

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi pada PD. BPR Bank Kebumen)**

**Eko Yulianto
ekoyuli345@gmail.com**

**Susi Widjajani, S.E., M.Si
Budiyanto. S.E., M.Sc**

Universitas Muhammadiyah Purworejo

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting bagi organisasi maupun instansi karena sumber daya manusia sebagai salah satu penunjang efektifitas organisasi. Pemberian motivasi dan disiplin kerja guna untuk meningkatkan kinerja karyawan sangatlah penting, maka sudah sepatutnya instansi memberikan motivasi dan disiplin kerja kepada para karyawannya guna mendorong semangat karyawan dalam bekerja. Suatu kinerja karyawan yang baik merupakan suatu langkah untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh instansi tersebut.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PD. BPR Bank Kebumen. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu seluruh karyawan PD. BPR Bank Kebumen dijadikan sampel. Berdasarkan sampel jenuh tersebut maka diperoleh jumlah sampel sebanyak 73 orang. Penelitian ini menggunakan desain penelitian survey terhadap responden dengan cara membagikan kuesioner kepada seluruh karyawan PD. BPR Bank Kebumen. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala *likert*. Instrumen utama yang digunakan untuk memperoleh data kuesioner disusun secara sistematis yang berisi beberapa pertanyaan yang diberikan kepada responden yang telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas.

Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis menggunakan uji signifikansi parsial dengan bantuan *SPSS For Windows Versi16.0*. Hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

A. PENDAHULUAN

Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara 2015:67). Sedangkan menurut Hasibuan (2007:105) menyatakan

bahwa kinerja adalah hasil kerja yang diraih oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2016:189-193) adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja.

Menurut Hasibuan (2017:141) motivasi adalah bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan (Rivai, 2014:608). Motivasi ini bertujuan untuk mengubah motif atau dorongan yang ada pada diri pegawai/karyawan dari rendah menjadi tinggi, sebab motivasi dapat memberikan energi perilaku, pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja (Sherman dalam Edison dkk, 2016:183).

Selain motivasi unsur disiplin juga memiliki peranan yang penting di dalam perusahaan, dengan kata lain tindakan pendisiplinan yang tepat dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya akan menghasilkan pencapaian individu (Sinambela 2012:243). Menurut Hasibuan (2017:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Untuk mencapai hasil yang maksimal, disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan, disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai, dalam artian semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut (Sinambela, 2012:237). Dengan demikian, dengan adanya pemberian disiplin kerja kepada karyawan dapat membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian dapat menguntungkannya dalam jangka waktu panjang (Sinambela, 2012:243).

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak PD. BPR Bank Kebumen, yaitu ibu Hermi Subekti sebagai salah satu karyawan di bagian Kasubag SPU dapat disimpulkan bahwa kondisi kinerja karyawan PD. BPR Bank Kebumen kurang maksimal, mulai dari

pelayanan dan kepribadian dari para karyawannya. Banyak faktor yang menjadi masalah tersebut diantaranya adalah motivasi yang kurang antar karyawan. Selain motivasi rendahnya disiplin dari karyawan dalam melaksanakan tugas juga menjadi masalah yang harus diselesaikan pihak PD. BPR Bank Kebumen. Masalah ini tentu saja menjadi perhatian serius bagi PD. BPR Bank Kebumen. Sebab, jika permasalahan ini dibiarkan akan merugikan PD. BPR Bank Kebumen untuk kedepannya.

Berdasarkan pemaparan latar belakang tersebut, pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PD. BPR Bank Kebumen menjadi menarik untuk diteliti lebih lanjut maka peneliti ingin meneliti tentang **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PD.BPR Bank Kebumen)”**.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PD. BPR Bank Kebumen?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PD. BPR Bank Kebumen?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

1. KajianTeori

a. Kinerja Karyawan

Menurut Edison dkk (2016:190) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut Wibowo (2007:7) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan, hasil yang dicapai dari pekerjaan dan bagaimana cara mengerjakannya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2015:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2016:189-193) dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

- 1) Kemampuan dan keahlian, Kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
- 2) Pengetahuan, Pengetahuan tentang pekerjaan. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.
- 3) Rancangan kerja, Rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan.
- 4) Kepribadian, Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
- 5) Motivasi kerja, Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- 6) Kepemimpinan, Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- 7) Gaya kepemimpinan, Gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
- 8) Budaya organisasi, Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
- 9) Kepuasan kerja, Perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
- 10) Lingkungan kerja, Suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.
- 11) Loyalitas, Kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.
- 12) Komitmen, Kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
- 13) Disiplin kerja, Usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Adapun indikator kinerja menurut (Edison, 2015:206) adalah sebagai berikut:

- 1) Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan atau jumlah uang yang dihasilkan.
- 2) Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.
- 3) Waktu penyelesaian, Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti.
- 4) Taat asas, Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

b. Motivasi

Menurut Maslow dalam Edison dkk (2016:169) menyatakan bahwa motivasi merupakan kebutuhan seseorang yang pergerakannya berjenjang, jika kebutuhan yang rendah sudah terpenuhi maka ia akan menginginkan kebutuhan yang lebih tinggi. Motivasi kerja menurut Rivai (2014:607) adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2015:127) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang memperhitungkan individu intensitas, arah, dan ketekunan usaha menuju pencapaian tujuan.

Menurut Hamali (2016:140), prinsip-prinsip dalam memotivasi kerja karyawan, yaitu:

- 1) Prinsip Partisipasi, Dalam memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

- 2) Prinsip Komunikasi, Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- 3) Prinsip Mengakui Andil Bawahan, Pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya dengan pengakuan tersebut.
- 4) Prinsip Pendelegasian Wewenang, Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
- 5) Prinsip Memberi Perhatian, Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

Tujuan Motivasi Kerja menurut Sunyoto (2012:198) yaitu sebagai berikut:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- 5) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 6) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.

c. Disiplin Kerja

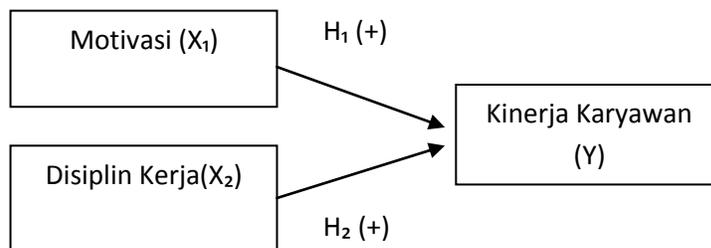
Menurut Hasibuan (2017:193) disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai perusahaan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:129) disiplin kerja

dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi.

Adapun bentuk-bentuk disiplin kerja menurut Rivai (2014:599) ada 4 bentuk disiplin kerja, yaitu :

- 1) Disiplin Retributif (*retributive discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- 2) Disiplin Korektif (*corrective discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- 3) Perspektif Hak-Hak Individu (*individual rights perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disiplin.
- 4) Perspektif Utilitarian (*utilitarian perspective*), yaitu berfokus pada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatif.

2. Kerangka Pemikiran



Gambar 1.

Model Kerangka Pemikiran

Keterangan :

→ : Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

D. HIPOTESIS

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Menurut Maslow dalam Edison dkk (2016) menyatakan bahwa motivasi merupakan kebutuhan seseorang yang pergerakannya berjenjang, jika kebutuhan yang rendah sudah terpenuhi maka ia akan menginginkan kebutuhan yang lebih tinggi. Mengingat bahwa setiap individu dalam perusahaan berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda, maka sangat penting bagi perusahaan untuk melihat apa kebutuhan dan harapan karyawannya, apa bakat dan keterampilan yang dimiliki serta bagaimana rencana karyawan tersebut pada masa mendatang. Karena pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka (Rivai, 2014:608).

Motivasi ini bertujuan untuk mengubah motif atau dorongan yang ada pada diri pegawai/karyawan dari rendah menjadi tinggi, sebab motivasi dapat memberikan energi perilaku, pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja (Sherman dalam Edison dkk, 2016:183).

Hal tersebut didukung oleh penelitian Ayer dkk (2016), Mulyadi dan Marlina (2010), hasil penelitian ini didapat bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari teori maupun penelitian terdahulu maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hasibuan (2017:193) disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, maka sulit bagi perusahaan untuk

mewujudkan tujuannya (Hasibuan, 2017:194). Disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai, dalam artian semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Meskipun ada kemungkinan terdapat hubungan timbal balik diantara dimana paradigmanya bisa dibalik bahwa kinerja dapat mempengaruhi disiplin kerja, akan tetapi secara umum justru disiplin kerjalah yang berkontribusi pada kinerja (Sinambela, 2012:237).

Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mulyadi dan Marlina (2010), tentang motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, didapat hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H₂ : Disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional

a. Kinerja

Menurut Edison dkk (2016:206) kinerja karyawan adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Adapun indikatornya sebagai berikut:

- 1) Target
- 2) Kualitas
- 3) Waku penyelesaian
- 4) Taat asas

b. Motivasi

Menurut Maslow dalam Edison dkk (2016:169) menyatakan bahwa motivasi merupakan kebutuhan seseorang yang pergerakannya berjenjang, jika kebutuhan yang rendah sudah terpenuhi maka ia akan menginginkan kebutuhan yang lebih tinggi.

Adapun indikatornya menurut Abraham Maslow dalam Edison dkk (2016:184) sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisiologis
- 2) Kebutuhan rasa aman
- 3) Kebutuhan untuk disukai
- 4) Kebutuhan harga diri
- 5) Kebutuhan pengembangan diri

c. Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seorang menaatise semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun indikator kedisiplinan menurut Hasibuan (20017:194) sebagai berikut :

- 1) Tujuan dan kemampuan
- 2) Keteladanan pimpinan
- 3) Balas jasa
- 4) Keadilan
- 5) Waskat
- 6) Sanksi hukuman
- 7) Ketegasan
- 8) Hubungan kemanusiaan

2. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2011:52). Suatu kuesioner dikatakan valid jika kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut Kuncoro (2009:286) untuk menguji valid tidaknya item dalam kuesioner, maka uji validitas dilakukan dengan analisis faktor yaitu dengan

ketentuan jika skor faktornya diatas 0,4 maka secara teoritis dinyatakan valid. Berdasarkan hasil uji validitas pada penelitian ini diketahui bahwa nilai *pearson correlation* tiap butir pernyataan variabel motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan bernilai positif dan skor faktornya >0,4. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument tersebut valid. Artinya butir pernyataan dalam kesioner akurat dalam mengukur konstruk atau variabel penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (ghozali, 2011:47). Pengukuran reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) >0,70 (Nunnaly dalam Ghozali 2011:48). Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada penelitian semua butir pernyataan per item dan per variabel pada variabel motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan menghasilkan *Cronbach Alpha* >0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument tersebut dinyatakan reliabel, artinya butir pernyataan dalam kesioner konsisten untuk mengukur konstruk atau variabel penelitian.

F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Tabel 1

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>p</i> value	Keterangan
Motivasi (X ₁)	0,407	0,000	Positif dan Signifikan
Disiplin Kerja (X ₂)	0,345	0,001	Positif dan Signifikan

Sumber: data primer diolah, 2018 (Lampiran 6)

Berdasarkan hasil analisis regresi diketahui persamaan garis regresi dalam penelitian ini dapat ditulis berikut:

$$Y = 0,407X_1 + 0,345X_2$$

- a. Uji parsial (Uji Signifikansi) pengaruh motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Nilai koefisien regresi variabel motivasi (X_1) adalah 0,407 (bernilai positif) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$). Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa H_1 diterima, yang berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PD. BPR Bank Kebumen.

- b. Uji parsial (Uji Signifikansi) pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_2) adalah 0,345 (bernilai positif) dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 ($<0,05$). Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa H_2 diterima, yang berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PD. BPR Bank Kebumen.

2. Pembahasan

a. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian dengan menggunakan uji analisis regresi linear berganda yang disajikan pada tabel 1, menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki nilai beta sebesar 0,407 dengan nilai signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PD. BPR Bank Kebumen.

Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa motivasi mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, sedangkan nilai signifikansi menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh

Ayer dkk (2016) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi karyawan akan bertambah seiring dengan terpenuhinya keinginan individu. Karena seorang karyawan akan termotivasi apabila keinginan ataupun kebutuhannya telah terpenuhi seperti kebutuhan fisik (makan, minum, dan kebutuhan jasmani lainnya), kebutuhan rasa aman (keselamatan, dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional), kebutuhan hubungan sosial (kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan), kebutuhan pengakuan (harga diri, otonomi, prestasi, status, pengakuan, dan perhatian), dan kebutuhan pengembangan diri (dorongan untuk menjadi sesuatu sesuai dengan ambisinya yang mencakup pertumbuhan, potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri). Terpenuhinya kebutuhan tersebut karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat sehingga kinerja akan meningkat.

b. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian dengan menggunakan uji analisis regresi linear berganda yang disajikan pada tabel 1, menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki nilai beta sebesar 0,345 dengan nilai signifikansi 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PD. BPR Bank Kebumen.

Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, sedangkan nilai signifikansi menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyadi dan Marlina (2010) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan, seperti tujuan dan kemampuan, hal ini berarti bahwa tujuan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, selain itu

teladan pimpinan, seorang pemimpin harus memberi contoh yang baik, seperti berdisiplin tinggi, jujur dan adil, dan sebaiknya perusahaan juga harus memberikan balas jasa yang relatif besar sehingga kebutuhan-kebutuhan primernya terpenuhi dengan baik, selain itu keadilan, pimpinan harus bersifat adil kepada semua karyawannya agar tidak terjadi cemburu sosial, pimpinan juga harus memberikan waskat sehingga karyawan merasa mendapat perhatian dan pengarahan dari atasannya, selain itu sanksi hukuman juga harus diberikan kepada karyawan yang kurang disiplin, sehingga ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, selain itu hubungan kemanusiaan yang baik juga akan menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga karyawan akan merasa betah dengan kondisi lingkungan di perusahaan.

G. SIMPULAN

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PD. BPR Bank Kebumen.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PD. BPR Bank Kebumen.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayer, J. E., dkk.2016. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori*. Agri-SosioEkonomiUnsrat. Volume 12. Nomor 3A.
- Edison, Emron., Anwar, Yohny., dan Komariyah, Imas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Analisis Multivariate Program IBM SPSS19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Kuncoro, Mudrajat. 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung:Remaja Rosdakarya Offset.
- Mulyadi, H. dan Marlina, N. 2010.*Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Weaving PT. Adetex Cabang Banjaran Kab. Bandung*. Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis, Volume 9, Nomor 17.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Pratiwi, A. dan Darmastuti, I. 2014. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia,Tbk Wilayah Tekom Pekalongan*. Diponegoro Journal Of Management.
- Rivai, Veitzhal, et. al. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rozalia, N.A., Utami, H.N., dan Ruhana, Ika. 2015. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pattindo Malang*.Jurnal Administrasi Bisnis (JAB),Vol 26.No. 2.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. ALFABETA.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: CAPS (Caps for Academic Publishing Service).
- Sutrisno. Fathoni, Aziz. Minarsih, M.M. 2016. 'Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang' *Journal Of Management*, Volume2,No.2.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- <http://www.bankkebumen.com/index.php/produk.html>