

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK CENTRAL ASIA, Tbk CABANG WAHID HASYIM

Adit Prabowo¹, Risza Putri Elburdah²

Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

aditprabowo210@gmail.com, risza01022@unpam.ac.id**Abstract**

The purpose of this study was to determine the effect of discipline and motivation on employee performance at the Division of PT. Bank Central Asia Tbk. Wahid Hasyim Branch. This study uses a quantitative approach with a sample of 70 employees. The sampling technique uses saturated sampling. Data collection techniques through primary and secondary data. Data analysis techniques use descriptive statistics, validity tests, reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, autocorrelation tests, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, t test and f test. The results of the study indicate that partially discipline has a significant effect on employee performance at the Division of PT. Bank Central Asia Tbk. Wahid Hasyim Branch, this can be proven from the simple linear regression equation $Y = 17.482 + 0.479X_1$ and the t_{count} value $> t_{table}$ or $(3.750 > 1.672)$. Partially motivation has a significant effect on employee performance at the Division of PT. Bank Central Asia Tbk. Wahid Hasyim Branch, this can be proven by the equation $Y = 6.905 + 0.761 X_2$ and the value $(8.126 > 1.672)$. Simultaneously, discipline and motivation affect employee performance in the Division of PT. Bank Central Asia Tbk. Wahid Hasyim Branch, this can be proven by the multiple linear regression equation $Y = -2.653 + 0.337X_1 + 0.698X_2$, the correlation value is 0.791, the determination coefficient value is 62.5%, the hypothesis test obtained $F_{count} > F_{table}$ or $(47.560 > 2.77)$.

Keywords: *Discipline, Motivation, Employee Performance*

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Divisi PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Wahid Hasyim. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel 70 karyawan. teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Teknik pengambilan data melalui data primer dan sekunder. Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Divisi PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Wahid Hasyim, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 17,482 + 0,479X_1$ dan nilai thitung $>$ ttabel atau $(3,750 > 1,672)$. Secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Divisi PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Wahid Hasyim, hal tersebut dapat dibuktikan dengan persamaan $Y = 6,905 + 0,761 X_2$ dan nilai $(8,126 > 1,672)$. Secara simultan disiplin dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Divisi PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Wahid

Article history

Received: Agustus 2025

Reviewed: Agustus 2025

Published: Agustus 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)**Copyright : author****Publish by : musytari**

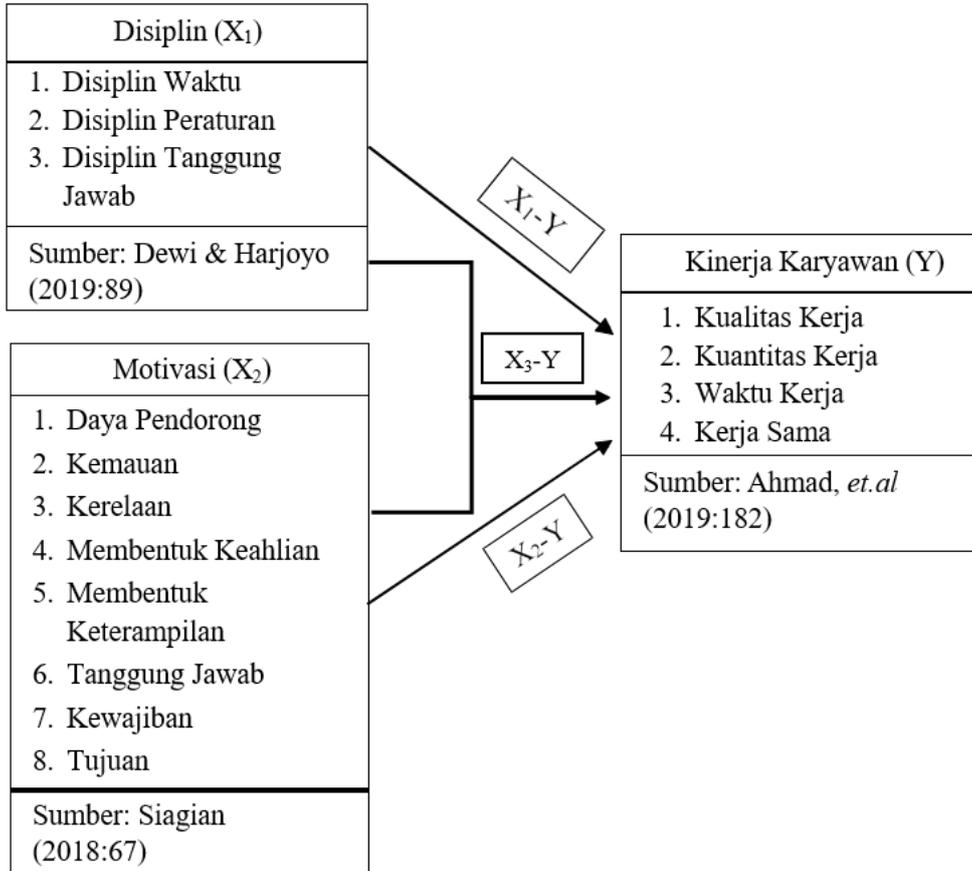
This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Hasyim, hal tersebut dapat dibuktikan dengan persamaan regresi linier berganda $Y = -2,653 + 0,337X_1 + 0,698X_2$, nilai korelasi sebesar 0,791, nilai koefisien determinasi 62,5%, uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(47,560 > 2,77)$.

Kata Kunci: *Disiplin, Motivasi, Kinerja Karyawan*

Pendahuluan

Suatu organisasi atau lembaga potensi sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Karena sumber daya manusia merupakan aset utama yang besar pengaruhnya terhadap kemajuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (karyawan). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan. Dalam praktiknya. Bank BCA adalah bank swasta yang dinilai cukup baik, karena merupakan bank transaksional terbesar dan terpercaya di Indonesia. Sejarah Bank Central Asia (BCA) dimulai pada tahun 1955, Lalu pada tanggal 21 Februari 1957, BCA mulai beroperasi dengan kantor pusat di Jakarta. Selanjutnya, pada tahun 1970an, nama bank resmi memakai nama PT Bank Central Asia (BCA) dan berhasil memperkuat jaringan cabang serta berkembang menjadi Bank Devisa. Tahun 1980an, BCA mengembangkan berbagai produk dan layanan maupun pengembangan teknologi informasi, Dalam hal ini dalam dunia perbankan sangat dibutuhkannya sumber daya manusia yang kompeten dalam pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi. tabel absensi 1.3 menunjukkan bahwa absensi pada periode 2021 mencapai 89%, Periode 2022 mencapai 95%, periode 2023 mencapai 91% fenomena masalah yang terjadi masih adanya karyawan yang tidak taat dengan peraturan dalam absensi hal ini menimbulkan masalah sehingga tidak efektif dan efisien dalam pencapaian target perusahaan. kinerja yang dilakukan dalam kredit konsumtif menunjukkan bahwa pada target yang diberikan pada Tahun 2021 hanya mencapai 97%, Tahun 2022 hanya mencapai 98%, dan tahun 2023 hanya mencapai 80%, Fenomena masalah yang terjadi yaitu masih adanya ketidak tercapaiannya target dalam kinerja dapat dilihat dari persentase pencapaian realisasi kinerja yang dilakukan, hal ini di sebabkan oleh karyawan kurang bertanggung jawab terhadap pencapaian target yang telah di tentukan oleh perusahaan hal ini berdampak pada kuantitas target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Pencapaian target menurun juga di sebabkan oleh kurangnya kesadaran pribadi karyawan dalam target yang telah ditetapkan. Dengan latar belakang pembahasan yang telah diuraikan diatas, penulis ingin membahas seberapa jauh pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang penulis jabarkan untuk skripsi dengan judul dengan judul “PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK CENTRAL ASIA,Tbk CABANG WAHID HASYIM” Berdasarkan teori-teori yang telah dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antarvariabel yang diteliti. Sintesa tentang hubungan variable tersebut, selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka kerangka berpikir dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir :

Metodologi Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:148) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Maka populasi dalam penelitian ini adalah Kantor PT. Bank Central Asia, Tbk Cabang Wahid Hasyim yang berjumlah 60 orang. maka peneliti dapat menggunakan sampel dari populasi itu. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Karyawan pada Kantor PT. Bank Central Asia, Tbk Cabang Wahid Hasyim yang berjumlah 60 orang, maka pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2019:118) “teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian statistik, terlihat bahwa variabel-variabel independen secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap 6 variabel dependen. Pengaruh dari kedua variabel tersebut bersifat positif dan signifikan, dengan kata lain Disiplin dan Motivasi pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Wahid Hasyim akan meningkatkan Kinerja Karyawan yang baik secara parsial maupun simultan. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan serta hasil penelitian sebelumnya. Pengaruh variabel-variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

4.3.1 Pengaruh Disiplin (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil statistik dapat diketahui variabel Disiplin (X₁) memiliki tingkat hubungan sebesar 0,443 atau sedang terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan kontribusi pengaruh sebesar 0,195 atau 19,5%, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Disiplin yang tinggi akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Pengujian hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,750 > 1,672)$ hal

tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, untuk itu hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan, dapat diterima.

4.3.2 Pengaruh Motivasi (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis diketahui Motivasi (X2) memiliki tingkat hubungan sebesar 0,730 atau kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan kontribusi pengaruh sebesar 0,532 atau 53,2%, hal ini menunjukkan bahwa Motivasi yang tinggi akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Pengujian hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,126 > 1,672)$ hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, untuk itu hipotesis kedua yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, dapat diterima.

4.3.3 Pengaruh Disiplin (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa pengaruh Disiplin (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = -2,653 + 0,337X1 + 0,698X2$. Hasil analisis regresi linier berganda. Tingkat hubungan antara variabel Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,791 atau kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 62,5% sedangkan sisanya sebesar 37,5% dipengaruhi faktor lain. diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(47,560 > 2,77)$ hal ini juga diperkuat dengan nilai probability signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara variabel Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, dapat diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Wahid Hasyim, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut: Berdasarkan hasil statistik dapat diketahui variabel Disiplin (X1) memiliki tingkat hubungan sebesar 0,443 atau sedang terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan kontribusi pengaruh sebesar 0,195 atau 19,5%, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Disiplin yang tinggi akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Pengujian hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,750 > 1,672)$ hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, untuk itu hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan, dapat diterima. Berdasarkan hasil analisis diketahui Motivasi (X2) memiliki tingkat hubungan sebesar 0,730 atau kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan kontribusi pengaruh sebesar 0,532 atau 53,2%, hal ini menunjukkan bahwa Motivasi yang tinggi akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Pengujian hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,126 > 1,672)$ hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, untuk itu hipotesis kedua yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, dapat diterima. 3. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa pengaruh Disiplin (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = -2,653 + 0,337X1 + 0,698X2$. Hasil analisis regresi linier berganda. Tingkat hubungan antara variabel Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,791 atau kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 62,5% sedangkan sisanya sebesar 37,5% dipengaruhi faktor lain. diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(47,560 > 2,77)$ hal ini juga diperkuat dengan nilai probability signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis ketiga yang

menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara variabel Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, dapat diterima

DAFTAR PUSTAKA

Elburdah, R. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Penta Artha Impresi Area Tangerang Selatan. *Jurnal Semarak*. Vol. 3, No. 2, ISSN: 2622-3638.

Elburdah, R. P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Riau. *Jurnal MANDIRI: Ilmu Pengetahuan, Seni dan Teknologi*. Vol. 2, No. 2, ISSN: 2580-3220..

Abib, N. (2019). "Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Kalika Intergraha Di Semarang". *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. 1(1).

Aditama, R. A. (2020). *Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi (Vol. 1)*. AE Publishing.

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Bangka: Zanafa Publishing.

Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU.

Ahmad, I., Unto, U. J. & Lena, S. S. (2019). "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado". *Jurnal EMBA*. 7(3), ISSN: 2811 - 2820.

Amirullah. (2018). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Danang, S. H. (2019). "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia,Tbk Cabang Gading Serpong". *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 9(6).

Darmadi. (2020). "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang". *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*. 3(3) ISSN: 2598-9545.

Desfitriady, & Pandini, I. (2023). "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Didimax Berjangka Kota Bandung (Studi Kasus Pada Bagian Marketing)". 7(1).

Dewi, D. P. & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UNPAM Press: Tangerang Selatan.

Dewi, V. K., Pujiati, Herni., Affandi, A., Sunarsi, D. & Asrini. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Insan Cendikia Mandiri: Solok.

Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020). "Kinerja Karyawan: Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada Pt Asahi Indonesia". In *Forum Ekonomi*. 22(1), hal.130-137.

Estiningsih, E. (2018). "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja". *Mbia*. 17(2) hal. 47-58

Fatmala, K., Lie, D., Efendi, Nainggolan, L. E. (2019). "Pengaruh Kepribadian Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar". Jurnal Manajemen Stie Sultan Agung. 5(1), ISSN: 2502- 4434.

Firmansyah, Y. (2021). "Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Perguruan Tinggi Islam Kementerian Agama Republik Indonesia". Jurnal Ekonomi dan Bisnis. 11(2).

Ghozali, I. (2020). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Harahap, R., & Sijabat, H. (2022). "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Karyawan Pada PT.Razza Prima Travo Medan". Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi dan Manajemen. 4(1).

Hasibuan, S.P. Malayu. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasmin, & Nurung, J. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Mitra Cendikia Media: Solok.

Indrayani, L. & Andriani, D. (2018). Pengantar Manajemen. Umsida Press: Sidoarjo.

Juniarti, A. T., Setia, B. I. & Fahmi, H. N. (2021). Lingkungan Organisasi dan Etos Kerja dalam MSDM. Pena Persada: Banyumas.

Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Gema Teknikatama Cibitung". Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial. Volume 2 Issue 2 ISSN:2716-375X.

Mulyeni, S., Masitoh, I. S., Nurliah, L., Santi, S. & Sikki, N. (2023). "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT. ASM Bandung Barat". Indonesian Journal of Economic and Business (IJEB). 1(2), hal. 59-67.

Prismita, V. (2019). "Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau". Jurnal Manajemen. 9(1).

Qomariah, N. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Studi Empiris. Pustaka Abadi: Jember.

Rivai, V. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi Empat. Jakarta: Rajawali Pers.

Rizki, Via, & Hartini. (2022). Pengantar Manajemen (Konsep dan Tinjauan Teoritis) (Hartini, Ed.). Penerbit Media Sains Indonesia.

Rodiyah, I. & Agustina, I. F. (2020). MSDM Sektor Publik. Umsida Press: Sidoarjo.

Sarton., Naibaho, Parel., Simanjuntak, Erwin & Wijiangkara, Gilang. (2021). "Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan". Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis. Volume 4 Nomor 1 ISSN: 2655-237.

Satriyo, A. P. (2019). "Employee Engagement, Kinerja Karyawan dan Kinerja Bank dari Perspektif Pegawai Front Office Bank Syariah di Kota Bandung". POLBAN. 1(2).

Sembiring, H. (2020). "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. Jurakunman (Jurnal Akuntansi dan Manajemen). 13(1).

Siagian, S. P. (2018). Teori Motivasi dan Aplikasinya. Jakarta: Rineka Cipta.

Sinambela, L. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sinar Grafika Offset: Jakarta.

Siregar, P. N. U. S. (2020). "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (KPKNL) Medan". Jurnal Global Manajemen. 9(1).

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian. Bandung: Alfabeta.

Sulastri, & Uriawan. (2020). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan di Era Industri 4.0". Jurnal Ilmiah Manajemen. 2(7). ISSN: 2723-1526.

Supomo & Nurhayati, E. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yrama Widya: Bandung.

Surya, B. N. (2020). "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Indonesia". Jurnal Ekonomi. 1(8).

Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Rimayanti., Siregar, E., Isabella, A. A., Fitriani., Kairupan, D. J. I., Siregar, Z. H., Zamrodah, Y., Jahri, M., Suarjana, I Wayan Gede & Salmia. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Widina Bhakti Persada: Bandung.

Wibowo. (2018). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pres