengan pernyataan “Setiap saya mendapat kesulitan, rekan kerja mau memberikan bantuan kepada saya” memperoleh total skor 220. Dengan akumulasi 2 orang menjawab kurang setuju, 26 orang menjawab setuju dan 22 orang menjawab sangat setuju. Item keempat dengan pernyataan “Saya termotivasi bekerja lebih keras untuk mendapatkan kesempatan pendidikan dan pelatihan tambahan untuk meningkatkan kemampuan saya dalam bekerja” memperoleh total skor 213. Dengan akumulasi 3 orang menjawab kurang setuju, 31 orang menjawab setuju dan 16 orang menjawab sangat setuju. Item kelima dengan pernyataan “Pimpinan saya sering mengharuskan setiap karyawan memiliki target kerja baik di dalam maupun di luar kantor.” memperoleh total skor 207. Dengan akumulasi 4 orang menjawab kurang setuju, 35 orang menjawab setuju, dan 11 orang menjawab sangat setuju.

b. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Disiplin Kerja

Variabel disiplin kerja terdiri atas lima pernyataan, berikut adalah tabel 4.4 tanggapan responden mengenai variabel disiplin kerja:

Tabel 4.5

Tanggapan Responden Mengenai Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan (X2)	STS	TS	KS	S	SS	Total	Rata-Rata	Kategori
		1	2	3	4	5			
1	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja	0	0	3	26	21	218	4.36	Sangat Baik
2	Saya selalu menggunakan seragam kerja sesuai aturan perusahaan	0	0	5	29	16	211	4.22	Sangat Baik

3	Saya mengerti dengan tugas – tugas yang diberikan oleh atasan dengan standar SOP perusahaan	0	0	1	32	17	216	4.32	Sangat Baik
4	Saya waspada dalam menggunakan peralatan fasilitas kantor dengan baik	0	0	3	28	19	216	4.32	Sangat Baik
5	Saya bekerja menggunakan etika dalam perusahaan, sesama karyawan dan nasabah	0	0	1	30	19	218	4.36	Sangat Baik
Frekuensi		0	0	39	580	460	1079	4.32	Sangat Baik

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Item pertama dengan pernyataan “Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja” memperoleh total skor 218. Dengan akumulasi 3 orang menjawab kurang setuju, 26 orang menjawab setuju dan 21 orang menjawab sangat setuju. Item kedua dengan pernyataan “Saya selalu menggunakan seragam kerja sesuai aturan perusahaan” memperoleh total skor 211. Dengan akumulasi 5 orang menjawab kurang setuju, 29 orang menjawab setuju dan 16 orang menjawab sangat setuju. Item ketiga dengan pernyataan “Saya mengerti dengan tugas – tugas yang diberikan oleh atasan dengan standar sop perusahaan” memperoleh total skor 216.

Dengan akumulasi 1 orang menjawab kurang setuju, 32 orang menjawab setuju dan 17 orang menjawab sangat setuju. Item keempat dengan pernyataan “Saya waspada dalam menggunakan peralatan fasilitas kantor dengan baik” memperoleh total skor 216. Dengan akumulasi 3 orang menjawab kurang setuju, 28 orang menjawab setuju dan 19 orang menjawab sangat setuju. Item kelima dengan pernyataan “Saya bekerja menggunakan etika dalam perusahaan, sesama karyawan dan nasabah” memperoleh total skor 218. Dengan akumulasi 1 orang menjawab kurang setuju, 30 orang menjawab setuju dan 19 orang menjawab sangat setuju.

c. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja

Variabel kinerja terdiri atas lima pernyataan, berikut adalah tabel 4.5 tanggapan responden mengenai variabel kinerja:

Tabel 4.6

Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja

No	Pernyataan (Y)	STS	TS	KS	S	SS	Total	Rata-Rata	Kategori
		1	2	3	4	5			
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti	0	0	1	34	15	214	4.28	Sangat Baik
2	Saya mampu mencapai target yang ditetapkan Pimpinan	0	0	2	29	19	217	4.34	Sangat Baik
3	Saya mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan	0	0	0	30	20	220	4.40	Sangat Baik

4	Saya bertanggung jawab pada tugas kantor	0	0	2	28	20	218	4.36	Sangat Baik
Frekuensi		0	0	15	484	370	869	4.35	Sangat Baik

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Item pertama dengan pernyataan “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti” memperoleh total skor 214. Dengan akumulasi 1 orang menjawab kurang setuju, 34 orang menjawab setuju dan 15 orang menjawab sangat setuju. Item kedua dengan pernyataan “Saya mampu mencapai target yang ditetapkan Pimpinan” memperoleh total skor 217. Dengan akumulasi 2 orang menjawab kurang setuju, 29 orang menjawab setuju dan 19 orang menjawab sangat setuju. Item ketiga dengan pernyataan “Saya mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan” memperoleh total skor 220. Dengan akumulasi 30 orang menjawab setuju dan 20 orang menjawab sangat setuju. Item keempat dengan pernyataan “Saya bertanggung jawab pada tugas kantor” memperoleh total skor 218. Dengan akumulasi 2 orang menjawab kurang setuju, 28 orang menjawab setuju dan 20 orang menjawab sangat setuju.

4.3 Hasil Analisis Data

4.3.1 Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Berikut adalah hasil uji validitas keempat variabel yaitu motivasi (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja (Y)

Tabel 4.7
Uji Validitas

Variabel	Item	R- hitung	R - tabel	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	0.810	0.2353	Valid
	X1.2	0.747	0.2353	Valid
	X1.3	0.753	0.2353	Valid
	X1.4	0.742	0.2353	Valid
	X1.5	0.498	0.2353	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0.826	0.2353	Valid
	X2.2	0.817	0.2353	Valid
	X2.3	0.862	0.2353	Valid
	X2.4	0.753	0.2353	Valid
	X2.5	0.788	0.2353	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0.763	0.2353	Valid
	Y.2	0.765	0.2353	Valid
	Y.3	0.784	0.2353	Valid
	Y.4	0.816	0.2353	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Tabel uji validitas menunjukkan bahwa ketiga variabel yaitu motivasi (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja (Y) adalah valid. Hal ini dikarenakan nilai r-hitung > r-tabel yang dimana r-tabel sebesar 0,2353.

b. Uji Reliabilitas

Berikut adalah hasil uji reliabilitas ketiga variabel yaitu kualitas produk motivasi (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja (Y):

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi (X1)	0.753	Reliebel
Disiplin Kerja (X2)	0.866	Reliebel
Kinerja (Y)	0.787	Reliebel

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Tabel uji reliabilitas menunjukkan bahwa ketiga variabel menghasilkan data yang reliabel dengan cronbach alpha X1 yaitu $0,753 > 0,60$. Variabel X2 menghasilkan cronbach alpha yaitu $0,866 > 0,60$ dan variabel Y cronbach alpha yaitu $0,787 > 0,60$.

4.3.2 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau informasi mengenai data variabel dalam penelitian ini, maka digunakan tabel statistik. Tabel statistik deskriptif ini meliputi nilai jumlah data (N), *mean*, minimum, *maximum*, dan standar deviasi dari 2 variabel independen yaitu motivasi dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Makassar, seperti yang terlihat dalam Tabel 4.6 dibawah ini:

Tabel 4.9
Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi	50	3.40	5.00	4.2200	.46467
Disiplin Kerja	50	3.40	5.00	4.3160	.45909
Kinerja	50	3.75	5.00	4.3450	.41308
Valid N (listwise)	50				

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Mengacu pada tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden (N) sebanyak 50 orang yang terdiri atas tiga variabel yakni motivasi, disiplin kerja dan kinerja. Motivasi memiliki nilai minimum 3,40 dan nilai

maksimum 5 dengan nilai rata – rata (*mean*) 4,2200, serta standar deviasi 0,46467. Variabel kedua yakni disiplin kerja memiliki nilai minimum 3,40 dan nilai maksimum 5 dengan nilai rata – rata (*mean*) 4,3160 serta standar deviasi sebesar 0,45909. Variabel ketiga yakni kinerja memiliki nilai minimum 3,75 dan nilai maksimum 5 dengan nilai rata – rata (*mean*) 4,3450 serta standar deviasi sebesar 0,41308.

4.3.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memastikan data berdistribusi normal yang dimana syarat utama metode regresi ialah data harus berdistribusi normal dengan ketentuan tingkat signifikan di atas 5%. Apabila tingkat signifikan di bawah 5%, maka data dikatakan tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.10
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.23958435
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.112
	Negative	-.057
Test Statistic		.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.158 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Tabel uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, karena tingkat signifikan Asymp Sig. (2-tailed) di atas 5% yaitu 0,158 > 0,05

4.3.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui apakah variabel X berpengaruh positif atau negatif terhadap variabel Y. Berikut adalah hasil regresi linear berganda variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.11
Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.919	.359		2.560	.014
	Motivasi	.448	.097	.504	4.603	.000
	Disiplin Kerja	.355	.099	.395	3.604	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Tabel 4.7 di atas menunjukkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,919 + 0,448X_1 + 0,355X_2$$

Dalam persamaan regresi linear berganda di atas dapat dijelaskan secara rinci sebagai berikut:

a. Konstan

Konstanta (a) sebesar 0,919 hal ini berarti jika motivasi (X1), dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama tidak mengalami perubahan

atau sama dengan nol (0) maka besarnya kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara Makassar sebesar 0,919.

b. Motivasi (X_1)

Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi (X_1) adalah sebesar 0,448. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa motivasi (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara Makassar, hal ini menunjukkan bahwa ketika motivasi (X_1) meningkat sebesar satu satuan (1%) maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,448.

c. Disiplin Kerja (X_2)

Nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X_2) adalah sebesar 0,355. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara Makassar, hal ini menunjukkan bahwa ketika disiplin kerja (X_2) meningkat sebesar satu satuan (1%) maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,355.

4.4 Pembuktian Hipotesis

4.4.1 Hasil Uji t (Parsial)

Uji t atau uji parsial digunakan untuk mengetahui apakah variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y dengan taraf signifikan sebesar 0,05. Berikut adalah hasil uji t variabel disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.12
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	2.560	.014
	Motivasi	4.603	.000
	Disiplin Kerja	3.604	.001
a. Dependent Variable: Kinerja			

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

a. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji parsial diketahui bahwa motivasi (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara yang dimana t-hitung sebesar 4,603 yang menunjukkan bahwa arah koefisien positif, sedangkan probabilitas motivasi (X1) sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis pertama pada penelitian ini diterima.

b. Pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji parsial diketahui bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara yang dimana t-hitung sebesar 3,604 yang menunjukkan bahwa arah koefisien positif, sedangkan probabilitas disiplin kerja (X2) sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga hipotesis kedua pada penelitian ini diterima.

4.4.2 Hasil Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel Y. Pada penelitian ini uji F mengukur kemampuan

variabel-variabel independen (X), yaitu motivasi dan disiplin kerja dalam menjelaskan variasi variabel dependen, yaitu kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara Makassar. Hasil pengujian untuk uji F (simultan) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.549	2	2.774	46.360	.000 ^b
	Residual	2.813	47	.060		
	Total	8.361	49			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi						

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Tabel 4.9 hasil uji F (uji simultan) menunjukkan bahwa nilai F sebesar 46,360 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, karena probabilitas atau nilai Sig menunjukkan 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara Makassar.

4.4.3 Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya proporsi sumbangan variabel independen motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara Makassar. Berikut adalah tabel hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 4.14
Koefisien Deteminasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 ^a	.664	.649	.24463
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Koefisien determinasi (R^2) yaitu 0,664 atau 66,4%, yang menunjukkan bahwa variasi dari kinerja (Y), dapat dijelaskan motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2), sedangkan sisanya sebesar 33.6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

4.5 Pembahasan dan Hasil Penelitian

4.5.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil penelitian ini, maka disimpulkan bahwasanya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara cabang Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa ketekunan, rekan kerja yang dipilih, kerja keras, tingkat cita – cita yang tinggi dan orientasi tugas/sasaran ikut mempengaruhi tingkat motivasi karyawan. Sehingga apabila pemberian motivasi karyawan baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Setyo Riyanto (2017) hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Soesaty (2016) berdasarkan penelitian bahwa

ada pengaruh positif dari motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Implikasi teoritis penelitian ini sejalan dengan teori Robbins yakni “Proses motivasi menunjukkan intensitas, fokus, dan ketekunan individu dalam upaya mencapai tujuan. Meskipun motivasi umumnya mengacu pada tindakan yang diambil untuk mencapai tujuan, kami berkonsentrasi pada tujuan organisasi untuk mewakili minat kami dalam pekerjaan dan perilaku yang terkait dengan pekerjaan itu.” (Robbins, 2016).

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Sari (2022) yang menyatakan bahwasanya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terhadap PT. Bank BRI cabang Ahmad Yani Makassar.

Pada hasil penelitian ini motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara cabang Makassar. Hal ini berarti semakin tinggi pemberian motivasi, maka produktivitas kinerja karyawan semakin tinggi atau baik pula. Pimpinan PT. Bank Tabungan Negara cabang Makassar telah memberikan motivasi yang baik terhadap karyawannya, sehingga memberikan dampak yang signifikan terhadap produktivitas karyawannya.

4.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil penelitian ini, maka disimpulkan bahwasanya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara cabang Makassar. Hal ini

menunjukkan bahwa kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan yang tinggi, dan etika bekerja ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Sehingga apabila kedisiplinan karyawan terjaga maka akan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara cabang Makassar.

Disiplin kerja mengacu pada pengetahuan dan kesiapan seseorang untuk mengikuti semua kebijakan perusahaan dan norma sosial yang relevan. Karena disiplin merupakan sarana untuk melatih anggota staf dalam mematuhi kebijakan perusahaan, hal itu memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan perusahaan. Semakin disiplin suatu organisasi, semakin produktif orang-orangnya di tempat kerja dan semakin efektif ia bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Hasibuan (2019) yang menyatakan bahwasanya pemahaman dan kemauan seseorang untuk mengikuti semua kebijakan perusahaan dan norma-norma sosial yang relevan adalah apa yang dimaksud dengan disiplin. Disiplin kerja seorang karyawan dapat dinilai tidak hanya dari kehadirannya tetapi juga dari cara mereka bertindak selama bekerja. Karyawan yang menerapkan etika kerja yang baik akan tetap produktif meskipun atasannya tidak turun tangan.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nabila (2022) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Enrekang, yang berarti semakin tinggi

disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan dan sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah kinerja karyawan.

Tumilaar (2015) hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin, kepemimpinan, dan motivasi secara simultan mempengaruhi terhadap kinerja.

4.5.3 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil penelitian ini, maka disimpulkan bahwasanya motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara cabang Makassar.

Hal ini sesuai dengan teori Ravianto (2014) yang mengungkapkan bahwasanya terdapat beberapa aspek yang berdampak pada kinerja di antaranya disiplin dan motivasi.

Penelitian ini didukung oleh Ekhsan (2019) yang menyimpulkan bahwasanya secara simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja PT Syncrum Logistics.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian ini dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Kantor Cabang Makassar”, maka Penulis menarik kesimpulan :

1. Setiap karyawan mendapat kesulitan, rekan kerja mau memberikan bantuan kepadanya. Hal ini menunjukkan bahwa rekan kerja yang dipilih ikut mempengaruhi tingkat motivasi karyawan. Sehingga apabila pemberian motivasi karyawan baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.
2. Karyawan selalu hadir tepat waktu pada jam kerja dan bekerja menggunakan etika dalam perusahaan, sesama karyawan dan nasabah. Hal ini menunjukkan bahwa kehadiran, dan etika bekerja ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Sehingga apabila kedisiplinan karyawan terjaga maka akan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara cabang Makassar.
3. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara cabang Makassar. Hal ini dibuktikan dengan nilai F-hitung 46.360 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat peneliti berikan bagi pihak PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Kantor Cabang Makassar sebagai berikut :

1. Disarankan kepada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Kantor Cabang Makassar agar selalu bekerja dengan lebih baik untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga mendapatkan kenaikan gaji atas prestasi kerja tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat cita-cita yang tinggi harus lebih di tingkatkan agar motivasi karyawan dapat berpengaruh lebih baik terhadap kinerja.
2. Disarankan kepada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Kantor Cabang Makassar agar selalu menggunakan seragam kerja sesuai dengan aturan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa ketaatan pada aturan kerja harus lebih di tingkatkan agar kedisiplinan karyawan terjaga sehingga meningkatkan kinerjanya.
3. Disarankan kepada PT. Bank Tabungan Negara untuk melakukan pemberian motivasi dan selalu konsisten pada aturan mengenai kedisiplinan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Assuari. (2015). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Media.
- Belch, G. E. (2004). *Advertising and Promotion: An Integrated Advertising and Promotion: An Integrated*. New York: McGraw-Hill.
- Darwis, E. G. (2017). *Pengaruh Brand Image Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Mobil Toyota Avanza Pada PT. Hadji Kalla Cabang Alauddin Makassar*. Makassar: UIN Alauddin Makassar.
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Personalia*. (A. Darma, Ed.) Jakarta: Erlangga.
- Dewi, D. I. (2017). Pengaruh Citra Merek dan Harga terhadap Keputusan Pembelian pada Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma Medan. *Jurnal Iman*, 15 - 24.
- Dina, I. (2021). Pengaruh Brand Image Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Toyota Avanza Pada Pt. Hadji Kalla Cabang Soppeng. *Jurnal Ilmiah METANSI "Manajemen dan Akuntansi"* , 31 - 36.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Optimal*, 1 - 13.
- Ferdinand, A. (2016). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Program. AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 25. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ginting. (2011). *Manajemen Pemasaran*. Bandung: Alfabeta.
- Hajrina, R. A. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada Hotel Millennium Sirih Jakarta. *Epigram*.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan. Kedua*. Yogyakarta: CAPS.

- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2017). *Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasrina. (2017). *Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Keputusan Pembelian Mobil Merek Toyota Pada PT. Toyota Hadji kalla Cabang Urip Sumoharja*. Makassar: Universitas Negeri Makassar.
- Hoskins. (2007). *Word-of mouth research: Principles and applications*”.
- Kotler, P. d. (2016). *Manajemen Pemasaran Edisi 12*. Jakarta: PT. Indeks.
- Kotler., d. A. (2017). *Pemasaran, Edisi pertama*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kusuma, W. D. (2022). *Pengaruh Kualitas Produk, Pelayanan Konsumen, Harga Produk Terhadap Keputusan Pembelian Produk Federal Oil pada PT. Nusantara Surya Sakti Makassar*. Makassar: Universitas Muslim Indonesia.
- Laras, T. S. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Manajemen dan Pelayanan Farmasi*, 63 - 68.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (2013). *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia)*. Jakarta: PT. PBP.
- Nabila, P. A. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Enrekang*. Makassar: Universitas Muslim Indonesia.
- Nugraheni, M. (2016). *Analisis Brand Image, Kualitas Produk Dan Persepsi Harga Terhadap Keputusan Pembelian Mobil Daihatsu Xenia Di Wonosorobo*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Nurjannah. (2018). *Pengaruh Citra Merek Dan Potongan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Mobil Toyota Agya Cabang Alauddin*. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.

- Oktavianto, Y. (2013). *Pengaruh Word Of Mouth Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada Usaha Mie Ayam Pak Agus Di Kota Batu*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Pratiwi, A. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan). *Diponegoro Journal of Management*.
- Priyatno. (2016). *Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengolahannya. Dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Priyatno, D. (2016). *Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengolahannya. Dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Ravianto, J. (2014). *Produktivitas dan Pengukuran*. Jakarta: Binama Aksara.
- Richard Christian Turang, P. K. (2015). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus, CV di Rumah Bintang Timur Surabaya). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15.
- Riskanna, A. N. (2022). *Pengaruh Persepsi Kualitas dan Citra Merek terhadap Keputusan Pembelian Smartphone Iphone (Studi Kasus Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Indonesia)*. Makassar: Univesitas Muslim Indonesia.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan . Edisike-7*. Depok: PT. Raja Grafindo.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, D. P. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bank Bri . Makassar: Universitas Muslim Indonesia*.
- Schiffman. (2014). *Consumer Behaviour*. London: Pearson.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Psikologi Islami*.
- Setyo Riyanto, A. S. (2017). The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange. *International Review of Management and Marketing. Econ Journal*.

- Simamora. (2011). *Memenangkan Pasar dengan Pemasaran Efektif dan Profitabel*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Soesatyo, P. M. (2016). nfluenc of motivation and dicipline on the performance of employees (studies on,, Cv eastern star home in surabaya). . *Journal of Global Economics*, 214.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatig, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2016). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Supartha, W. G. (2017). *Pengantar Perilaku Organisasi. Teori, Kasus, dan Aplikasi Penelitian*. CV. Setia Bakti.
- Sutrisno, A. F. (2016). Pengaruh Motivasi dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. *Journal of Management*.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadagrup.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada.
- Sweneey. (2007). The Effects Of Brand Credibility On Costumer. *Journal Of Retailingand Consumer Services Vol. 15 P*.
- Syafhani, A. N. (2022). *Pengaruh Strategi Pemasaran terhadap Keputusan Pembelian Najwa Queen Coffe Makassar*. Makassar: Universitas Muslim Indonesia.
- Tannady, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.
- Tjiptono, F. (2011). *Pemasaran Jasa*. Malang: Bayumedia.
- Tjiptono, F. (2016). *Service, Quality & satisfaction*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Tumilaar, B. R. (2015). Pengaruh Disiplin, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Sulut. *Jurnal EMBA*.

Untari, D. (2018). Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kie Indonesia. *Cano Ekonomos*, 1 - 15.

Wijaya, T. (2018). *Manajemen Kualitas Jasa, Edisi Kedua*,. Jakarta: PT. Indeks.

Yudiningsih, N. M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Indonesia*.



LAMPIRAN
KUESIONER

Lampiran : 1(Satu) Set Kuesioner

Perihal : Permohonan Menjadi Responden

Kepada :

Yth, Bapak/Ibu PT. Bank Tabungan Negara (Persero) TBK Kc Makassar

Saya Liana Mutya Rani 4519012161mahasiswa tingkat akhir jurusan manajemen, fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Bosowa Makassar sedang melakukan penelitian dengan judul“ **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) TBK Kc Makassar**”. Kuesioner ini dibuat sebagai sarana dalam rangka mendukung pembuatan skripsi sebagai syarat untuk menyelesaikan studi saya. Saya ucapkan terimakasih atas kesedian Bapak/Ibu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.

Hormat Saya,

Penulis

Liana Mutya Rani

1. PENTUJUK PENGISIAN

- a. Bacalah setiap pertanyaan dengan saksama.
- b. Isilah dengan jujur sesuai dengan kenyataan yang ada pada diri Bapak/Ibu.
- c. Berilah tanda ceklis (✓) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap benar
- d. Keterangan :

Simbol	Kategori	Nilai Bobot
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak setuju	1

2. IDENTITAS RESPONDEN

- a. Nama Responden :
- b. Jenis Kelamin :
 Laki-Laki Perempuan
- c. Usia
 21 - 30 Thn 31 - 40 Thn > 50 Thn
- d. Lama Bekerja
 1-3 Thn 4-6 Thn 7-9Thn 10 - 15 Thn

Item	Motivasi (X1)	Jawaban				
	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya bekerja dengan sungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan					
2	Saya selalu bekerja dengan lebih baik untuk meningkatkan prestasi kerja saya, sehingga saya mendapatkan kenaikan gaji atas prestasi kerja tersebut.					
3	Setiap saya mendapat kesulitan, rekan kerja mau memberikan bantuan kepada saya					
4	Saya termotivasi bekerja lebih keras untuk mendapatkan kesempatan pendidikan dan pelatihan tambahan untuk meningkatkan kemampuan saya dalam bekerja					
5	Pimpinan saya sering mengharuskan setiap karyawan memiliki target kerja baik di dalam maupun di luar kantor					

Item	Disiplin Kerja (X2)	Jawaban				
	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja					
2	Saya selalu menggunakan seragam kerja sesuai aturan perusahaan					
3	Saya mengerti dengan tugas – tugas yang diberikan oleh atasan dengan standar SOP perusahaan.					
4	Saya waspada dalam menggunakan peralatan fasilitas kantor dengan baik					
5	Saya bekerja menggunakan etika dalam perusahaan, sesama karyawan dan nasabah.					

Item	Kinerja (Y)	Jawaban				
	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti					
2	Saya mampu mencapai target yang ditetapkan Pimpinan					
3	Saya mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan					
4	Saya bertanggung jawab pada tugas kantor					

LAMPIRAN
DATA MENTAH

No	Jenis Kelamin	Usia	Masa Kerja
1	Laki - laki	21 - 30 tahun	4 – 6 Tahun
2	Perempuan	21 - 30 tahun	4 – 6 Tahun
3	Laki - laki	21 - 30 tahun	1 – 3 Tahun
4	Laki - laki	21 - 30 tahun	1 – 3 Tahun
5	Laki - laki	21 - 30 tahun	1 – 3 Tahun
6	Laki - laki	21 - 30 tahun	1 – 3 Tahun
7	Perempuan	21 - 30 tahun	1 – 3 Tahun
8	Perempuan	21 - 30 tahun	1 – 3 Tahun
9	Laki - laki	21 - 30 tahun	1 – 3 Tahun
10	Laki - laki	21 - 30 tahun	1 – 3 Tahun
11	Laki - laki	21 - 30 tahun	1 – 3 Tahun
12	Laki - laki	21 - 30 tahun	1 – 3 Tahun
13	Laki - laki	31 - 40 tahun	7 – 9 Tahun
14	Perempuan	21 - 30 tahun	1 – 3 Tahun
15	Perempuan	21 - 30 tahun	1 – 3 Tahun
16	Laki - laki	>50 tahun	10 – 15 Tahun
17	Perempuan	31 - 40 tahun	7 – 9 Tahun
18	Laki - laki	31 - 40 tahun	7 – 9 Tahun
19	Laki - laki	>50 tahun	10 – 15 Tahun
20	Laki - laki	31 - 40 tahun	1 – 3 Tahun
21	Laki - laki	>50 tahun	10 – 15 Tahun
22	Laki - laki	31 - 40 tahun	1 – 3 Tahun
23	Laki - laki	31 - 40 tahun	4 – 6 Tahun
24	Perempuan	31 - 40 tahun	4 – 6 Tahun
25	Laki - laki	31 - 40 tahun	4 – 6 Tahun
26	Laki - laki	31 - 40 tahun	4 – 6 Tahun
27	Laki - laki	31 - 40 tahun	1 – 3 Tahun
28	Perempuan	31 - 40 tahun	7 – 9 Tahun
29	Laki - laki	31 - 40 tahun	7 – 9 Tahun
30	Laki - laki	31 - 40 tahun	4 – 6 Tahun
31	Perempuan	31 - 40 tahun	4 – 6 Tahun
32	Perempuan	31 - 40 tahun	4 – 6 Tahun
33	Laki - laki	31 - 40 tahun	1 – 3 Tahun
34	Perempuan	31 - 40 tahun	1 – 3 Tahun
35	Perempuan	31 - 40 tahun	4 – 6 Tahun
36	Perempuan	31 - 40 tahun	4 – 6 Tahun

37	Perempuan	31 - 40 tahun	4 – 6 Tahun
38	Perempuan	31 - 40 tahun	1 – 3 Tahun
39	Perempuan	31 - 40 tahun	1 – 3 Tahun
40	Perempuan	31 - 40 tahun	1 – 3 Tahun
41	Perempuan	31 - 40 tahun	1 – 3 Tahun
42	Laki - laki	31 - 40 tahun	4 – 6 Tahun
43	Laki - laki	31 - 40 tahun	7 – 9 Tahun
44	Perempuan	31 - 40 tahun	7 – 9 Tahun
45	Perempuan	31 - 40 tahun	1 – 3 Tahun
46	Perempuan	31 - 40 tahun	4 – 6 Tahun
47	Perempuan	31 - 40 tahun	4 – 6 Tahun
48	Perempuan	31 - 40 tahun	4 – 6 Tahun
49	Laki - laki	>50 tahun	10 – 15 Tahun
50	Laki - laki	>50 tahun	10 – 15 Tahun

UNIVERSITAS

BOSOWA

No	Motivasi					Total	Rata - Rata
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5		
1	4	4	5	4	4	21	4.20
2	4	4	4	4	4	20	4.00
3	5	4	5	4	5	23	4.60
4	3	4	3	4	4	18	3.60
5	5	3	5	5	5	23	4.60
6	4	4	5	4	4	21	4.20
7	4	5	5	4	3	21	4.20
8	3	3	5	5	4	20	4.00
9	4	3	5	4	4	20	4.00
10	3	2	4	4	5	18	3.60
11	4	4	4	4	4	20	4.00
12	3	2	5	5	4	19	3.80
13	3	4	4	4	4	19	3.80
14	4	4	4	4	4	20	4.00
15	4	4	5	4	4	21	4.20
16	5	3	4	4	4	20	4.00
17	3	3	4	4	4	18	3.60
18	4	4	4	4	4	20	4.00
19	4	4	4	4	4	20	4.00
20	4	3	3	3	4	17	3.40
21	4	3	4	4	4	19	3.80
22	5	5	5	5	5	25	5.00
23	5	5	5	5	4	24	4.80
24	5	5	5	5	5	25	5.00
25	4	4	4	4	4	20	4.00
26	5	5	5	5	4	24	4.80
27	5	5	5	5	5	25	5.00
28	5	5	5	5	5	25	5.00
29	5	5	5	5	5	25	5.00
30	5	5	5	5	4	24	4.80
31	5	5	4	3	4	21	4.20
32	5	5	5	5	3	23	4.60
33	5	5	5	5	4	24	4.80
34	5	5	5	5	5	25	5.00
35	5	5	4	5	4	23	4.60

36	4	3	4	4	5	20	4.00
37	5	5	5	5	5	25	5.00
38	5	3	4	4	4	20	4.00
39	4	4	4	4	4	20	4.00
40	4	4	4	4	4	20	4.00
41	3	3	4	4	4	18	3.60
42	3	4	4	4	3	18	3.60
43	4	4	4	4	3	19	3.80
44	4	4	4	3	4	19	3.80
45	5	4	4	4	4	21	4.20
46	5	5	5	4	4	23	4.60
47	4	4	4	4	4	20	4.00
48	4	4	4	4	4	20	4.00
49	4	4	4	4	4	20	4.00
50	5	4	4	4	4	21	4.20

BOSOWA



No	Disiplin Kerja					Total	Rata - Rata
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5		
1	4	4	4	4	4	20	4.00
2	3	3	3	4	4	17	3.40
3	5	5	5	5	5	25	5.00
4	3	4	4	5	3	19	3.80
5	5	5	5	5	4	24	4.80
6	4	3	4	4	4	19	3.80
7	5	4	4	4	4	21	4.20
8	4	4	4	3	4	19	3.80
9	4	4	4	4	4	20	4.00
10	5	4	5	5	4	23	4.60
11	4	4	4	4	4	20	4.00
12	5	5	4	5	5	24	4.80
13	4	3	4	4	4	19	3.80
14	4	4	4	4	4	20	4.00
15	4	4	4	4	4	20	4.00
16	4	4	4	3	4	19	3.80
17	4	4	4	4	4	20	4.00
18	4	4	4	4	4	20	4.00
19	5	4	4	4	4	21	4.20
20	4	4	4	4	4	20	4.00
21	3	4	4	4	4	19	3.80
22	5	5	5	5	5	25	5.00
23	5	5	5	5	5	25	5.00
24	5	5	5	5	5	25	5.00
25	4	4	4	4	4	20	4.00
26	5	4	5	5	5	24	4.80
27	4	5	5	5	5	24	4.80
28	5	5	5	3	5	23	4.60
29	5	5	5	5	5	25	5.00
30	4	3	4	4	5	20	4.00
31	5	5	5	5	5	25	5.00
32	5	5	5	5	5	25	5.00
33	5	3	5	4	5	22	4.40
34	5	5	5	5	5	25	5.00
35	5	5	4	4	5	23	4.60
36	4	4	4	4	4	20	4.00
37	5	5	4	5	5	24	4.80

38	5	4	4	4	4	21	4.20
39	4	4	4	4	4	20	4.00
40	4	4	4	4	4	20	4.00
41	4	4	4	4	4	20	4.00
42	4	4	5	5	5	23	4.60
43	4	4	4	4	4	20	4.00
44	4	4	4	4	4	20	4.00
45	5	5	5	5	4	24	4.80
46	4	4	4	5	5	22	4.40
47	4	4	4	4	4	20	4.00
48	4	4	4	4	4	20	4.00
49	5	5	5	5	5	25	5.00
50	4	4	4	4	4	20	4.00



No	Kinerja				Total	Rata - Rata
	Y1	Y2	Y3	Y4		
1	4	5	4	4	17	4.25
2	4	4	4	4	16	4.00
3	5	5	5	5	20	5.00
4	4	4	4	4	16	4.00
5	4	5	4	5	18	4.50
6	4	5	4	4	17	4.25
7	4	4	5	4	17	4.25
8	4	4	5	4	17	4.25
9	4	3	5	4	16	4.00
10	4	4	4	4	16	4.00
11	4	4	4	4	16	4.00
12	5	5	4	4	18	4.50
13	4	4	4	3	15	3.75
14	4	4	4	4	16	4.00
15	4	4	4	3	15	3.75
16	4	4	4	5	17	4.25
17	4	4	4	4	16	4.00
18	4	4	4	4	16	4.00
19	4	4	4	4	16	4.00
20	4	4	4	4	16	4.00
21	4	4	4	4	16	4.00
22	5	5	5	5	20	5.00
23	5	5	5	5	20	5.00
24	5	5	5	5	20	5.00
25	4	4	4	4	16	4.00
26	5	4	5	5	19	4.75
27	5	5	5	5	20	5.00
28	5	4	5	5	19	4.75
29	4	5	5	5	19	4.75
30	5	5	4	5	19	4.75
31	3	5	4	5	17	4.25
32	5	4	4	4	17	4.25
33	5	5	5	5	20	5.00
34	5	5	5	5	20	5.00
35	5	5	5	4	19	4.75
36	4	3	4	4	15	3.75
37	4	5	5	4	18	4.50

38	4	4	5	5	18	4.50
39	4	4	4	4	16	4.00
40	4	4	4	4	16	4.00
41	4	4	4	4	16	4.00
42	4	4	4	4	16	4.00
43	4	4	4	4	16	4.00
44	4	4	4	4	16	4.00
45	5	5	5	5	20	5.00
46	4	4	4	5	17	4.25
47	4	4	5	5	18	4.50
48	4	4	4	4	16	4.00
49	5	5	5	5	20	5.00
50	4	5	5	5	19	4.75

UNIVERSITAS

BOSOWA

**LAMPIRAN
OLAH DATA**

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	8	16.0	16.0	16.0
	Setuju	21	42.0	42.0	58.0
	Sangat Setuju	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4.0	4.0	4.0
	Netral	10	20.0	20.0	24.0
	Setuju	22	44.0	44.0	68.0
	Sangat Setuju	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	4.0	4.0	4.0
	Setuju	26	52.0	52.0	56.0
	Sangat Setuju	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	6.0	6.0	6.0
	Setuju	31	62.0	62.0	68.0
	Sangat Setuju	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	8.0	8.0	8.0
	Setuju	35	70.0	70.0	78.0
	Sangat Setuju	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	6.0	6.0	6.0
	Setuju	26	52.0	52.0	58.0
	Sangat Setuju	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	10.0	10.0	10.0
	Setuju	29	58.0	58.0	68.0
	Sangat Setuju	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	2.0	2.0	2.0
	Setuju	32	64.0	64.0	66.0
	Sangat Setuju	17	34.0	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	6.0	6.0	6.0
	Setuju	28	56.0	56.0	62.0
	Sangat Setuju	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	2.0	2.0	2.0
	Setuju	30	60.0	60.0	62.0
	Sangat Setuju	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	2.0	2.0	2.0
	Setuju	34	68.0	68.0	70.0
	Sangat Setuju	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	4.0	4.0	4.0
	Setuju	29	58.0	58.0	62.0
	Sangat Setuju	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	30	60.0	60.0	60.0
	Sangat Setuju	20	40.0	40.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	4.0	4.0	4.0
	Setuju	28	56.0	56.0	60.0
	Sangat Setuju	20	40.0	40.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi	50	3.40	5.00	4.2200	.46467
Disiplin Kerja	50	3.40	5.00	4.3160	.45909
Kinerja	50	3.75	5.00	4.3450	.41308
Valid N (listwise)	50				

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.549	2	2.774	46.360	.000 ^b
	Residual	2.813	47	.060		
	Total	8.361	49			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.919	.359		2.560	.014
	Motivasi	.448	.097	.504	4.603	.000
	Disiplin Kerja	.355	.099	.395	3.604	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Motivasi
X1.1	Pearson Correlation	1	.627**	.435**	.381**	.326*	.810**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.006	.021	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	.627**	1	.395**	.368**	.033	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000		.005	.008	.820	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	.435**	.395**	1	.683**	.280*	.753**
	Sig. (2-tailed)	.002	.005		.000	.049	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	.381**	.368**	.683**	1	.350*	.742**
	Sig. (2-tailed)	.006	.008	.000		.013	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.5	Pearson Correlation	.326*	.033	.280*	.350*	1	.498**
	Sig. (2-tailed)	.021	.820	.049	.013		.000
	N	50	50	50	50	50	50
Motivasi	Pearson Correlation	.810**	.747**	.753**	.742**	.498**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Disiplin Kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	.612**	.682**	.421**	.619**	.826**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.002	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	.612**	1	.613**	.535**	.507**	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X2.3	Pearson Correlation	.682**	.613**	1	.602**	.624**	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X2.4	Pearson Correlation	.421**	.535**	.602**	1	.479**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X2.5	Pearson Correlation	.619**	.507**	.624**	.479**	1	.788**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.826**	.817**	.862**	.753**	.788**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Kinerja
Y1	Pearson Correlation	1	.460**	.532**	.435**	.763**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.002	.000
	N	50	50	50	50	50
Y2	Pearson Correlation	.460**	1	.385**	.513**	.765**
	Sig. (2-tailed)	.001		.006	.000	.000
	N	50	50	50	50	50
Y3	Pearson Correlation	.532**	.385**	1	.572**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006		.000	.000
	N	50	50	50	50	50
Y4	Pearson Correlation	.435**	.513**	.572**	1	.816**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50
Kinerja	Pearson Correlation	.763**	.765**	.784**	.816**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.753	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.866	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.787	4

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 ^a	.664	.649	.24463

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

b. Dependent Variable: Kinerja

