



PENGARUH MOTIVASI DAN DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK DKI CABANG WALIKOTA JAKARTA PUSAT

THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF PT EMPLOYEES. BANK DKI CENTRAL JAKARTA MAYOR BRANCH

Oscar Airlangga¹, Hadijah Febriana²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : Oscar.airlangga.aa@gmail.com^{1*}, dosen02182@unpam.ac.id²

Article history :

Received : 16-02-2025

Revised : 18-02-2025

Accepted : 20-02-2025

Published: 23-02-2025

Abstract

The purpose of this study was to determine how much influence Motivation and Work Discipline have on Employee Performance at PT. Bank DKI Mayor Central Jakarta Branch. The method used in this study is quantitative analysis with a population of 52 respondents or a sample with data collection techniques by distributing questionnaires. The data analysis method used in this study is validity testing, reliability testing and classical assumption testing, multiple regression analysis, correlation coefficient analysis and determination coefficient analysis, hypothesis testing (T and F tests). Based on the results of data processing, motivation has proven to have a significant effect on employee performance. This can be shown by the t-value of 6.026 which is greater than 1.6765 ($6.026 > 1.6765$) and a significance value of 0.000 which is less than 0.05 ($0.000 < 0.05$). This means that H_a is accepted and H_o is rejected. Based on the results of data processing, work discipline has proven to have a significant effect on employee performance. This can be shown by the t-value of 7.903 which is greater than 1.6765 ($7.903 > 1.6765$) and the significance value of 0.000 which is less than 0.05 ($0.000 < 0.05$). H_a is accepted and H_o is rejected. Based on the results of data processing, it is known that the F-value of 37.312 is greater than the F-table of 3.18 ($37.312 > 3.18$) and the significance value of 0.000 is less than 0.05 ($0.000 < 0.05$). So it can be concluded that work motivation (X1) and work discipline (X2) simultaneously have a positive and significant effect on employee performance (Y).

Keywords: Motivation, Work Discipline, and Employee Performance

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Motivasi Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank DKI Cabang Walikota Jakarta Pusat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan populasi karyawan sebanyak 52 responden atau dengan sampel dengan teknik pengumpulan data dengan cara penyebaran kuesioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, analisis koefisien korelasi dan analisis koefisien determinasi, uji hipotesis (uji T dan F). Berdasarkan hasil olah data motivasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar 6,026 lebih besar dari 1,6765 ($6,026 > 1,6765$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0.000 < 0.05$). Artinya H_a diterima dan H_o ditolak. Berdasarkan hasil olah data disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal



ini dapat ditunjukkan oleh nilai thitung sebesar 7,903 lebih besar dari 1,6765 ($7,903 > 1,6765$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). H_0 diterima dan H_a ditolak. Berdasarkan hasil olah data diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 37,312 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,18 ($37,312 > 3,18$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Adanya sumber daya manusia di sebuah perusahaan tentunya memiliki peran yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi besar dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi sumber daya manusia yang terdapat pada suatu perusahaan harus di manfaatkan sebaik-baiknya agar bisa memberikan output yang optimal untuk perusahaan

Bank DKI memiliki komposisi karyawan yang didominasi oleh generasi milenial. Per April 2023, jumlah karyawan Bank DKI mencapai 3.778 orang, dengan 59 persen di antaranya merupakan generasi milenial. Komposisi ini menunjukkan bahwa Bank DKI memiliki tenaga kerja yang dinamis dan adaptif terhadap perkembangan teknologi dan tren industri perbankan. Secara keseluruhan, Bank DKI terus berupaya meningkatkan kinerja karyawannya melalui berbagai program pelatihan, peningkatan kualitas kepemimpinan, dan perhatian terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja. Dengan demikian, Bank DKI diharapkan dapat terus berkontribusi secara signifikan terhadap perekonomian daerah dan nasional.

Fenomena yang terjadi saat ini di PT Bank DKI Cabang Walikota Jakarta Pusat berdasarkan informasi dari lapangan adanya tingkat keterlambatan karyawan, cuti tahunan karyawan yang diatur sesuai perusahaan (tidak berpedoman pada peraturan pemerintah), beberapa karyawan tidak dapat bonus tahunan, kurang pelatihan dan pengembangan keterampilan, tidak adanya seminar atau pelatihan guna mengembangkan keterampilan karyawan dan adanya kesenjangan hubungan antara atasan dan bawahan sehingga mempengaruhi permasalahan kinerja kerja karyawan akibat dari motivasi dan disiplin kerjanya dan berikut ini adalah hasil data dari prasurvei motivasi kerja yang dihasilkan dari beberapa aspek motivasi kerja berdasar data tahun 2021 - 2023 yang ditunjukkan pada tabel 1.1 berikut ini:



Tabel 1. 1 Data Prasurvei Motivasi Karyawan Pada PT. Bank DKI Cabang Walikota Jakarta Pusat Tahun 2021 – 2023

Keterangan	Jumlah Karyawan	Kategori			
		Ada	Persentase	Tidak Ada	Persentase
Apakah terdapat pemberian penghargaan dalam bekerja	44	44	100%	0	0%
Apakah terdapat tunjangan hari raya tahun 2021 - 2023	44	41	93%	3	7%
Apakah terdapat upah lembur tahun 2021 – 2023	44	40	91%	4	9%
Apakah terdapat BPJS dan JKK 2021 – 2023	44	41	93%	3	7%
Apakah terdapat pensiunan dan pesangon 2021 – 2023	44	38	86%	6	14%
Apakah terdapat lomba antar pegawai 2021 - 2023	44	41	93%	3	7%
Apakah terdapat bonus tahunan pada periode 2021–2023	44	15	34%	29	66%
Apakah terdapat family gathering 2021 - 2023	44	36	82%	8	18%
Apakah terdapat promosi jabatan 2021 - 2023	44	38	86%	6	14%
Apakah terdapat program pelatihan pengembangan 2021 - 2023	44	13	30%	31	70%
Apakah terdapat cuti tahunan 2021 - 2023	44	39	89%	5	11%

Sumber: Hasil Pra-survey PT Bank DKI Cabang Walikota Jakarta Pusat Tahun 2023

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dijelaskan bahwa, motivasi langsung di diberikan PT. Bank DKI Cabang Walikota Jakarta Pusat . dengan memberikan Penghargaan Dalam Bekerja pada PT. Bank DKI Cabang Walikota Jakarta Pusat Juga memberikan tunjangan hari raya, upah lembur bagi pegawai yang bekerja melebihi jam operasional dan PT. Bank DKI Cabang Walikota Jakarta Pusat memberikan BPJS Dan JKK TAHUN kepada para karyawan dan bonus tahunan yang telah berkerja mencapai target dari perusahaan dan PT. Bank DKI Cabang Walikota Jakarta Pusat mengadakan Juga family gathering kepada karyawan agar para karyawan dapat memepererat ikatan kekeluargaan dalam perusahaan, hal ini dapat meningkatkan rasa motivasi agar ingin bekerja untuk mencapai target. Tapi disisi lain masih ada kurangnya perhatian atasan kepada para karyawan yang berupa bonus tahunan dan kurang adanya pelatihan dan pengembangan keahlian karyawan dari kantor, tidak adanya seminar lain untuk mengembangkan keahlian karyawan, serta cuti tahunan yang ditetapkan sendiri oleh kantor atau tidak ikut aturan dari pemerintah



Tabel 1. 2 Data Absensi Karyawan Pada PT. Bank DKI Cabang Walikota Jakarta Pusat Tahun 2021 - 2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Absensi				Total Absensi	Persentase Kehadiran
			Sakit	Izin	Alpa	Terlambat		
2021	52	225	18	13	15	29	75	0,64%
2022	52	233	23	11	13	32	79	0,65%
2023	52	242	16	17	11	24	68	0,54%

Sumber : PT Bank DKI Cabang Walikota Jakarta Pusat 2023

Berdasarkan data pada tabel 1.2 diatas dapat diketahui Tabel absensi karyawan 2021-2023 terlihat bahwa jumlah karyawan tetap konsisten sebanyak 52 orang dengan tren peningkatan hari kerja setiap tahunnya, dari 225 hari di 2021 menjadi 242 hari di 2023. Total absensi tertinggi terjadi pada tahun 2022 sebesar 79 kasus, didominasi oleh absensi karena sakit dan keterlambatan, sementara tahun 2023 menunjukkan perbaikan signifikan dengan penurunan total absensi menjadi 68 kasus. Persentase kehadiran juga menunjukkan tren positif, menurun dari 0,65% di 2022 menjadi 0,54% di 2023, yang mengindikasikan peningkatan disiplin dan kehadiran karyawan meskipun beban kerja meningkat. Hal ini mencerminkan adanya upaya perbaikan dalam manajemen kehadiran dan disiplin kerja di tahun terakhir. Untuk mengatasi masalah ini, perusahaan dapat menerapkan sanksi tegas seperti peringatan dan pemotongan tunjangan bagi keterlambatan serta absensi tanpa keterangan, sementara izin dan sakit perlu bukti valid. Selain itu, pemberian insentif bagi karyawan dengan kehadiran baik, penerapan sistem absensi digital, dan fleksibilitas kerja dapat menjadi solusi untuk meningkatkan disiplin serta produktivitas karyawan. Untuk meningkatkan kedisiplinan, perusahaan dapat menerapkan sistem punishment yang tegas tetapi tetap adil. Keterlambatan berulang diberikan sanksi bertahap, mulai dari peringatan lisan, surat peringatan (SP), pemotongan tunjangan, hingga evaluasi kerja bagi pelanggar berat. Absensi tanpa keterangan (alpa) dikenakan sanksi lebih ketat, mulai dari teguran, SP, pemotongan gaji, hingga pemutusan hubungan kerja (PHK) jika berulang. Untuk izin dan sakit, karyawan wajib memberikan bukti resmi seperti surat dokter atau persetujuan atasan jika melebihi batas yang ditentukan. Dengan sistem ini, perusahaan dapat menekan tingkat absensi dan meningkatkan kedisiplinan karyawan

Hal yang mendasar yang harus dilakukan oleh pimpinan adalah perlunya menerapkan kedisiplinan menyeluruh mulai dari tingkat bawah sampai pada pimpinan. Berikut ini hasil evaluasi penilaian kinerja karyawan yang diambil secara rata-rata di PT. Bank DKI Cabang Walikota Jakarta Pusat periode tahun 2021-2023 yaitu:

Tabel 1. 3 Data Kinerja Karyawan PT. Bank DKI Cabang Walikota Jakarta Pusat Periode Tahun 2021-2023

Tahun	Target	Rata-Rata	Komponen					Kriteria
			Kualitas Kerja	Kuantitas Kinerja	Pelaksanaan Tugas	Tanggung Jawab	Pengetahuan Kerja	
2021	100%	74%	71%	74%	73%	78%	74%	Cukup Baik
2022	100%	78%	81%	78%	77%	83%	75%	Cukup Baik
2023	100%	79%	83%	76%	75%	85%	78%	Cukup Baik

Sumber: PT Bank DKI Cabang Walikota Jakarta Pusat 2023

Kriteria (%): 1-50-sangat buruk, 51-60-buruk, 61-70-sedang, 71-80 cukup baik, 81-90 - baik, 91-100-sangat baik.

Berdasarkan data tabel 1.3 di atas menunjukkan bahwa PT. Bank DKI Cabang Walikota Jakarta Pusat penilaian kerja berada pada tataran yang masih terkoreksi. Data secara keseluruhan



menunjukkan bahwa pada aspek kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas serta tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh organisasi. Pada tahun 2021 Nilai rata-rata yang diperoleh hanya mampu mencapai 74% dengan kriteria cukup, diperoleh aspek Kualitas kerja dengan kriteria cukup dimana aspek ini menjadi aspek terendah yaitu 71%, dikarenakan kurangnya pegawai yang kurang efisien dalam melakukan tugas pekerjaannya. Tahun 2022 mengalami peningkatan mencapai 78% dengan kriteria cukup, dan pada tahun 2023 mengalami peningkatan lagi dengan hasil rata-rata mencapai 79% dengan kriteria cukup, karena aspek pelaksanaan tugas dan tanggung jawab menurun dikarenakan karyawan kurangnya rasa teliti terhadap tugas yang diberikan dan kurangnya rasa kesadaran untuk melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Keseluruhan aspek rata-rata berada pada pencapaian hanya sebesar 77% dengan kriteria cukup

METODE PENELITIAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Validasi adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak

2) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen

3) Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel.

4) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2017:139) berpendapat uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain

d. Uji Regresi Linier

Menurut Sugiyono (2017:277) berpendapat analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan

e. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.



- f. Uji Koefisien Determinasi (R^2)
 Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan
- g. Uji Hipotesis
 Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2017:213) berpendapat "hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan."

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4. 11
Uji Validitas Motivasi (XI)

No.	Pernyataan	<i>R hitung</i>	r_{tabel}	Hasil
1.	Lingkungan kerja mendukung produktivitas pekerjaan saya	0.355	0.2732	Valid
2.	Jadwal istirahat yang diberikan perusahaan sangat membantu saya untuk tetap berenergi sepanjang hari	0.776	0.2732	Valid
3.	Terlindungi dari perlakuan tidak adil (seperti diskriminasi atau pelecehan) ditempat kerja	0.601	0.2732	Valid
4.	Perusahaan telah menyediakan peralatan keselamatan kerja yang memadai	0.697	0.2732	Valid
5.	Selalu Didukung oleh rekan kerja dalam menvelesaikan pekerjaan	0.779	0.2732	Valid
6.	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berinteraksi secara sosial	0.572	0.2732	Valid
7.	Perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan kolaboratif	0.706	0.2732	Valid
8.	Prestasi kerja saya diakui dengan baik oleh perusahaan	0.626	0.2732	Valid
9.	Kontribusi saya terhadap tim atau perusahaan selalu diperhatikan	0.686	0.2732	Valid
10.	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan	0.708	0.2732	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V26, Tahun 2024

Berdasarkan hasil dari data pada tabel 4.11 di atas, diketahui bahwa semua pernyataan kuesioner variabel motivasi kerja memiliki nilai *R hitung* lebih besar dari r_{tabel} , maka dapat disimpulkan kuesioner variabel motivasi kerja yang dilakukan dalam penelitian ini adalah valid



Tabel 4. 12
Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

No.	Pernyataan	R hitung	r _{tabel}	Hasil
1.	Saya selalu hadir tepat waktu dengan jadwal yang telah ditentukan oleh perusahaan	0.614	0.2732	Valid
2.	Saya selalu mulai bekerja tepat waktu saat jam istirahat selesai	0.787	0.2732	Valid
3.	Meminta izin ke atasan apabila meninggalkan pekerjaan saat jam kerja	0.816	0.2732	Valid
4.	Saya selalu rapih dalam berpakaian saat bekerja	0.606	0.2732	Valid
5.	Karyawan akan diberikan sanksi hukum bagi yang melanggar aturan perusahaan	0.618	0.2732	Valid
6.	Selalu Taat terhadap aturan Perusahaan	0.724	0.2732	Valid
7.	Menjalankan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab serta SOP perusahaan	0.706	0.2732	Valid
8.	Menyelesaikan tugas sampai selesai dan tepat pada waktunya	0.820	0.2732	Valid
9.	Selalu mencari cara untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam bekerja	0.768	0.2732	Valid
10.	Selalu berusaha untuk menjaga kualitas pekerjaan saya	0.771	0.2732	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V26, Tahun 2024

Berdasarkan hasil dari data pada tabel 4.12 di atas, diketahui bahwa semua pernyataan kuesioner variabel disiplin kerja memiliki nilai R hitung lebih besar dari r_{tabel}, maka dapat disimpulkan kuesioner variabel disiplin kerja yang dilakukan dalam penelitian ini adalah valid

Tabel 4. 13
Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	R hitung	r _{tabel}	Hasil
1.	Selalu bekerja sesuai dengan target yang telah diberikan oleh Perusahaan	0.612	0.2732	Valid
2.	Hasil kerja yang dicapai sesuai dengan SOP perusahaan	0.762	0.2732	Valid
3.	Memiliki kualitas kerja yang sangat baik dalam bekerja	0.752	0.2732	Valid
4.	Kreatifitas yang tinggi dapat membantu saya mencapai hasil kerja yang lebih baik	0.706	0.2732	Valid
5.	Saya selalu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan baik	0.750	0.2732	Valid
6.	Tugas yang diberikan kepada saya sangat jelas dan mudah dipahami	0.552	0.2732	Valid
7.	Selalu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya	0.784	0.2732	Valid
8.	Bertanggung jawab atas semua perbuatan yang saya lakukan di perusahaan	0.771	0.2732	Valid
9.	Selalu terbuka untuk menerima kritik dan masukan dari rekan kerja untuk meningkatkan kinerja saya	0.839	0.2732	Valid
10.	Saya selalu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan baik yang telah diberikan oleh perusahaan	0.804	0.2732	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V26, Tahun 2024

Berdasarkan hasil dari data pada tabel 4.13 di atas, diketahui bahwa semua pernyataan kuesioner variabel kinerja karyawan memiliki nilai R hitung lebih besar dari r_{tabel}, maka



dapat disimpulkan kuesioner variabel kinerja karyawan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah valid

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. 14
Uji Reliabilitas Variabel X1, X2 dan Y

No.	Variabel	Nilai CronbachAlpha	Kriteria Minimum	Kesimpulan
1.	Motivasi (X1)	0,851	0,60	Reliabel
2.	Disiplin Kerja (X2)	0,900	0,60	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0,900	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V26, Tahun 2024

Berdasarkan hasil dari data pada tabel 4.14 di atas, diketahui bahwa semua variabel motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai *cronbachalpha* lebih besar (\geq) dari 0,60 maka dapat disimpulkan kuesioner variabel dalam penelitian ini adalah reliabel dan dapat dilanjutkan pada analisis berikutnya

2. Uji Asumsi Klasik

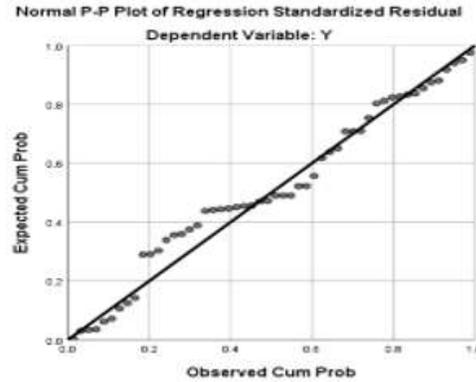
a. Uji Normalitas

Tabel 4. 15
Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

<i>One - Sample Kolmogorov - Smirnov Test</i>		
		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,33720965
Most Extreme Differences	Absolute	,112
	Positive	,073
	Negatif	-,112
Test Statistic		,112
Asymp. Sig. (2 - tailed)		,100 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V26, Tahun 2024

Berdasarkan hasil dari data tabel 4.15 di atas, diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2 - tailed)* sebesar 0,100^c lebih besar dari kriteria minimum 0.05 (Ghozali, 2017: 161), maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria normalitas. Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan grafik probability plot di mana residual variabel dapat di deteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS Versi 26 seperti pada gambar di bawah ini dan berikut adalah gambaran grafik uji normalitas:



Gambar 4. 2
Grafik Uji Normalitas

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 16
Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,034	4,333		1,162	,251		
	Motivasi	,292	,120	,287	2,442	,018	,584	1,713
	Disiplin Kerja	,570	,120	,560	4,755	,000	,584	1,713

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V26, Tahun 2024

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.16 di atas, maka dapat diketahui bahwa motivasi memiliki nilai Tolerance sebesar 0.584 dan nilai *Tolerance* disiplin kerja sebesar 0.584, di mana kedua nilai variabel tersebut lebih kecil dari $< 0,1$, dan nilai VIF variable motivasi memiliki nilai sebesar 1,713 dan nilai VIF disiplin kerja sebesar 1,713 maka dapat disimpulkan bahwa kedua nilai variabel tersebut lebih kecil dari < 10 , maka data dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 17
Uji Heteroskedastisitas

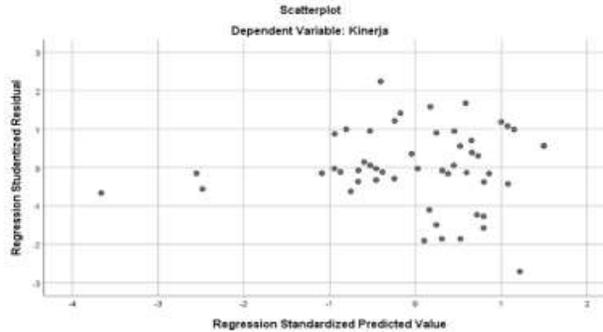
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,720	2,696		-1,009	,318
	Motivasi	-,009	,074	-,022	-,121	,904
	Disiplin Kerja	,130	,075	-,311	1,740	,088

a. Dependent Variabel: Abs_RES

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V26, Tahun 2024



Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.17 diatas, maka dapat diketahui bahwa variabel independen motivasi memiliki nilai Sig. sebesar 0,904 dan disiplin kerja memiliki nilai Sig. sebesar 0,088, maka dapat disimpulkan bahwa jika variabel independen tidak signifikan secara statistik dan memiliki nilai signifikansi (Sig.) > 0,05, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas Menurut Ghozali (2017: 139). Dan berikut adalah gambaran grafik uji Heteroskedastisitas:



Gambar 4.3
Grafik Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar 4.3 di atas, diketahui jika data menyebar secara merata baik pada ruang positif ataupun pada ruang negatif. Maka dapat disimpulkan data dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi heteroskedastisita

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4. 18
Regresi Linear Berganda X1, X2 Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,034	4,333		1,162	,251
	Motivasi	,292	,120	,287	2,442	,018
	Disiplin Kerja	,570	,120	,560	4,755	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V26, Tahun 2024

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.18 di atas, maka dapat dikemukakan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2$

Hasil di atas memiliki penjelasan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 5,034 memiliki arti, bahwa jika variable motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak ada pengaruhnya maka kinerja karyawan (Y) tetap terbentuk sebesar 5,034.
- b. Motivasi (X1) terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,292, maka setiap peningkatan satu unit pada variable motivasi akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada variable kinerja karyawan sebesar 0,292.
- c. Disiplin kerja (X2) terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,570, maka setiap peningkatan satu unit pada variable disiplin kerja akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada variable kinerja karyawan sebesar 0,570



4. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Tabel 4. 20
Uji Koefisien Korelasi X1, X2 Secara Simultan Terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			
						F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.777 ^a	.604	.587	3.405	.604	37.312	2	49	.000

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

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V26, Tahun 2024

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.20 di atas, dapat dikemukakan bahwa nilai korelasi variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.777. Maka hasil tersebut masuk pada kategori “**Kuat**”. Dengan kata lain, terdapat hubungan yang kuat antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

5. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 21
Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan X1, X2 Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 ^a	.604	.587	3,405

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

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V26, Tahun 2024

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.21 di atas, bahwa nilai kontribusi koefisien determinasi sebesar 0,587. Artinya variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 58,7% sedangkan sisanya sebesar 41,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini

6. Uji hipotesis

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.22, motivasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar 6,026 lebih besar dari 1,6765 ($6,026 > 1,6765$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0.000 < 0.05$). Artinya H_a diterima dan H_o ditolak

Tabel 4. 22
Uji T Secara Parsial X1 Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,192	4,646		3,055	,004
	Motivasi	,660	,109	,649	6,026	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V26, Tahun 2024



Tabel 4. 23
Uji T Secara Parsial X2 Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,189	4,179		2,199	,033
	Disiplin Kerja	,759	,096	,745	7,903	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V26, Tahun 2024

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.23 di atas, disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar 7,903 lebih besar dari 1,6765 ($7,903 > 1,6765$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). H_a diterima dan H_0 ditolak.

Tabel 4. 24
Uji F Secara Simultan X1, X2 Terhadap Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	864.995	2	432.498	37.312	,000 ^b
	Residual	567.985	49	11.592		
	Total	1432.981	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V26, Tahun 2024

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.24 di atas, diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 37.312 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3.18 ($37.312 > 3.18$) dan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan mengenai Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank DKI Cabang Walikota Jakarta Pusat . Mengacu pada data pengujian maka dapat ditarik kesimpulan yaitu:

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.29 di atas. Hal ini dapat ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar 6,026 lebih besar dari 1,6765 ($6,026 > 1,6765$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Artinya H_a diterima dan H_0 ditolak
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.30 di atas. Hal ini dapat ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar 7,903 lebih besar dari 1,6765 ($7,903 > 1,6765$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). H_a diterima dan H_0 ditolak
3. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.31 di atas, diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 37,312 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3.18 ($37,312 > 3.18$) dan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2)

**DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori, konsep dan indikator)*. Riau: Zanafah Publishing.
- Ajabar. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Anggi, R. S. S., & Andi, H. S. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja pada saat work from home (WFH) terhadap kinerja karyawan di PT. Alfa Putra Mahkota Kota Jakarta Timur. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan*, 2(3), 87–98.
- Aufia, Z. F., & Juliana, N. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai UPT. Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang Medan. *Jurnal Inovasi Penelitian (JIP)*, 2(12), 3831–3836.
- Bachtiar, A. H. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *Jurnal JENIUS*, 1(1), 65–73.
- Editya, N. (2022). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan UPTD Puskesmas Ciledug. *Journal Economics and Management (JECMA)*, 3(1), 31–41.
- Edy, S. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Eko, N. N. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Express area Jakarta Selatan. *Jurnal Arastirma Universitas Pamulang*, 4(1), 141–151.
- Feky, J., Jack, H., Syauta, & Arry, P. (2022). Pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Jayapura. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 13(2), 92–105.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (Edisi ke-9). Undip.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasmin, J. N. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Solok: Mitra Cendekia Media.
- Kasmir. (2016). *Manajemen SDM (teori dan praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung.
- Muhammad, S., & Apep, M. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Cipta Saka Raharja Cibinong. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(3), 206–213.
- Nurhasanah, Silvia, J., Deni, H., Widya, P., & Syah Amin, A. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan J&T Express di Kabupaten Bungo. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 9(9), 3650–3659.
- Rafika, R. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajerial*, 9(3), 351–368.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Jeffrey, Ed.). Prenadamedia Group.
- Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja* (Edisi ke-5). Jakarta: Penerbit Rajawali Pers PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Surabaya: CV R. A. De Rozarie.