

# **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

## **(Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah (PD) Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Bank Daerah Lamongan)**

**Kenda Laksa Shaylendra**  
**Mochamad Djudi**  
**Gunawan Eko Nurtjahjono**  
Fakultas Ilmu Administrasi  
Universitas Brawijaya  
Email : [kendashaylendra@gmail.com](mailto:kendashaylendra@gmail.com)

### **Abstract**

*Research aims to analyze and to explain the simultaneous and partial influences of variables of work motivation, work Dicipline, and employees performance at PD. BPR. Regional Banks Lamongan. Research type is explanatory research with a quantitative approach, The population in this research as many as 194 employees with total sample as many as 66. Data analysis technique is multiple linear regression. Data are processed using the program of SPSS 20.00 for Windows. Result of hypothesis testing is that  $Sig.F \leq \alpha = 0,05$  ( $0.000 \leq 0.05$ ), meaning that there is a simultaneous and significant influence of work motivation and work Dicipline on performance. It is also found that  $Sig.t \leq \alpha = 0,05$  ( $0.000 \leq 0.05$ ) for influence of work motivation on performance which shows and  $Sig.t \leq \alpha = 0,05$  ( $0.021 \leq 0.05$ ) for influence of work Decipline on performance the significant and partial influences of work motivation and work Dicipline on performance.*

**Keyword : Work Motivation, Work Dicipline, Employees Performance**

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh simultan dan parsial variabel motivasi kerja, variabel disiplin kerja, dan variabel kinerja karyawan pada PD. BPR. Bank Daerah Lamongan Jenis penelitian yang digunakan bersifat penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif, jumlah populasi pada penelitian ini adalah 194 karyawan dengan sampel 66 karyawan. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang diolah program *SPSS 20.00 for Windows*. Hasil dari pengujian hipotesis diketahui nilai dari  $Sig. F \leq \alpha = 0,05$  ( $0,000 \leq 0,05$ ) yang artinya bahwa ada pengaruh signifikan secara simultan dari variabel motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan dan diketahui nilai  $Sig.t \leq \alpha = 0,05$  ( $0,001 \leq 0,05$ ) untuk motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan nilai  $Sig.t \leq \alpha = 0,05$  ( $0,000 \leq 0,05$ ) untuk disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang artinya menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial dari variabel motivasi kerja karyawan dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci : Motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan**

# 1. PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Perkembangan zaman yang sangat pesat berdampak pada persaingan antar perusahaan yang semakin ketat. Hal tersebut menuntut setiap perusahaan untuk bekerja secara efektif dan efisien. Keefektifan dan keefisienan dapat dicapai apabila perusahaan mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bekerja sama dengan baik untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Sumber daya manusia, dalam hal ini adalah karyawan merupakan aset yang sangat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Peranan karyawan di dalam suatu perusahaan sangatlah penting, karena keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tergantung pada kualitas karyawannya. Untuk itu, karyawan yang mempunyai kinerja yang baik sangat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Rivai (2010:549), " Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan". Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku dari seorang karyawan yang menghasilkan suatu prestasi kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang pada waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya.

Perusahaan harus mampu memenuhi kebutuhan karyawannya, agar setiap karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan kemampuannya. Salah satu penunjang kinerja karyawan yaitu adanya dorongan dalam diri karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan harus mempunyai semangat untuk bekerja lebih baik. Dorongan dalam diri karyawan tersebut adalah motivasi.

Menurut Rivai (2010:837) "Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu". Sikap dan nilai tersebut merupakan hal yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan dan dalam hal ini motivasi merupakan suatu dorongan dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang melakukan apa yang ia kerjakan. Seorang karyawan yang bekerja dengan motivasi yang tinggi akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dari

karyawan yang tidak mempunyai motivasi dalam bekerja.

Karyawan tidak hanya dituntut untuk memiliki kualitas kerja tetapi juga dituntut untuk memiliki sikap dan moral yang baik. Dalam sebuah perusahaan diperlukan pembinaan bagi karyawan untuk mencegah terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan yang telah ditetapkan. Didalam sebuah perusahaan, pimpinan harus mampu mengawasi para karyawannya mengenai tingkah laku karyawan dan berusaha memperbaiki perilaku para karyawan menjadi lebih baik. Untuk itu, pimpinan perlu menerapkan disiplin kerja yang baik agar para karyawan memiliki kemauan untuk mengubah perilakunya yang tidak sesuai dengan peraturan perusahaan.

Selain itu, disiplin kerja juga dapat membantu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dan menjadi persyaratan bagi karyawan dalam hal pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat karyawan mendapat kemudahan dalam bekerja. Mempunyai karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung perusahaan dalam mencapai tujuan.

PD. BPR. Bank Daerah Lamongan merupakan perusahaan milik pemerintah daerah Lamongan yang bergerak dibidang perbankan. Tujuan dari PD. BPR. Bank Daerah Lamongan adalah untuk membantu dan mendorong perekonomian dan pembangunan daerah disegala bidang serta sebagai salah satu sumber pendapatan asli daerah dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat Lamongan pada khususnya. Berdasarkan tujuan tersebut diharapkan PD. BPR. Bank Daerah Lamongan dapat membantu pemerintah Kabupaten Lamongan untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat Lamongan melalui peningkatan perekonomian dan kualitas sumberdaya manusia yang lebih baik.

Alasan penulis melakukan penelitian di PD. BPR Bank Daerah Lamongan karena PD. BPR. Bank Daerah Lamongan mempunyai kinerja perusahaan yang baik. PD. BPR. Bank Daerah Lamongan mampu menyalurkan kredit kepada masyarakat dengan jumlah simpanan masyarakat yang semakin meningkat sebagai akibat meningkatnya kepercayaan masyarakat kepada PD. BPR Bank Daerah Lamongan. Pencapaian tersebut menunjukkan bahwa kinerja perusahaan mengalami peningkatan dari waktu ke waktu. Meningkatnya

kinerja PD. BPR. Bank Daerah Lamongan tidak lepas dari kontribusi para karyawannya yang juga memiliki kinerja yang baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi dan disiplin kerja. Hal tersebut mendorong peneliti untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PD. BPR. Bank Daerah Lamongan.

### 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh yang signifikan dari Motivasi kerja dan Disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PD. BPR. Bank Daerah Lamongan?
2. Adakah pengaruh yang signifikan dari Motivasi kerja dan Disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PD. BPR. Bank Daerah Lamongan?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diperoleh tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh yang signifikan Motivasi kerja dan Disiplin kerja secara simultan terhadap Kinerja karyawan PD. BPR. Bank Daerah Lamongan.
2. Mengetahui pengaruh yang signifikan Motivasi kerja dan Disiplin kerja secara parsial terhadap Kinerja karyawan PD. BPR. Bank Daerah Lamongan.

## 2 KAJIAN PUSTAKA

### 2.1 Motivasi Kerja

Menurut Martoyo (2007:183) "Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (*action* atau *activities*) dan memberikan kekuatan (*energy*) yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidaksimbangan". Sedangkan menurut Sutrisno (2009:118) "Motivasi memiliki komponen, yakni komponen dalam dan luar. Komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis. Komponen luar ialah apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya. Jadi, komponen dalam adalah kebutuhan – kebutuhan yang ingin dipenuhi, sedangkan komponen luar adalah tujuan yang hendak dicapai".

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja merupakan kondisi mental yang mendorong dan menggerakkan diri karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal.

### 2.2 Disiplin Kerja

Pengertian disiplin kerja menurut Simamora (2004:610) yaitu "prosedur yang mengoreksi dan menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur". Disiplin kerja karyawan salah satu bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaannya harus dilakukan secara teratur untuk menunjukkan tingkat kesungguhan karyawan yang bekerja di dalam sebuah organisasi. Sedangkan menurut Singodimenjo dalam Sutrisno (2009:90), "Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya". Baik atau tidaknya penerapan disiplin kerja karyawan dapat mempengaruhi perusahaan dalam usaha mencapai tujuannya. Untuk itu, perusahaan harus mampu menjaga kedisiplinan para karyawannya agar tidak menghambat perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan pengertian disiplin kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran pribadi seorang karyawan untuk mengendalikan diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan ketentuan yang berlaku. Hal ini dilakukan agar setiap karyawan taat terhadap peraturan yang ada di perusahaan, sehingga mampu menghasilkan kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan, Jadi dapatlah dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

### 2.3 Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2012:9) "Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Sedangkan menurut August W. Smith dalam Sedarmayanti (2009:50) bahwa kinerja adalah "hasil atau ukuran dari suatu proses atau pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya".

Berdasarkan definisi tersebut, penulis menyimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah

suatu pencapaian/prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan yang berkenaan dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya.

## 2.4 Hipotesis

1. Diduga Motivasi kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin kerja ( $X_2$ ) secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) di PD. BPR. Bank Daerah Lamongan.
2. Diduga Motivasi kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin kerja ( $X_2$ ) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) di PD. BPR. Bank Daerah Lamongan.

## 1. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan *Explanatory Research* (penjelasan). Dimana pada metode ini digunakan untuk menjelaskan pengaruh Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y), serta untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara masing-masing variabel bebas Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yakni penelitian empiris di mana data dalam bentuk sesuatu yang dapat dihitung/ angka. Dalam penelitian jenis ini, selanjutnya dilakukan analisis pengaruh antara variabel-variabel yang telah dirumuskan, yaitu variabel motivasi kerja dan variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

Sedangkan teknik analisis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Analisis Statistik Deskriptif
2. Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

$b_1, b_2$  = Koefisiensi regresi untuk  $X_1, X_2$

$X_1$  = Motivasi Kerja Karyawan

$X_2$  = Disiplin Kerja Karyawan

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, karena variabel bebasnya lebih dari satu. Analisa ini bertujuan untuk

mengetahui ada atau tidaknya suatu hubungan antara variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dalam penelitian ini data diolah menggunakan *SPSS (Statistical Program for Social Science)* versi 20.00 untuk menguji hipotesis penelitian guna mencari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Dengan menggunakan bantuan *SPSS* versi 20.00, didapat model regresi seperti pada Tabel 1:

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel Bebas	Koefisien Regresi (B)	Sig	Keterangan
Constant	6,518	0,036	Signifikan
Motivasi Kerja ( $X_1$ )	0,463	0,001	Signifikan
Disiplin Kerja ( $X_2$ )	0,670	0,000	Signifikan
R	= 0,836		
R Square	= 0,699		
Adjusted R Square	= 0,689		
F <sub>hitung</sub>	= 73.029		
Sig. F	= 0,000		
a	= 0,05		
N	= 66		

Sumber : data primer diolah, 2015

Berdasarkan pada Tabel 1 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 6,518 + 0,463 X_1 + 0,670 X_2$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta (a) = 6,518 menunjukkan besarnya variabel Kinerja karyawan (Y). Jika variabel Motivasi kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar nol, maka besarnya Kinerja karyawan (Y) adalah 6,518.
- Koefisien regresi variabel Motivasi kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,463 yang artinya apabila terjadi peningkatan variabel Motivasi kerja ( $X_1$ ) maka akan mengakibatkan peningkatan variabel Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,463 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan atau tidak berubah.
- Koefisien regresi variabel Disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,670 yang artinya apabila terjadi peningkatan variabel Disiplin kerja ( $X_2$ ) maka akan mengakibatkan peningkatan variabel Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,670

dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan atau tidak berubah.

Pengaruh signifikan secara simultan Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dapat diketahui berdasarkan nilai Sig. F sebesar 0,000. Diketahui dari data tersebut Sig. F  $\leq \alpha$  yaitu  $0,000 \leq 0,05$ .

Berdasarkan nilai dari *R square* yaitu 0,699 yang artinya bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan memberikan kontribusi sebesar 69,9%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja dan disiplin kerja sebesar 69,9% dan sisanya 30,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar variabel bebas yang diteliti. Hasil penelitian juga menunjukkan korelasi ( $R$ ) antara variabel Motivasi kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,836. Nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Motivasi kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin kerja ( $X_2$ ) dengan variabel Kinerja karyawan ( $Y$ ) termasuk dalam kategori kuat karena berada pada selang 0,8 – 1,0.

## 4.2 Pengujian Hipotesis

### a. Uji Simultan (Uji F)

Pengaruh signifikan secara simultan Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) ditunjukkan dari nilai Sig.F sebesar 0,000. Berdasarkan nilai Sig. F  $\leq \alpha$  ( $0,000 \leq 0,05$ ) menunjukkan bahwa  $H_1$  diterima atau  $H_0$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat Kinerja karyawan ( $Y$ ) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas yaitu Motivasi kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin kerja ( $X_2$ ).

### b. Uji Parsial (Uji t)

Hasil analisis secara parsial yang dapat diuraikan sebagai berikut:

- Motivasi Kerja ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dilihat dari hasil uji t menunjukkan nilai Sig.  $t \leq \alpha$  ( $0,001 \leq 0,05$ ) menunjukkan  $H_1$  diterima atau  $H_0$  ditolak.
- Disiplin Kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dilihat dari hasil uji t menunjukkan nilai Sig.  $t \leq \alpha$  ( $0,000 \leq 0,05$ ) menunjukkan  $H_1$  diterima atau  $H_0$  ditolak.

## PEMBAHASAN

## 1. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh secara simultan dari variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan dengan nilai Sig. F  $\leq \alpha$  ( $0,000 \leq 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan ada pengaruh yang signifikan dari Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan. Dengan demikian pengujian menunjukkan  $H_1$  diterima atau  $H_0$  ditolak.

Dari hasil analisis regresi linier berganda diketahui ada kontribusi antara Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 69,9%. Sisanya sebesar 30,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dalam teori Robbins yang dikutip Moehariono (2009:61) “ $P = f(\text{motivation} \times \text{ability} \times \text{opportunity})$ ” dan teori yang dijelaskan oleh Mathis dan Jackson (2006:113) “ $P = f(\text{motivation} \times \text{ability} \times \text{support} \times \text{effort})$ ”. Sehingga faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu *ability* (kemampuan), *opportunity* (kesempatan), *support* (dukungan), dan *effort* (usaha).

Berdasarkan temuan tersebut diharapkan pihak PD. BPR. Bank Daerah Lamongan harus senantiasa mengawasi tingkat motivasi kerja dan disiplin kerja para karyawannya agar kinerja mereka tidak menurun. Adanya motivasi kerja dan disiplin kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

## 2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan besarnya nilai signifikansi t yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,001 < 0,005$ ) dan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,463. Artinya, semakin tinggi pengaruh motivasi kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan sehingga karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memiliki dorongan untuk menggunakan segala kemampuannya untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rata – rata frekuensi jawaban item – item pada variabel motivasi kerja adalah 4,21 yang berarti karyawan setuju terhadap pemberian motivasi yang dilakukan oleh PD. BPR. Bank Daerah Lamongan. Pemberian motivasi yang dilakukan oleh PD. BPR. Bank Daerah Lamongan dengan memenuhi kebutuhan para karyawannya menghasilkan

dampak yang positif terhadap kinerja karyawan dan diharapkan hal tersebut tentunya turut membantu perusahaan untuk mencapai tujuan.

### 3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ditunjukkan dengan nilai signifikansi  $t$  lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) dan memiliki koefisien regresi sebesar 0,670 lebih besar dari koefisien regresi motivasi kerja. Pengaruh tersebut adalah pengaruh yang positif, artinya semakin tinggi disiplin kerja maka akan menyebabkan semakin tingginya kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah disiplin kerja akan mengakibatkan semakin rendahnya kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rata – rata frekuensi jawaban item – item pada variabel disiplin kerja adalah 4,26 yang berarti karyawan setuju untuk taat dan patuh terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi, para karyawan akan mentaati peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Oleh karena itu, perusahaan harus senantiasa mengawasi tingkat disiplin kerja karyawannya karena tanpa dukungan disiplin kerja, perusahaan akan sulit dalam mewujudkan tujuannya.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah variabel Motivasi kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin kerja ( $X_2$ ) sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah Kinerja karyawan ( $Y$ ).

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan pada hasil analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan temuan yang diperoleh dari hasil analisis regresi linier berganda secara simultan variabel bebas yaitu Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan.
2. Sedangkan, berdasarkan hasil dari pengujian  $t$ -test didapatkan bahwa kedua variabel

bebas yaitu Motivasi kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin kerja ( $X_2$ ) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan ( $Y$ ).

### 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa nilai rata - rata untuk item ( $X_{1.3}$ ) mengenai hubungan yang baik dengan atasan merupakan nilai rata - rata terendah dari keseluruhan item yaitu sebesar 3.59. Untuk itu, PD. BPR. Bank Darah Lamongan perlu untuk lebih meningkatkan hubungan baik antara karyawan dengan atasannya. Terjalannya hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara mengadakan pertemuan rutin diluar kantor seperti mengadakan liburan/rekreasi bersama dan lain sebagainya. Selain itu, karyawan perlu meningkatkan kemampuan berkomunikasi yang baik terhadap atasan karena hal tersebut dapat menunjang hubungan antara karyawan dengan atasan.
2. Mengingat kinerja karyawan sebagai salah satu faktor penting bagi perusahaan, maka perusahaan perlu untuk lebih meningkatkan aspek motivasi kerja dan disiplin kerja karyawannya dengan cara pimpinan memperhatikan tingkat motivasi kerja dan disiplin kerja karyawannya. Hal tersebut perlu untuk dilakukan supaya karyawan senantiasa bekerja dengan motivasi kerja yang tinggi dan taat terhadap peraturan perusahaan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan.
3. Dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat dipakai sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian dengan mempertimbangkan variabel - variabel lain diluar variabel yang ada dalam penelitian ini. Dengan demikian hasil yang diharapkan dapat mengungkap lebih banyak permasalahan dan memberikan temuan – temuan penelitian yang lebih berarti dan bermanfaat bagi banyak pihak.

## DAFTAR PUSTAKA

- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mathis, R dan Jackson, W. 2006. *Human Resources Development (Track MBA series/terjemahan)*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Moeheriono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Cetakan Ketiga*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabet.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke-1*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.