

# PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK MANDIRI (PERSERO) TBK KANTOR WILAYAH X MAKASSAR

Andi Indra Suhendar<sup>1</sup>, Mashur Razak<sup>2</sup>, Harlinda Harniati Arfan<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>STIE NOBEL INDONESIA

Email : [1indrasuhendarkune@gmail.com](mailto:1indrasuhendarkune@gmail.com), [2mashur\\_razak@yahoo.co.id](mailto:2mashur_razak@yahoo.co.id), [3harlindah@stienobel-indonesia.ac.id](mailto:3harlindah@stienobel-indonesia.ac.id)

## Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan metode survei dengan alat pengumpulan data kuesioner. Penelitian bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank MANDIRI (PERSERO) Tbk Kantor Wilayah X Makassar.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bank Mandiri (PERSERO) Tbk Kantor Wilayah X Makassar berjumlah 160, sedangkan teknik penentuan sampel berdasarkan rumus slovin sehingga sampel yang dihasilkan berjumlah 86 orang. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Motivasi kerja, disiplin kerja, dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Mandiri (PERSERO) Tbk Kantor Wilayah X Makassar. (2) Motivasi kerja, disiplin kerja, dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Mandiri (PERSERO) Tbk Kantor Wilayah X Makassar. (3) Disiplin kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Mandiri (PERSERO) Tbk Kantor Wilayah X Makassar.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kinerja Karyawan

## Abstract

*This research is a quantitative study using a survey method with a questionnaire data collection tool. This study aims to determine the effect of motivation, discipline and work ability on employee performance at PT Bank MANDIRI (PERSERO) Tbk, Regional Office X Makassar.*

*The population in this study were 160 employees of PT Bank Mandiri (PERSERO) Tbk X Makassar Regional Office, while the sampling technique was based on the Slovin formula so that the resulting sample amounted to 86 people.*

*The results showed that (1) work motivation, work discipline, and work ability had a positive and partially significant effect on employee performance at PT. Bank Mandiri (PERSERO) Tbk Regional Office X Makassar. (2) Work motivation, work discipline, and work ability have a positive and significant effect simultaneously on employee performance at PT. Bank Mandiri (PERSERO) Tbk Regional Office X Makassar. (3) Work discipline is a variable that has the most dominant influence on employee performance at PT. Bank Mandiri (PERSERO) Tbk Regional Office X Makassar.*

**Keywords:** Work Motivation, Work Discipline, Work Ability, and Employee Performance

## PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi persaingan dalam dunia usaha semakin ketat, perusahaan didorong untuk menghadirkan inovasi dan performa terbaik untuk dapat bertahan dalam persaingan tersebut. Hal tersebut dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja pada karyawan di perusahaan tersebut. Jika kinerja karyawan baik yang hasilnya dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja yang diharapkan oleh perusahaan dan salah satu kunci sukses untuk memenangkan persaingan adalah kebutuhan akan Sumber Daya Manusia (SDM) yang

berkualitas. Untuk itu, perusahaan akan dituntut untuk dapat lebih selektif dalam memilih SDM yang mampu menunjukkan kinerja yang baik.

Kegiatan usaha bank secara umum adalah merupakan usaha yang berlandaskan pada kepercayaan masyarakat. Oleh karena itu profesionalisme pengelola yang berkecimpung didalamnya merupakan suatu keharusan yang tidak dapat ditawar lagi. Keberhasilan itu organisasi mencapai visi dan misinya sangat ditentukan oleh kinerja sumber manusia yang ada didalamnya. Kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja organisasi.

Penting bagi perusahaan mengetahui kinerja karyawan, melalui kinerja dapat melihat seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Sinambela, 2012:38). Terdapat beberapa ciri yang memberikan pengaruh terhadap kinerja seseorang, menurut Robbins dan Judge (2013:83) tingkat kinerja tergantung pada kemampuan yang ada didalam karyawan itu sendiri seperti pelatihan, pengetahuan, motivasi dan disiplin, apabila kemampuan karyawan semakin baik maka kinerja juga akan mengalami peningkatan. Selain itu, Mangkuprawira dan Hubeis (2007:62) juga berpendapat bahwa kinerja yang karyawan dapat ditentukan oleh beberapa faktor yaitu, faktor personal yang meliputi keterampilan, kepercayaan diri, disiplin, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu karyawan.

Berdasarkan teorinya, kinerja merupakan fungsi interaksi antara kemampuan atau ability (A), motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik atau motivation (M) dan kesempatan atau opportunity (O), yaitu  $kinerja = F(A \times M \times O)$ , artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan (Robbins, 2006) dalam (Sjahrudin dkk, 2014:2). Teori tersebut menjelaskan bahwa salah satu faktor penting dalam menganalisis kinerja pegawai adalah faktor motivasi. Motivasi adalah suatu rangsangan keinginan dan daya pendorong kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (Sutrisno.2009:110). Berdasarkan jenisnya motivasi terdiri dari motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu (Sardiman.2007:89). Mahmudi (2008) mengemukakan bahwa motivasi ekstrinsik adalah daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja.

Hasil penelitian terdahulu memberikan bukti bahwa Motivasi Intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, seperti yang ditunjukkan pada penelitian yang dilakukan (Maulan,dkk 2015) ; (Putra & Frianto, 2013) bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebagai cerminan dari kinerja karyawan.

Perbedaan hasil temuan penelitian dalam menganalisis pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja pegawai di tunjukan dalam penelitian yang di tunjukan (Budianto dkk, 2013) bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu perusahaan karena dalam suasana disiplinlah perusahaan akan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Karyawan yang disiplin dan tertib menaati semua norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan akan dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan produktifitas.

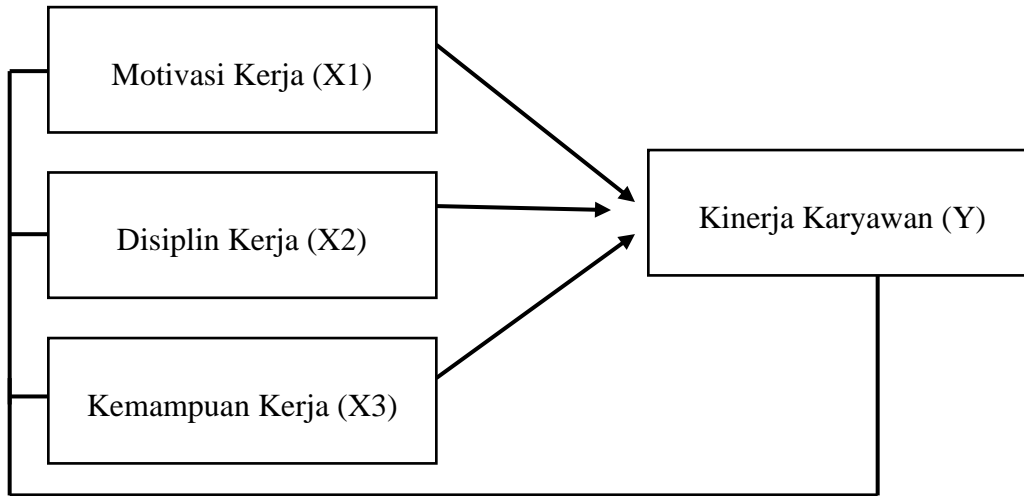
Menurut Sinambela (2012:48) mengatakan bahwa kedisiplinan kerja dapat mempengaruhi kinerja, Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para karyawan mematuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut dengan kata lain pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan sikap dan perilaku para karyawan sehingga karyawan tersebut secara suka rela kooperatif dengan karyawan yang lain meningkatkan prestasi kerja. Disiplin diartikan sebagai sistem yang berisi kebijakan peraturan, prosedur yang mengatur perilaku baik secara individu maupun kelompok dalam sistem organisasi. Hal ini dibuktikan melalui penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Asyifa Syafrani Asmara (2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Infomedia Nusantara Bandung sebesar 5.460 dengan signifikansi  $0,00 < 0,0$  Organisasi yang efektif harus mampu untuk menemukan, mendayagunakan, mempertahankan, dan mengembangkan manusia untuk mencapai hasil yang dicita-citakan (Marwansyah,2012:3). Dapat disimpulkan bahwa tercapainya tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh usaha manusianya, baik dalam kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahaan, pengkoordinasian dan pengendalian. Sumber daya manusia di perusahaan berperan sebagai penentu keberhasilan perusahaan untuk mencapai hasil yang dicitacitakan. Salah satu cara untuk mengembangkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan adalah diadakannya suatu program pelatihan dimana program yang diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan dari perusahaan. Pelatihan adalah proses pembelajaran keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh karyawan baru untuk melaksanakan pekerjaan (Dessler 2010:280).

Sedangkan menurut Fajar (2013:100), pelatihan adalah proses pembelajaran yang ditujukan kepada karyawan agar pelaksanaan pekerjaan memuaskan. Hal ini diperkuat dengan ada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Atisama (2015) mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Sekolah menengah pertama di lingkungan pelaksanaan teknis dinas pendidikan kecamatan gunung sitoli utara, dengan hasil Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 4,691 dengan signifikansi  $0,00 < 0,5$  Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk merupakan lembaga keuangan perbankan yang terbentuk melalui merger dari 4 (empat) bank pemerintah yaitu Bank Dagang Negara, Bank Bumi Daya, Bank Ekspor Import, dan Bank Pembangunan Indonesia (BAPINDO). PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk merupakan Bank yang terus berusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya agar kinerja karyawan yang mereka berikan pada nasabah meningkat. Hal ini menjelaskan bahwa salah satu strategi yang dapat menunjang keberhasilan bisnis dalam sektor perbankan adalah berusaha menawarkan kualitas jasa dengan kualitas pelayanan tinggi yang nampak 3 dalam kinerja atau performa dari layanan yang ada, seperti dengan memberikan rangsangan balas jasa yang menarik dan menguntungkan. Sebagai manusia biasa, karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk tentunya dihadapkan dengan kondisi dilematis. Di satu sisi mereka harus bekerja untuk fokus pada visi perusahaan yaitu memberi kepuasan bagi pelanggan sementara disisi lain mereka memiliki kebutuhan dan keinginan yang perlu mendapat perhatian dari perusahaan.

Oleh karena itu penting bagi perusahaan PT. BANK MANDIRI (PERSERO) Tbk Kantor wilayah X Makassar untuk memotivasi para karyawan dan menerapkan Kedisiplinan serta mengadakan Pelatihan agar para karyawan mempunyai pengetahuan dalam menjalankan Visi dan Misi perusahaan dibidang Perbankan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional yang menggunakan instrumen penelitian kuesioner, dimana setiap opsi jawaban

yang tertera dalam kuesioner dideskripsikan dalam bentuk angka kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda merupakan suatu bentuk alat analisis yang bertujuan untuk mengetahui ketergantungan variabel dependen (kinerja pegawai) dengan pengaruh dari variabel independen (budaya organisasi, pendidikan, dan kompensasi). Untuk lebih jelasnya, dibawah ini dapat dilihat gambar berikut kerangka konseptual penelitian.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan kuantitatif korelasional dengan menggunakan metode survei. Penelitian kuantitatif korelasional merupakan suatu tipe penelitian yang melihat hubungan antara suatu atau beberapa variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Tujuan utama melakukan penelitian korelasional yaitu untuk menjelaskan pentingnya tingkah laku manusia atau meramalkan suatu hasil. Dengan demikian, penelitian korelasional berbentuk deskriptif karena menggambarkan suatu hubungan antar variabel penelitian. Karena itu, penelitian kuantitatif korelasional merupakan upaya untuk menerangkan dan meramalkan suatu hubungan antar variabel penelitian.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Uji Validitas**

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Motivasi (X1)	Item 1	0,731	0,214	Valid/Layak
	Item 2	0,547	0,214	Valid/Layak
	Item 3	0,558	0,214	Valid/Layak
	Item 4	0,738	0,214	Valid/Layak
	Item 5	0,712	0,214	Valid/Layak
	Item 6	0,608	0,214	Valid/Layak
	Item 7	0,508	0,214	Valid/Layak

	Item 8	0,549	0,214	Valid/Layak
	Item 9	0,637	0,214	Valid/Layak
	Item 10	0,707	0,214	Valid/Layak
	Item 11	0,630	0,214	Valid/Layak
	Item 12	0,503	0,214	Valid/Layak
	Item 13	0,547	0,214	Valid/Layak
	Item 14	0,234	0,214	Valid/Layak
	Item 15	0,705	0,214	Valid/Layak
Disiplin Kerja (X2)	Item 1	0,605	0,214	Valid/Layak
	Item 2	0,606	0,214	Valid/Layak
	Item 3	0,509	0,214	Valid/Layak
	Item 4	0,564	0,214	Valid/Layak
	Item 5	0,629	0,214	Valid/Layak
	Item 6	0,417	0,214	Valid/Layak
	Item 7	0,405	0,214	Valid/Layak
	Item 8	0,337	0,214	Valid/Layak
	Item 9	0,383	0,214	Valid/Layak
	Item 10	0,473	0,214	Valid/Layak
Kemampuan Kerja (X3)	Item 1	0,475	0,214	Valid/Layak
	Item 2	0,603	0,214	Valid/Layak
	Item 3	0,596	0,214	Valid/Layak
	Item 4	0,390	0,214	Valid/Layak
	Item 5	0,401	0,214	Valid/Layak
	Item 6	0,417	0,214	Valid/Layak
	Item 7	0,474	0,214	Valid/Layak
	Item 8	0,380	0,214	Valid/Layak
	Item 9	0,327	0,214	Valid/Layak
	Item 10	0,422	0,214	Valid/Layak
	Item 11	0,489	0,214	Valid/Layak
	Item 12	0,547	0,214	Valid/Layak
Kinerja Karyawan (Y)	Item 1	0,479	0,214	Valid/Layak
	Item 2	0,578	0,214	Valid/Layak
	Item 3	0,448	0,214	Valid/Layak
	Item 4	0,453	0,214	Valid/Layak
	Item 5	0,578	0,214	Valid/Layak
	Item 6	0,445	0,214	Valid/Layak
	Item 7	0,462	0,214	Valid/Layak
	Item 8	0,456	0,214	Valid/Layak
	Item 9	0,618	0,214	Valid/Layak
	Item 10	0,624	0,214	Valid/Layak
	Item 11	0,444	0,214	Valid/Layak
	Item 12	0,476	0,214	Valid/Layak
	Item 13	0,491	0,214	Valid/Layak
	Item 14	0,392	0,214	Valid/Layak

Sumber: Data primer diolah SPSS 26, 2021.

Hasil pengujian validitas kuesioner penelitian yang ditunjukkan tabel di atas dapat dinyatakan bahwa nilai r hitung semua item dalam kuesioner penelitian > nilai r tabel, hal tersebut berarti item-item kuesioner penelitian yang digunakan valid atau layak.

**Uji Reliabilitas**

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,871	0,6	Reliabel/Handal
Disiplin Kerja (X2)	0,666	0,6	Reliabel/Handal
Kemampuan Kerja (X3)	0,667	0,6	Reliabel/Handal
Kinerja Karyawan (Y)	0,762	0,6	Reliabel/Handal

Sumber: Data primer diolah SPSS 26, 2021.

Dari tabel diatas diketahui bahwa masing – masing nilai Cronbach’s alpha variabel diatas berada diatas 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliabel atau diterima.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 3. Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel	Koefisien regresi	T Hitung	Signifikan	Keterangan
Motivasi kerja (X1)	0,160	2,770	0,007	Signifikan
Disiplin kerja (X2)	0,544	3,716	0,000	Signifikan
Kemampuan kerja (X3)	0,264	2,053	0,043	Signifikan
Konstanta	13,550	3,038	0,003	Signifikan
F	66,56			
Prob F	0,000			
R	0,842			
R Square	0,709			

Sumber: Data primer diolah SPSS 26, 2021.

Nilai koefisien regresi dan nilai konstanta di atas dapat diterjemahkan seperti berikut:

$$Y = 13,550 (\alpha) + 0,160 \beta_1 X_1 + 0,544 \beta_2 X_2 + 0,264 \beta_3 X_3 + 0,05 e$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Apabila nilai koefisien regresi motivasi kerja  $\beta_1 X_1$ , disiplin kerja  $\beta_2 X_2$ , dan kemampuan kerja  $\beta_3 X_3$  konstan (tetap/tidak berubah) maka kinerja karyawan adalah 13,550.
2. Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,160 berarti jika terjadi kenaikan pada motivasi kerja sebesar 1 (100%) maka akan terjadi kenaikan pada kinerja karyawan sebesar 0,160. Namun, jika terjadi penurunan pada komunikasi sebesar 1 (100%) maka kinerja karyawan juga turun sebesar 0,160.
3. Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,544 berarti jika terjadi kenaikan pada disiplin kerja sebesar 1 (100%) maka akan terjadi kenaikan pada kinerja karyawan

sebesar 0,544. Namun, jika terjadi penurunan pada disiplin kerja sebesar 1 (100%) maka kinerja karyawan juga turun sebesar 0,544.

4. Nilai koefisien regresi kemampuan kerja sebesar 0,264 berarti jika terjadi kenaikan pada kemampuan kerja sebesar 1 (100%) maka akan terjadi kenaikan pada kinerja karyawan sebesar 0,264. Namun, jika terjadi penurunan pada kemampuan kerja sebesar 1 (100%) maka kinerja karyawan juga turun sebesar 0,325.
5. Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda ditemukan variabel independen dengan pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Variabel tersebut adalah disiplin kerja, hal tersebut disebabkan karena nilai koefisien regresi yang dihasilkan dalam pengujian regresi linear berganda disiplin kerja lebih tinggi dibandingkan kedua variabel independen lainnya. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan variabel dengan tingkat dominasi paling besar atas baik buruknya kinerja karyawan.

**Uji Parsial (Uji T)**

**Tabel 7. Uji Parsial (Uji T)**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.550	4.460		3.038	.003
	Motivasi	.160	.058	.290	2.770	.007
	Disiplin Kerja	.544	.146	.396	3.716	.000
	Kemampuan Kerja	.264	.129	.223	2.053	.043

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah SPSS 26, 2021.

Berdasarkan hasil pengujian parsial dan pengambilan keputusan yang telah diuraikan di atas maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi kerja, disiplin kerja, dan kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri Regional X Makassar.

**Uji Simultan (Uji F)**

**Tabel 8. Uji Simultan (Uji F)**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	286.944	3	95.648	89.595	.000 <sup>b</sup>

Residual	46.973	44	1.068	
Total	333.917	47		

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Budaya Organisasi, Pendidikan

Sumber: Data primer diolah SPSS 26, 2021.

Nilai F tabel yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah 2,715, sedangkan nilai F hitung dalam pengujian simultan yang ditunjukkan tabel pengujian simultan sebesar 66,562 yang berarti nilai F hitung > F tabel. Pada pengukuran selanjutnya diketahui bahwa nilai signifikansi yang dihasilkan adalah  $0,000 < 0,05$ . Jadi, berdasarkan hasil pengujian dan pengambilan keputusan dalam pengujian simultan maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen yang terdiri dari motivasi kerja, disiplin kerja, dan kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Mandiri Regional X Makassar.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 9. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.842 <sup>a</sup>	.709	.698	2.000

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah SPSS 26, 2021.

Nilai *R Square* yang dihasilkan tabel di atas menunjukkan nilai sebesar 0,709 atau jika ditransformasi dalam bentuk persentase menjadi 70,9%. Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di PT Bank Mandiri Regional X Makassar dipengaruhi oleh motivasi kerja, disiplin kerja dan kemampuan kerja sebesar 70,9%, sisanya sebesar 29,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan/diteliti dalam penelitian ini.

**PEMBAHASAN**

**Pengaruh Parsial Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa koefisien regresi motivasi kerja bertanda positif yang berarti motivasi kerja mampu memprediksi kenaikan dan penurunan kinerja karyawan. Selanjutnya dalam pengujian parsial, nilai t hitung > t tabel, serta nilai signifikansi yang dihasilkan < 0,05 yang berarti secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Wahyudi (2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Temuan ini secara teoritis mengonfirmasi teori dan mendukung hasil penelitian terdahulu, bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian lain yang juga sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Mardjuni & Saleh (2018) dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Semen Tonasa Kabupaten Pangkep”. Dari hasil analisis dan penelitian menunjukkan bahwa

(1) kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (2) Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (4) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (5) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep.

Penelitian ini juga didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Mc Clelland dan Boyatzis dalam (Suryani & FoEh, 2019) menjelaskan bahwa *motivation is defined in relation to need strength*. Motivasi dianggap sebagai suatu kekuatan atau dorongan yang menggerakkan manusia ke arah tujuan tertentu. Secara sistematis motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan.

### **Pengaruh Parsial Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa koefisien regresi disiplin kerja bertanda positif yang berarti disiplin kerja mampu memprediksi kenaikan dan penurunan kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi yang dihasilkan disiplin kerja memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan dua variabel independen lainnya. Selanjutnya dalam pengujian parsial, nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, serta nilai signifikansi yang dihasilkan  $<$  0,05 yang berarti secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Rozalia (2015) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Pattindo Malang)”. Hasil regresi linier berganda, menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t$  hitung  $5,925 >$   $t$  tabel  $1,990$ . Variabel disiplin kerja menunjukkan nilai  $t$  hitung  $4,651 >$   $t$  tabel  $1,990$  hal ini berarti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil  $F$  hitung sebesar  $50,605 >$   $F$  tabel  $3,112$ , bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil dari penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan Muhyi et al (2016) Disiplin adalah perilaku tertib oleh karyawan dengan cara yang diharapkan. Ini adalah kekuatan atau ketakutan dari kekuatan yang menghalangi seseorang atau kelompok untuk melakukan hal-hal yang merugikan pencapaian tujuan kelompok. Dengan kata lain, disiplin adalah perilaku tertib oleh anggota organisasi yang mematuhi peraturan dan regulasi karena mereka ingin bekerja sama secara harmonis dalam meneruskan tujuan yang dimiliki kelompok.

Selain pandangan di atas, disiplin yang baik berarti bahwa karyawan bersedia untuk mematuhi aturan perusahaan dan perintah eksekutif dan berperilaku dengan cara yang diinginkan. Disiplin menyiratkan tidak adanya kekacauan, ketidakteraturan dan kebingungan

dalam perilaku seorang pekerja. Menurut Calhoon, disiplin adalah kekuatan yang mendorong individu atau kelompok untuk mematuhi aturan, peraturan dan prosedur yang dianggap perlu untuk berfungsinya organisasi secara efektif' (Mamik, 2016).

### **Pengaruh Parsial Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa koefisien regresi kemampuan kerja bertanda positif yang berarti kemampuan kerja mampu memprediksi kenaikan dan penurunan kinerja karyawan. Selanjutnya dalam pengujian parsial, nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, serta nilai signifikansi yang dihasilkan  $<$  0,05 yang berarti secara parsial kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aziz et al., (2017) dengan judul "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal)". Hasil uji  $F$  test menunjukkan bahwa kemampuan kerja, semangat kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh sebesar 50,9%; sisanya 49,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

Penelitian ini juga didukung oleh beberapa pandangan ahli mengenai kemampuan karyawan. Menurut Hasibuan dalam (Zainal et al., 2015) kemampuan dapat dipandang sebagai karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang yang berkenaan dengan bagaimana para karyawan bekerja dan bagaimana mereka menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai dengan aturan atau prosedural yang berlaku di dalam organisasi.

Menurut Mangkunegara (2015) menyatakan bahwa secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan reality (*knowledge and skill*), artinya karyawan memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka lebih mudah mencapai prestasi maksimal.

Menurut Sedarmayanti (2018) menyatakan bahwa kemampuan mencakup keterampilan dan keahlian yang dimiliki oleh seorang karyawan . Ini adalah atribut yang melekat atau dimiliki oleh seseorang. Berdasarkan pendapat di atas dapat diartikan bahwa kemampuan adalah kecakapan atau kapasitas mengenai suatu keahlian yang merupakan bawaan sejak lahir untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan, semakin baik kemampuan individu dalam bekerja dapat berdampak positif terhadap kinerjanya.

### **Pengaruh Simultan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Nilai  $F$  tabel yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah 2,715, sedangkan nilai  $F$  hitung dalam pengujian simultan yang ditunjukkan tabel pengujian simultan sebesar 66,562 yang berarti nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel. Pada pengukuran selanjutnya diketahui bahwa nilai signifikansi yang dihasilkan adalah  $0,000 <$  0,05. Jadi, berdasarkan hasil pengujian dan pengambilan keputusan dalam pengujian simultan maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen yang terdiri dari motivasi kerja, disiplin kerja, dan kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Mandiri Regional X Makassar.

Nilai *R Square* yang dihasilkan tabel di atas menunjukkan nilai sebesar 0,709 atau jika ditransformasi dalam bentuk persentase menjadi 70,9%. Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di PT Bank Mandiri Regional X Makassar dipengaruhi oleh motivasi kerja, disiplin kerja dan kemampuan kerja sebesar 70,9%, sisanya sebesar 29,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan/diteliti dalam penelitian ini.

### **Variabel Yang Memiliki Pengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan pada hasil pengujian regresi linear berganda yang telah dilakukan pada uraian sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki kontribusi paling dominan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri Regional X Makassar. Hasil tersebut menandakan bahwa disiplin kerja berperan penting dalam pencapaian kinerja karyawan sehingga jika terjadi penurunan ataupun kenaikan pada disiplin kerja, maka akan sangat berdampak pada kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri Regional X Makassar.

Hasil penelitian ini berbeda dari penelitian lain yang telah dilakukan sebelumnya. Penelitian lain yang tidak sejalan dengan dominasi kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah penelitian yang dilakukan oleh Sekartini (2016) dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa”. (1) Kemampuan Kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya kemampuan kerja tidak berpengaruh akan meningkatnya kepuasan kerja pada Universitas Warmadewa. (2) Kemampuan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja dalam hal ini kemampuan kerja karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Universitas Warmadewa. (3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin meningkatnya disiplin kerja di masing-masing bidang tidak dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan Universitas Warmadewa (4) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya bahwa jika disiplin kerja karyawan semakin baik maka kinerja karyawan semakin baik pula, namun secara signifikan mempengaruhi naiknya kinerja karyawan. (5) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya semakin baiknya motivasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja pada Universitas Warmadewa. (6) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin meningkatnya motivasi di masing-masing bidang, karyawan dengan atasan akan meningkatkan kinerja karyawan pada Universitas Warmadewa. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baiknya kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan Universitas Warmadewa.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja, disiplin kerja, dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Mandiri (PERSERO) Tbk Kantor Wilayah X Makassar.
2. Motivasi kerja, disiplin kerja, dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Mandiri (PERSERO) Tbk Kantor Wilayah X Makassar.

3. Disiplin kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Mandiri (PERSERO) Tbk Kantor Wilayah X Makassar.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, N. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Kasus*. Unisnu Press.
- Aziz, A., Pratama, N., & Wardani, A. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 8(2), 119–129.
- Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pe). Aksara Timur.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi)*. Alfabeta. CV.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Irdh. CV.
- Fadhil, A., Mayowan, Y., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 54(1), 40–47.
- Husain, B. A. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro)*. 1(1), 2–16.
- Kaswan. (2016). *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Alfabeta. CV.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 2(1), 18–25.
- Lubis, Y., Hermanto, B., & Edison, E. (2018). *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke).  
Alfabeta. CV.
- Mamik. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Jawara.
- Mangkunegara, A. P. A. A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Edisi kedua). PT Remaja Rosda Karya.
- Mardjuni, S., & Saleh, H. M. Y. (2018). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep*. 7(1), 11–21.

- 
- Maulana, F. H., Hamid, D., & Mayoan, Y. (2015). *Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Kantor Cabang Malang*. 22(1), 1–8.
- Muhyi, H. A., Muttaqin, Z., & Nirmalasari, H. (2016). *HR Plan & Strategy: Strategi Jitu Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Raih Asa Sukses.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta. CV.
- Priansa, D. J., & Sumardjo, M. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia Konsep-konsep Kunci*. Alfabeta. CV.
- Ratnasari, S. L. (2019). *Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Penerbit Qiara Media, CV.
- Robbins, S., & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Salemba Empat.
- Rozalia, N. A. (2015). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Pattindo Malang)*. 26(2).
- Saputra, I. P. A., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 121–130.
- Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja)* (Cetakan Ke). Refika Aditama.
- Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3(2), 64–75. <https://doi.org/10.22225/jj.3.2.130.64-75>
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (Cetakan Ke). Bumi Aksara.
- Siregar, R. T., Sahir, H. S., Sisca, Chandra, V., Wijaya, A., Masrul, Sianturi, E., Simarmata, H. M., Revida, E., & Purba, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi* (Cetakan Pe). Yayasan Kita Menulis.
- Sisca, Chandra, E., Sinaga, O. S., Revida, E., Purba, S., Butarbutar, M., Simarmata, H. M., Munsarif, M., & Silitonga, H. P. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- Suryani, N. K., & FoEh, J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif* (Cetakan Pertama). Nilacakra Publishing House.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Edisi 3. Cetakan Pertama. Alfabeta. Bandung.

Suryani, N. K., Sugianingrat, I. A. P. W., & Laksemini, K. D. I. S. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian* (Cetakan Pe). Nilacakra Publishing House.

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Perr). Kencana.

Suwatno, & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen SDM: Dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Cetakan Ke). Alfabeta. CV.

Theodora, O. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sejahtera Motor Gemilang Surabaya. *Jurna Agora*, 3(2), 187–195.

Wahyudi. (2019). *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 2(3), 351–360. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3269399>

Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2015). *Praktik, Manajemen sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Rajawali Press.