

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA PERSERO TBK. KANTOR CABANG JENEPONTO

Nur Aulia Putri¹, Muh. Ichwan Musa², Zainal Ruma³

Universitas Negeri Makassar, Indonesia

E-mail: nurauliaputrii586@gmail.com

Received : 17 Agustus 2025
Revised : 12 September 2025
Accepted : 23 September 2025

Published : 01 Oktober 2025
DOI : <https://doi.org/10.54443/morfai.v4i3.1898>
Publish Link : <https://abadiinstitute.org/index.php/JUMAWA/article/view/330>

Abstract. *The aim of this research is to determine the influence of motivation and work discipline variables on employee performance. This research uses a quantitative approach by utilizing primary data obtained through questionnaires from respondents. The population in this study were employees of PT. Bank Rakyat Indonesia Persero Tbk. Jeneponto Branch office with a total of 47 employees. The sample consisted of 47 people. Method Analysis was carried out using multiple linear regression analysis. The results of this research show that motivation has a positive and significant effect on employee performance at PT. Bank Rakyat Indonesia Persero Tbk. Jeneponto Branch office, work discipline has a positive and significant effect on employee performance at PT. Bank Rakyat Indonesia Persero Tbk. Jeneponto Branch office, and motivation and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT. Bank Rakyat Indonesia Persero Tbk. Jeneponto Branch office.*

Keywords: *Employee Performance, Motivation, Work Discipline*

Abstrak. *Tujuan dari penelitian ini yakni mengetahui pengaruh variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan memanfaatkan data primer yang diperoleh melalui kuesioner dari responden. Populasi pada penelitian ini yakni karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Persero Tbk. kantor Cabang Jeneponto yang secara keseluruhan berjumlah 47 orang karyawan. Sampel dalam berjumlah 47 orang. Metode Analisis dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia Persero Tbk. kantor Cabang Jeneponto, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia Persero Tbk. kantor Cabang Jeneponto, dan motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia Persero Tbk. kantor Cabang Jeneponto.*

Kata kunci: *Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Motivasi*

INTRODUCTION

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang memiliki kemampuan berkembang untuk penentu keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi perusahaan, sumber daya manusia harus dikelola secara optimal, dan diberi perhatian yang ekstra dan memenuhi hak-haknya. Selain itu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang teruji kemampuan, keterampilan setia kepada perusahaan, bersemangat dalam mencapai tujuan perusahaan. Pada dasarnya, sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang memiliki peran krusial dalam kesuksesan suatu perusahaan atau lembaga. Manusia bukan hanya sebagai penggerak, tetapi juga penentu arah bagi suatu organisasi atau lembaga. Karena peran yang signifikan dari elemen manusia dalam menjalankan tugas, maka perlu mendapatkan perhatian khusus dari para pimpinan.

Karyawan menjadi faktor kunci dalam setiap organisasi, berkontribusi pada pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. Sebuah organisasi tidak hanya menginginkan karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian, tetapi yang tak kalah pentingnya adalah mereka yang bersedia bekerja keras dan memiliki motivasi untuk mencapai hasil kerja optimal. Keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada keberadaan karyawan yang memiliki keterampilan, kemampuan, dan semangat kerja tinggi, sehingga diharapkan hasil kerja yang memuaskan dapat tercapai. Namun, disadari bahwa tidak semua karyawan memiliki tingkat kemampuan, keterampilan, dan semangat kerja yang sesuai dengan harapan organisasi.

Kinerja karyawan merujuk pada tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang terhadap sasaran atau tugas yang telah ditetapkan, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing, dalam periode waktu tertentu. Motivasi menjadi salah satu faktor kunci yang dapat membantu mencapai kinerja optimal, karena motivasi merupakan kondisi internal individu yang merangsang dan mengarahkan perilakunya menuju tujuan tertentu. Moekijat menyatakan bahwa terdapat hubungan yang sangat erat antara tingkat motivasi kerja dan tingkat disiplin. Ketika karyawan merasakan kebahagiaan dalam pekerjaan mereka, cenderung mereka akan menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi. Sebaliknya, jika motivasi atau semangat kerja rendah, mereka mungkin cenderung mengikuti kebiasaan yang tidak baik. Bahkan, ada kemungkinan bahwa mereka tidak akan bersikap sopan terhadap pimpinan. Umumnya, mereka mungkin hanya menaati perintah tanpa rasa senang atau antusias.

Disiplin yang baik mencerminkan tingkat tanggung jawab yang besar seseorang terhadap tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi, karyawan dapat mencapai tingkat efektivitas kerja yang optimal, termasuk dalam hal disiplin waktu dan kepatuhan terhadap tata tertib serta peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Peraturan tersebut memiliki peran penting dalam memberikan pedoman dan panduan kepada karyawan, membantu menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan atau instansi. Dengan adanya peraturan yang baik, diharapkan semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan dapat meningkat. Keberhasilan suatu kantor juga dapat diukur dari kemampuannya dalam meningkatkan kinerja, yang bergantung pada kinerja individu karyawan. Mengingat pentingnya motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, PT. Bank Rakyat Indonesia Persero Tbk cabang Jeneponto perlu memperhatikan aspek-aspek tersebut untuk dapat meningkatkan kinerja para pegawainya.

PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Merupakan salah satu Bank BUMN yang terbesar di Indonesia dimana mempunyai banyak karyawan dan jaringan sampai di pelosok pedesaan. Dengan melakukan penelitian di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor cabang jeneponto untuk memperoleh gambaran bagaimana karyawan BRI bisa disiplin dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Perusahaan setidaknya dapat menciptakan peraturan serta tata tertib yang efektif dalam

pelaksanaan disiplin kerja. Setiap peraturan yang akan ditetapkan perusahaan, diharapkan mampu meningkatkan kesadaran terhadap karyawan untuk lebih disiplin.

Dari hasil observasi yang didapatkan, bahwa PT. Bank Rakyat Indonesia Persero Tbk. Kantor cabang Jeneponto menghadapi tantangan dalam hal disiplin karyawan. Hal ini tercermin dari adanya karyawan yang tidak disiplin terkait ketepatan waktu, dengan beberapa di antaranya datang tidak tepat waktu untuk melakukan absen. Adapun data kedisiplinan karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Persero Tbk. Kantor Cabang dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 1. 1 Tingkat Kehadiran dan Keterlambatan Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Cabang Jeneponto

Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit	%	Izin	%	Tanpa Keterangan	%	Persentase Ketidakhadiran	Pegawai Terlambat	%
Juli	47	2	4,26	2	4,26	2	4,26	12,77	2	4,26
Agustus		2	4,26	2	4,26	2	4,26	12,77	1	2,13
September		1	2,13	2	4,26	0	0	6,38	1	2,13
Oktober		0	0	2	4,26	1	2,13	6,38	0	0
November		2	4,26	2	4,26	2	4,26	12,77	2	4,26

Sumber: Data karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Tbk. Cabang Jeneponto, 2023)

Berdasarkan informasi yang didapat dari beberapa karyawan yang bekerja di PT. Bank Rakyat Indonesia Persero Tbk. Kantor Cabang Jeneponto mengalami beberapa masalah sehingga mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Permasalahannya adalah para karyawan di Bank Rakyat Indonesia Persero Tbk kantor cabang Jeneponto dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan yang harus dikerjakan dihari yang sama dan tidak boleh melewati limit waktu yang telah ditentukan (lembur). Karyawan merasa terlalu ditekan untuk mencapai target tertentu, hal tersebut mengakibatkan karyawan mengalami penurunan motivasi. Jika karyawan tidak memiliki semangat kerja dan motivasi yang tinggi maka dapat menurunkan performa perusahaan.

1. KAJIAN TEORITIS

- Menurut Dermawan (Lusri & Siagian, 2017), motivasi adalah dorongan dalam diri yang menimbulkan, mengarahkan, dan mengatur perilaku, sehingga dapat disimpulkan sebagai kondisi yang mendorong seseorang melakukan kegiatan secara sadar untuk meningkatkan prestasi kerja.
- Menurut Saputro & Verawati (2022:5), disiplin kerja diartikan sebagai sikap individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi yang dengan kesadaran menaati serta melaksanakan aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.
- Menurut Heriyanto et al. (2016:70), kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas berdasarkan kemampuan, pengalaman, serta kesungguhan dalam batas waktu sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jeneponto. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan yang berjumlah 47 orang, sekaligus dijadikan sampel dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi dengan instrumen berupa angket berbasis skala Likert. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 25, melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, serta uji statistik (uji t, uji F, dan koefisien determinasi).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a) Uji Persyaratab Analisis

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk memastikan kuesioner benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur dengan tepat dan cermat. Pengujian dilakukan dengan taraf signifikansi 0,05, di mana item dinyatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel, dan sebaliknya tidak valid jika r hitung lebih kecil. Dengan jumlah sampel 47, diperoleh $df = 45$ dan nilai r tabel sebesar 0,2876.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Pernyataan	r hitung	Sig.	r table	Keterangan
Motivasi (X1)				
X1.1	0,638	0,000 < 0,05	0,2876	Valid
X1.2	0,656	0,000 < 0,05	0,2876	Valid
X1.3	0,522	0,000 < 0,05	0,2876	Valid
X1.4	0,566	0,000 < 0,05	0,2876	Valid
X1.5	0,509	0,000 < 0,05	0,2876	Valid
X1.6	0,546	0,000 < 0,05	0,2876	Valid
X1.7	0,707	0,000 < 0,05	0,2876	Valid
X1.8	0,558	0,000 < 0,05	0,2876	Valid
X1.9	0,542	0,000 < 0,05	0,2876	Valid
X1.10	0,480	0,000 < 0,05	0,2876	Valid
Disiplin Kerja (X2)				
X2.1	0,516	0,000 < 0,05	0,2876	Valid
X2.2	0,657	0,000 < 0,05	0,2876	Valid
X2.3	0,540	0,000 < 0,05	0,2876	Valid
X2.4	0,526	0,000 < 0,05	0,2876	Valid
X2.5	0,662	0,000 < 0,05	0,2876	Valid
X2.6	0,702	0,000 < 0,05	0,2876	Valid
X2.7	0,678	0,000 < 0,05	0,2876	Valid
X2.8	0,503	0,000 < 0,05	0,2876	Valid
Kinerja Karyawan (Y)				
Y1	0,571	0,000 < 0,05	0,2876	Valid
Y2	0,646	0,000 < 0,05	0,2876	Valid
Y3	0,558	0,000 < 0,05	0,2876	Valid
Y4	0,640	0,000 < 0,05	0,2876	Valid
Y5	0,317	0,000 < 0,05	0,2876	Valid
Y6	0,516	0,000 < 0,05	0,2876	Valid
Y7	0,649	0,000 < 0,05	0,2876	Valid

Pernyataan	r hitung	Sig.	r table	Keterangan
Y8	0,557	0,000 < 0,05	0,2876	Valid
Y9	0,506	0,000 < 0,05	0,2876	Valid
Y10	0,539	0,000 < 0,05	0,2876	Valid

Sumber: Data diolah,2024

Hasil olah data pada tabel 4.7 menunjukkan seluruh indikator memiliki r hitung > r tabel dengan signifikansi < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator dinyatakan valid.

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi alat ukur, apakah tetap dapat diandalkan jika digunakan berulang. Dalam penelitian ini, reliabilitas kuesioner diuji dengan koefisien Cronbach's alpha melalui program SPSS, dan dinyatakan reliabel apabila nilai alpha > 0,60.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi (X1)	0,733	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,750	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,827	Reliabel

Sumber: Data diolah,2024

Hasil uji menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's alpha di atas 0,60, yang menandakan konsistensi internal yang baik. Dengan demikian, semua variabel memenuhi kriteria reliabilitas dan instrumen kuesioner dapat dipercaya memberikan hasil yang konsisten.

b) Uji Asumsi Klasik

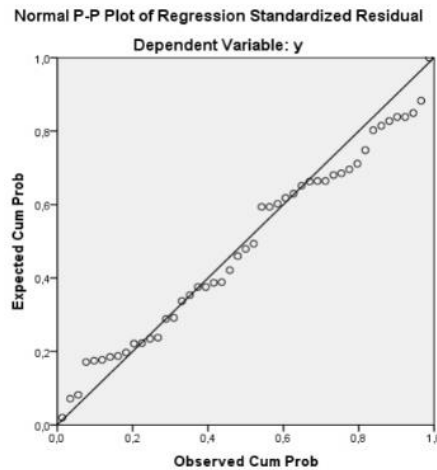
Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini digunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan melihat signifikansi residual serta grafik normal probability plot. Adapun hasil uji normalitas ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,59442157
Most Extreme Differences	Absolute	,103
	Positive	,103
	Negative	-,102
Test Statistic		,103
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3, hasil uji one sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi 0,200c.d yang lebih besar dari 0,05, sehingga residual dinyatakan berdistribusi normal. Normalitas juga diperkuat melalui grafik normal probability plot yang ditampilkan pada gambar berikut.



Gambar 1 Grafik Normal Probability Plot
 Sumber: Data diolah, 2024

Keputusan pada P-Plot ditentukan dari penyebaran titik data terhadap garis diagonal. Pada gambar terlihat titik-titik mengikuti dan berada di sekitar garis diagonal, sehingga model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat ada tidaknya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik tidak menunjukkan hubungan antar variabel bebas. Hasil uji dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

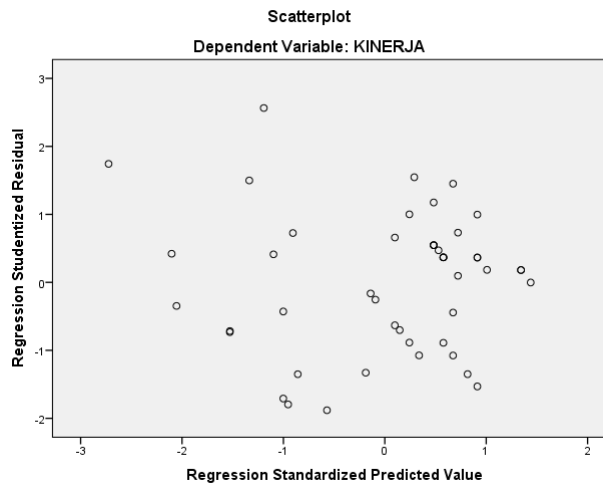
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4.642	4.134			
	Motivasi	.287	.093	.257	.715	1.398
	Disiplin	1.007	.116	.721	.715	1.398

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah,2024

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai tolerance tiap variabel independen lebih dari 0,10 dan VIF tidak melebihi 10. Dengan demikian, variabel motivasi dan disiplin kerja dinyatakan bebas dari masalah multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan varians antar pengamatan dalam model regresi. Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan melalui grafik scatterplot.



Gambar 2 Grafik Scatterplot
Sumber: Data diolah,2024

Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan grafik scatterplot pada Gambar 2, titik-titik tampak tersebar acak dan merata di atas maupun di bawah sumbu Y pada angka 0, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini bebas dari heteroskedastisitas.

c) Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa baik model dapat menjelaskan variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.885 ^a	.784	.774	1.615
A. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi				
B. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data diolah,2024

Berdasarkan tabel di atas, nilai R Square sebesar 0.784. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa 78,4% dari variasi variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2). Sedangkan untuk 21,6% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

d) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji besar dan arah pengaruh variabel independen, yaitu motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2), terhadap variabel dependen. Hasil estimasi regresi berganda melalui program SPSS ditampilkan pada Tabel 6 berikut:

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.642	4.134		-1.123	.268
	Motivasi	.287	.093	.257	3.099	.003
	Disiplin	1.007	.116	.721	8.696	.000
A. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data diolah,2024

Model persamaan regresi linear yang ditunjukkan pada tabel 4.12 diatas, maka diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = -4,642 + 0,287X_1 + 1,007X_2 + e$$

- 1) Nilai Konstanta (a) -4,642 mempunyai arti bahwa apabila variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) sama dengan nol, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan tetap yaitu -4,642.
- 2) Koefisien Regresi X1, sebesar 0,287 mempunyai arti bahwa jika nilai variabel motivasi (X1) naik satu satuan maka nilai kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,287.
- 3) Koefisien Regresi X2, sebesar 1,007 mempunyai arti bahwa jika nilai disiplin kerja (X2) naik satu satuan maka nilai kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 1,007.

e) Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada tingkat signifikansi 0,05. Dengan jumlah sampel (n) 47 dan jumlah variabel (k) 2, maka derajat kebebasan (df) = 45, sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 1,679. Hasil pengujian parsial ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 4. 1 Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.642	4.134		-1.123	.268
	Motivasi	.287	.093	.257	3.099	.003
	Disiplin	1.007	.116	.721	8.696	.000
A. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh hasil hipotesis sebagai berikut:

- 1) Motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai t hitung 3,099 > t tabel 1,679 dengan signifikansi 0,003 < 0,05. Faktor motivasi seperti gaji

dan insentif yang adil, dukungan serta arahan dari supervisor, hubungan kerja yang harmonis, penghargaan atas prestasi, dan peluang pengembangan karier mampu meningkatkan semangat, rasa tanggung jawab, dan produktivitas karyawan, sehingga mendorong kinerja mereka menjadi lebih optimal. Hasil ini sejalan dengan penelitian Saputra dan Fernos (2023) serta Yolinda dan Marlius (2023).

- 2) Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai t hitung $8,696 > t$ tabel $1,679$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Aspek disiplin seperti ketepatan waktu, ketaatan terhadap peraturan organisasi, perilaku profesional di lingkungan kerja, serta kepatuhan pada prosedur dan regulasi menciptakan suasana kerja yang tertib, efisien, dan produktif. Hal ini menjadikan karyawan lebih fokus dalam melaksanakan tugas, sehingga kinerja perusahaan secara keseluruhan meningkat. Temuan ini sejalan dengan Sariningrum dan Febrian (2023) serta Dewi, Hidayat, dan Suhaeli (2023).

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi regresi secara keseluruhan. Hipotesis diuji dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Berikut adalah tabel hasil uji F dengan statistik perhitungan menggunakan SPSS:

Tabel 7 Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	415.483	2	207.742	79.671	.000 ^b
	Residual	114.729	44	2.607		
	Total	530.213	46			
A. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
B. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi						

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan F hitung $79,671 > F$ tabel $3,20$, sehingga hipotesis ketiga diterima. Artinya, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jeneponto. Keduanya saling melengkapi, di mana motivasi mendorong semangat dan komitmen kerja, sementara disiplin memastikan pelaksanaan tugas berjalan teratur dan efisien, sehingga kinerja karyawan meningkat secara optimal.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia Persero Tbk. Kantor Cabang Jeneponto. Selain itu, disiplin kerja juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, motivasi dan disiplin kerja bersama-sama memberikan dampak positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Disarankan kepada pemimpin perusahaan untuk meningkatkan motivasi karyawan melalui sistem penghargaan yang terstruktur, komunikasi yang baik, serta penyediaan sarana masukan seperti kotak saran agar karyawan merasa dihargai dan lebih termotivasi. Dalam hal disiplin kerja, perlu dilakukan penegasan aturan dengan komunikasi yang jelas, pelatihan rutin, pengawasan berkala, serta penerapan sanksi dan penghargaan yang seimbang agar kepatuhan karyawan meningkat. Secara simultan, motivasi dan disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan mendorong karyawan bekerja lebih fokus, bertanggung jawab, serta termotivasi dalam mencapai tujuan perusahaan, sehingga kinerja dapat tercapai secara optimal.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas terselesaikannya skripsi ini. Terima kasih penulis sampaikan kepada orang tua, dosen pembimbing dan seluruh civitas akademika Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar, pihak PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jeneponto, serta sahabat dan rekan seperjuangan yang telah memberikan doa, dukungan, dan bantuan. Semoga kebaikan yang diberikan mendapat balasan dari Allah SWT.

DAFTAR PUSTAKA

- Saputro, R. C., Verawati, D. M. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Bener Purworejo. *Jurnal trans ekonomika*, 2(5), 523-534.
- Heriyanto., Hidayati, S. N. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Maksipreneur*, 6(1), 67-76.
- Saputra, D., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 62-74.
- Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 183-203.
- Sariningrum, T. B., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Yayasan Pendidikan Internal Audit). *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 3(2), 136-142.
- Dewi, L. N., Suhaeli, D., & Hidayati, L. A. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo). *Borobudur Management Review*, 3(1), 14-31.