

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI *RETAIL BUSINESS DEVELOPMENT* PT OK BANK INDONESIA

Johan Hursepuny¹, Dwi Novita², Kuncoro Wibowo³,
Frisca L Siagian⁴, Oktavia Marpaung⁵

^{1,2,3,4,5} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Jayakarta

johnhur59@gmail.com, vitadwinopnop@gmail.com,
kcwb67@gmail.com, friska.lgs@gmail.com, oktavia.jykt@gmail.com

Received: February 7, 2024. **Revised:** May 3, 2024. **Accepted:** May 25, 2024. **Issue Period:** Vol.8 No.3 (2024), Pp.505-514

Abstrak: Sumber daya manusia adalah aset yang sangat penting dari suatu perusahaan. Kualitas sumber daya manusia akan berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan. Untuk itu kualitas sumber daya manusia di perusahaan harus selalu ditingkatkan agar kinerjanya memuaskan dan akan membantu perusahaan mendapatkan keuntungan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah motivasi kerja, disiplin kerja, tingkat pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan divisi *retail business development* PT OK Bank Indonesia, baik secara parsial ataupun secara simultan. Sampel dari penelitian ini adalah 125 orang karyawan divisi *retail business development* PT OK Bank Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja, motivasi kerja, tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi *retail business development* PT OK Bank Indonesia. Secara simultan disiplin kerja, motivasi kerja, tingkat pendidikan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi *retail business development* PT OK Bank Indonesia. Kontribusi variabel disiplin kerja, motivasi kerja, tingkat pendidikan dalam mempengaruhi variabel kinerja karyawan PT OK Bank Indonesia divisi *Retail Business Development* adalah sebesar 55,8%.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Tingkat Pendidikan , Kinerja Karyawan

Abstract: Human resources are a very important asset of a company. The quality of human resources will affect the progress of the company. For this reason, the quality of human resources in the company must always be improved so that their performance is satisfactory and will help the company make a profit. Many factors affect employee performance including work motivation, work discipline, education level. This study aims to determine the effect of work discipline, work motivation, level of education on the performance of employees of the retail business development division of PT OK Bank Indonesia, either partially or simultaneously.



DOI: 10.52362/jisamar.v8i3.1185

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

The sample of this study were 125 employees of the retail business development division of PT OK Bank Indonesia. The results showed that partially work discipline, work motivation, education level had a positive and significant effect on the performance of employees of the retail business development division of PT OK Bank Indonesia. Simultaneously work discipline, work motivation, education level also have a positive and significant effect on the performance of employees of the retail business development division of PT OK Bank Indonesia. The contribution of work discipline variables, work motivation, education level in influencing the employee performance variables of PT OK Bank Indonesia Retail Business Development division is 55.8%.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Education Level, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor dan aset yang sangat penting sekaligus partner bisnis dalam sebuah perusahaan. Setiap perusahaan harus selalu meningkatkan kualitas sumber dayanya agar hasil kerjanya memuaskan yang akan sangat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan tersebut. Kinerja akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas suatu perusahaan dalam menghadapi persaingan seiring perkembangan zaman. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja [1]. Selain tiga faktor utama ini masih ada faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja, kompensasi, pendidikan, kepemimpinan, komunikasi, fasilitas. Motivasi sangat penting dalam pencapaian kinerja karyawan. Pimpinan perusahaan harus memotivasi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja mereka. Beberapa hal yang dapat dilakukan untuk memotivasi karyawan adalah adanya kompensasi bagi yang mempunyai kinerja baik, menciptakan lingkungan kerja yang baik, dan sebagainya. Motivasi kerja sangat penting bagi karyawan, karena akan dapat mencapai prestasi kerja yang baik serta karier yang lebih tinggi. Karyawan juga harus menerapkan disiplin kerja bila ingin mempunyai kinerja yang baik. Disiplin kerja bermanfaat dalam mendidik karyawan untuk mentaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada di perusahaan. Disiplin kerja sangat penting di tegakkan dalam perusahaan agar para karyawan dalam bekerja sesuai dengan peraturan dan tertib dalam perusahaan. Karyawan yang baik akan tetap bekerja dengan baik walaupun tidak diawasi oleh atasan. Kepuasan kerja menunjukkan sikap karyawan atas hasil kerjanya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Kepuasan kerja akan tercapai bila kebutuhan karyawan terpenuhi melalui pekerjaan. Sumber daya manusia yang berpendidikan, berilmu, serta mempunyai kemampuan dan ketrampilan akan suatu bidang merupakan sumber daya manusia yang berkualitas. Pendidikan dapat berupa pendidikan formal ataupun informal. Kinerja karyawan sangat erat berkaitan dengan tingkat pendidikanyang di tempuh.

Di era globalisasi persaingan di sektor perbankan sangat ketat. Hal ini menyebabkan perusahaan perbankan harus aktif mengembangkan diri agar mampu bersaing. Pengembangan diri perusahaan perbankan tidak lepas dari kinerja karyawannya. Di Indonesia berdasarkan tugas dan fungsinya bank dikelompokkan menjadi 3, yaitu bank sentral, bank umum dan bank perkreditan rakyat. PT OK Bank Indonesia adalah Bank Swasta Nasional yang merupakan bank umum dengan salah satu divisinya adalah *retail business development*. Karyawan di divisi ini juga dituntut untuk mempunyai kinerja yang baik. Motivasi kerja, disiplin kerja dan tingkat pendidikan adalah tiga faktor yang akan dilihat dalam kaitannya dengan kinerja karyawan di divisi *retail business development* PT OK Bank Indonesia.

Berdasarkan latar belakang ini dibuat penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan divisi *retail business development* PT OK Bank Indonesia, baik secara parsial ataupun secara simultan.



II. KAJIAN LITERATUR

Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan dari pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu [2]. Manajemen dibagi menjadi 5 yaitu manajemen sumber daya manusia, manajemen pemasaran, manajemen keuangan, manajemen operasional dan manajemen bisnis. Sumber Daya Manusia adalah orang-orang yang terlibat dalam pelaksanaan organisasi di berbagai level, baik level pimpinan atau top manajer, middle manajer maupun staf atau karyawan termasuk di dalamnya investor atau pemodal. Sumber daya manusia akan bekerja optimal bila organisasi mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat kompetensi mereka. Disiplin kerja, motivasi kerja dan tingkat pendidikan adalah beberapa faktor yang dapat meningkatkan sumber daya manusia.

Disiplin adalah tata tertib atau ketaatan kepada peraturan [3]. Disiplin umumnya diterapkan untuk mengatur perilaku manusia terhadap masyarakat atau lingkungannya. Disiplin kerja merupakan bentuk tanggung jawab dan kewajiban karyawan untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan [4]. Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai diantaranya adanya kompensasi, pemimpin teladan, aturan-aturan yang menjadi pedoman, kebiasaan positif seperti saling menghormati dan sebagainya. Ada beberapa indikator disiplin pegawai, diantaranya tingkat kehadiran, tata cara kerja, kesadaran bekerja, tanggung jawab [5]. Tujuan dari disiplin kerja adalah untuk mendorong anggota perusahaan agar berperilaku patuh atau mentaati segala peraturan yang sudah ditetapkan dan menjalankannya dengan sebaik-baiknya sehingga menghasilkan suatu hal yang positif bagi diri karyawan berupa kinerja yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Menurut Robbins motivasi sebagai proses yang menyebabkan (*intensity*), arahan (*directions*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu untuk pencapaian tujuan. Tanpa adanya motivasi seorang pegawai merasa segan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik [6]. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi. Salah satu tujuan motivasi kerja adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan. Ada beberapa bentuk motivasi kerja positif seperti penghargaan, informasi, persaingan, partisipasi. Sedangkan bentuk motivasi kerja negatif diantaranya adalah skorsing, denda, penurunan jabatan, sangsi. Faktor yang mempengaruhi motivasi adalah faktor internal dan faktor eksternal yang berasal dari karyawan. Faktor internal berasal dari diri sendiri misalnya keinginan untuk hidup mencakup mempunyai pekerjaan, mendapat kompensasi, kondisi kerja yang aman dan nyaman. Selain itu keinginan untuk mendapatkan sesuatu, keinginan mendapatkan penghargaan, keinginan untuk mendapat pengakuan dan hasrat akan kekuasaan. Sedangkan faktor eksternal berasal dari luar dirinya misalnya kondisi lingkungan kerja, supervisi yang baik, jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, pengaturan yang fleksibel [7]. Adapun indikator dari motivasi kerja adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri [8].

Pendidikan merupakan faktor penting dalam membangun sumber daya manusia. Pendidikan akan meningkatkan ketrampilan bekerja yang berarti meningkatkan produktivitas kerja. Tingkat pendidikan adalah hasil akhir yang diperoleh seseorang selama melakukan pendidikan formal. Tingkat pendidikan dapat mempengaruhi kinerja. Semakin tinggi tingkat pendidikan maka ada kesempatan mendapat pekerjaan yang lebih baik. Salah satu fungsi pendidikan adalah menyiapkan tenaga kerja. Penyiapan tenaga kerja dapat melalui pendidikan formal ataupun pendidikan informal. Jenjang pendidikan formal terdiri dari pendidikan dasar (pendidikan awal selama 9 tahun), pendidikan menengah (lanjutan dari pendidikan dasar) dan pendidikan tinggi (diselenggarakan oleh perguruan tinggi mencakup program sarjana, magister, doctor, spesialis). Indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan, diambil dari pasal 3 UU no 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional [9].

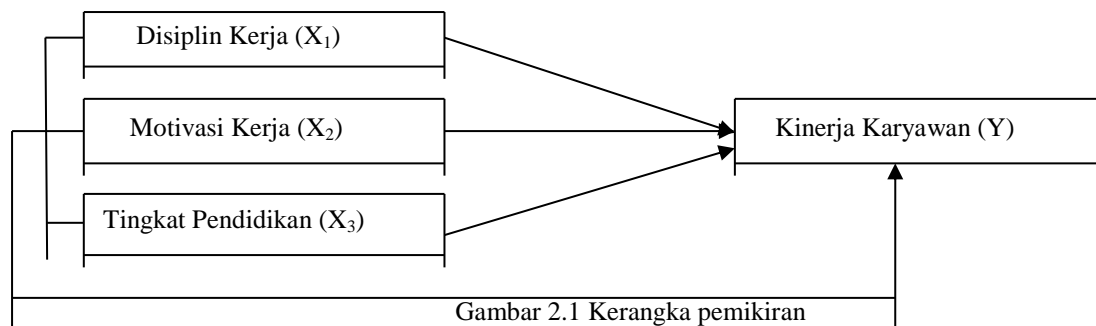
Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti: standar hasil kerja, target, atau sasaran dan kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu serta telah di sepakati bersama [10]. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam



melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Ada 2 faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan (*ability*) yang terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality, serta faktor motivasi. Sedangkan menurut Bintoro dan Daryanto [11] ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu : Fasilitas Kantor, Lingkungan Kerja, Prioritas Kerja, Supportive Boss, Bonus. Beberapa indikator kinerja pegawai adalah kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, disiplin kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, kreativitas.

Penelitian dari Reza Nurul Ichsan,Edi Suriatna dan Lukman Nasution di tahun 2020 tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan ajudan jenderal daerah militer menghasilkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil [12]. Penelitian lain dari Martinus Waruwu tahun 2020 yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias” menyatakan bahwa disiplin, pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai [13]. R. Risman dan Muhammad Asdar (2021) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Selatan” dengan hasil tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, mengingat respondennya mempunyai tingkat pendidikan yang bervariasi, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Selatan [14].

Berdasarkan literatur dan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka pemikiran

Hipotesa :

H₁ : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi *Retail Business Development* PT OK Bank Indonesia

H₂ : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi *Retail Business Development* PT OK Bank Indonesia

H₃ : Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi *Retail Business Development* PT OK Bank Indonesia

H₄ : Disiplin kerja, motivasi kerja, tingkat pendidikan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi *Retail Business Development* PT OK Bank Indonesia

III. METODE PENELITIAN



DOI: 10.52362/jisamar.v8i3.1185

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dari divisi *Retail Business Development* PT OK Bank Indonesia. Sampelnya adalah karyawan dari divisi *Retail Business Development* PT OK Bank Indonesia cabang Batu Ceper. Semua karyawan di divisi ini menjadi sampel. Data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan dengan cara menyebar kuesioner yang telah disusun dalam *googleform* dan dikirim secara elektronik melalui *whatsapp*. Pertanyaan-pertanyaan yang disusun merupakan pertanyaan tertutup atau sudah ada jawabannya yang dapat dipilih sesuai dengan sikap, pendapat ataupun persepsi responden. Jawaban pertanyaan mengacu ke skala Linkert dengan skor dari 1 sampai dengan 5 yaitu dari sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), netral (3), setuju (4) dan sangat setuju (5).

Penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas (X_i) dan 1 variabel terikat (Y). Variabel X_1 = variabel disiplin kerja diukur dari tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan dan kesadaran bekerja. Variabel X_2 = variabel motivasi kerja diukur dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan harga diri, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial. Variabel X_3 = variabel tingkat pendidikan diukur dari pendidikan menengah, pendidikan tinggi, kriteria tingkat pendidikan. Variabel Y = kinerja karyawan diukur dari kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, disiplin kerja, inisiatif kerja.

Analisa data menggunakan analisa deskriptif dan analisa regresi dan korelasi linier berganda. Sebelum melakukan analisa data, data diuji validitas dan reliabilitasnya. Untuk uji validitas menggunakan koefisien korelasi Pearson r, dimana bila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka artinya pertanyaan yang digunakan untuk mengukur suatu variabel valid. Nilai r_{tabel} diperoleh dari tabel koefisien korelasi Pearson r untuk tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas n-2. Uji reliabilitas menggunakan nilai Cronbach's alph, dimana bila nilai Cronbach's alpha $> 0,6$ maka pertanyaan reliabel.

Analisa data deskriptif akan menunjukkan karakteristik responden dan persepsi responden pada variabel-variabel yang digunakan. Sebelum melakukan analisa regresi dan korelasi linier berganda akan dilakukan uji asumsi klasik, yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas. Uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, bila nilai $asympt sig (2-tailed) > 0,05$ maka asumsi normalitas terpenuhi. Uji multikolinieritas digunakan untuk melihat apakah ada korelasi antar variabel bebas yang digunakan. Uji multikolinieritas menggunakan nilai VIP, bila nilai $VIP < 10$ maka tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang digunakan atau asumsi multikolinieritas terpenuhi. Uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatter-plot. Bila data menyebar acak di atas dan di bawah angka 0 serta tidak ada pola tertentu berarti variansi dari residual dari stau pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau asumsi heterokedastisitas terpenuhi.

Analisa regresi dan korelasi linier berganda digunakan untuk melihat hubungan antara beberapa variabel bebas (X_i) dengan variabel terikat (Y) serta bagaimana keeratan hubungannya. Persamaan garis regresi yang menunjukkan hubungan antara disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), tingkat pendidikan (X_3) terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

$$Y = A + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e \quad \text{dengan } e = \text{error}$$

Keeratan hubungan antara disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), tingkat pendidikan (X_3) terhadap kinerja karyawan dilihat dari koefisien korelasi r, dimana bila nilai r semakin mendekati 1 maka hubungan antar variabel semakin erat. Koefisien determinasi $r^2 \cdot 100\%$ menunjukkan besarnya kontribusi variabel disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), tingkat pendidikan (X_3) dalam mempengaruhi kinerja karyawan (Y).

Uji hipotesa digunakan untuk menjawab hipotesa yang telah dibuat. Uji hipotesa menggunakan uji t dan uji F. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas (X_i) terhadap variabel terikat (Y) atau disebut juga uji parsial, yaitu untuk menguji secara parsial pengaruh variabel disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), tingkat pendidikan (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Bila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka variabel bebas (X_i) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Nilai t_{tabel} diperoleh dari tabel distribusi t dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas n-k-1, dengan n = jumlah sampel, k = jumlah variabel bebas. Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (X_i) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y) atau disebut juga uji simultan, yaitu untuk menguji secara simultan pengaruh variabel disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), tingkat pendidikan (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Bila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel bebas (X_i) secara simultan berpengaruh



terhadap variabel terikat (Y). Nilai F_{tabel} diperoleh dari tabel distribusi F dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas pertama k dan derajat bebas kedua n-k-1.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

PT OK Bank Indonesia divisi *Retail Business Development* cabang Batu Ceper mempunyai 125 orang karyawan yang semuanya menjadi sampel dalam penelitian ini Mereka terdiri dari 63 karyawan laki-laki dan 62 karyawan perempuan. 43,2% karyawan berusia 20-25 tahun, 40% berusia 26-30 tahun, 12% berusia 31-35 tahun dan 4,8% berusia 36-40 tahun. Sebagian besar karyawan (73,6%) telah bekerja 1-10 tahun. Yang bekerja kurang dari 1 tahun 16% dan yang telah bekerja lebih dari 10 tahun ada 10,4%. Pendidikan karyawan menunjukkan 45 orang berpendidikan SMA, 16 orang berpendidikan D3, 56 orang berpendidikan S1 dan 8 orang berpendidikan S2.

Variabel yang digunakan adalah variabel disiplin kerja (X_1) diwakili oleh 5 pertanyaan, variabel motivasi kerja (X_2) diwakili oleh 5 pertanyaan, variabel tingkat pendidikan (X_3) diwakili oleh 5 pertanyaan dan variabel kinerja karyawan (Y) diwakili oleh 5 pertanyaan. Semua pertanyaan valid dan reliabel.

Tabel 4.1 Uji validitas

X_1 : Disiplin kerja X_2 : Motivasi kerja X_3 : Tingkat pendidikan Y : Kinerja karyawan

Pertanyaan	r_{hitung}	Pertanyaan	r_{hitung}	Pertanyaan	r_{hitung}	Pertanyaan	r_{hitung}
X_{11}	0,587	X_{21}	0,653	X_{31}	0,727	Y_1	0,706
X_{12}	0,672	X_{22}	0,693	X_{32}	0,865	Y_2	0,739
X_{13}	0,671	X_{23}	0,626	X_{33}	0,772	Y_3	0,808
X_{14}	0,617	X_{24}	0,668	X_{34}	0,848	Y_4	0,792
X_{15}	0,621	X_{25}	0,58	X_{35}	0,807	Y_5	0,697

Nilai $r_{tabel} = 0,176$ adalah nilai koefisien korelasi untuk tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas n-k-1 = 121. Nilai r_{hitung} untuk semua pertanyaan adalah lebih besar dari nilai r_{tabel} sehingga semua pertanyaan adalah valid atau dapat mengukur variabelnya.

Tabel 4,2 Uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
X_1 = Disiplin kerja	0,755
X_2 = Motivasi kerja	0,721
X_3 = Tingkat pendidikan	0,764
Y = kinerja karyawan	0,715

Nilai Cronbach's Alpha untuk semua variabel lebih besar dari 0,6 maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan adalah reliabel.

Analisa deskriptif ditunjukkan dari nilai rata-rata skor untuk masing-masing variabel. Variabel X_1 = variabel disiplin kerja diwakili oleh 5 pertanyaan mempunyai nilai rata-rata skor = 4,34 yang berarti responden sangat setuju terhadap indikator pertanyaan disiplin kerja. Hal ini berarti karyawan PT OK Bank Indonesia divisi *Retail Business Development* disiplin. Variabel X_2 = variabel motivasi kerja diwakili oleh 5 pertanyaan mempunyai rata-rata skor = 4,35 yang berarti responden sangat setuju terhadap indikator pertanyaan motivasi kerja, karyawan PT OK Bank Indonesia divisi *Retail Business Development* mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Variabel X_3 = variabel tingkat pendidikan diwakili oleh 5 pertanyaan mempunyai rata-rata skor = 4,18 yang berarti responden setuju terhadap indikator pertanyaan tingkat pendidikan, karyawan PT OK Bank Indonesia divisi *Retail Business Development* memandang pendidikan sangat penting dalam penerapan di lingkungan kerja sehari-hari. Variabel Y = variabel kinerja karyawan diwakili oleh 5 pertanyaan mempunyai rata-rata skor = 4,35 yang berarti responden sangat setuju terhadap indikator pertanyaan kinerja karyawan, karyawan PT OK Bank Indonesia divisi *Retail Business Development* mempunyai kualitas kinerja yang baik.

Sebelum melakukan analisa regresi dan korelasi linier berganda, maka asumsi klasik harus dipenuhi. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas. Uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-smirnov, dimana bila $asym\ sig (2-tailed) > 0,05$ maka data adalah normal.

Tabel 4.3 Uji Kolmogorov-Smirnov



N		125	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.63065690	
Most Extreme Differences	Absolute	.079	
	Positive	.072	
	Negative	-.079	
Test Statistic		.079	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.051	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.048	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.042
		Upper Bound	.054

Dari tabel 4.3 terlihat bahwa nilai asympsig (2-tailed) = 0,051 > 0,05 maka data dikatakan normal.

Uji multikolinieritas menggunakan nilai VIF, bila nilai VIF < 10 maka dikatakan antar variabel bebas yang digunakan tidak saling berkorelasi.

Tabel 4.4 Uji multikolinieritas

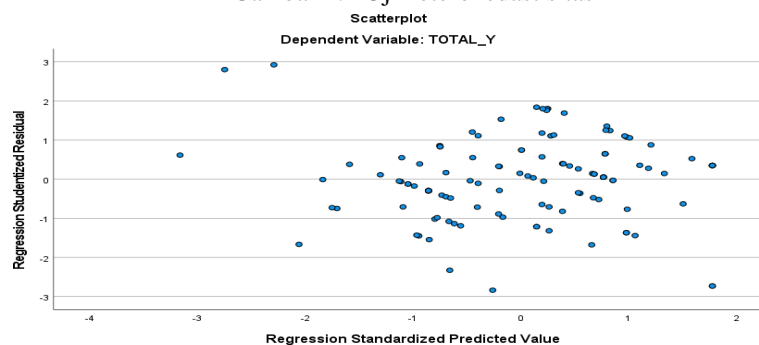
Collinierity statistics

Model	Tolerance	VIF
Constant	-	-
X ₁ = Disiplin Kerja	0,743	1,347
X ₂ = Motivasi Kerja	0,674	1,483
X ₃ = Tingkat Pendidikan	0,661	1,512

Dari tabel 4.4 semua nilai VIF untuk variabel X₁ = Disiplin Kerja, X₂ = Motivasi Kerja, X₃ = Tingkat Pendidikan < 10, hal ini menunjukkan bahwa antar variabel bebas disiplin kerja, motivasi kerja dan tingkat pendidikan tidak saling berkorelasi, data bebas dari gejala multikolinieritas.

Uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatter plot seperti yang terlihat di bawah ini :

Gambar 4.1 Uji heterokedastisitas



Dari gambar 4.1 terlihat titik-titik data tersebar merata di atas dan di bawah angka 0 serta tidak terbentuk pola tertentu maka data dikatakan homokedastisitas atau tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Semua asumsi klasik terpenuhi.

Analisa regresi dan korelasi linier berganda akan menunjukkan pola hubungan, keeratan hubungan dan pengaruh antara variabel X₁ = Disiplin Kerja, X₂ = Motivasi Kerja, X₃ = Tingkat Pendidikan dengan variabel Y = Kinerja Karyawan.



DOI: 10.52362/jisamar.v8i3.1185

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Tabel 4.5 Regresi linier berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.698	1.722		2.728	.007
	Disiplin Kerja	.285	.077	.288	3.714	.000
	Motivasi Kerja	.406	.082	.402	4.926	.000
	Tingkat Pendidikan	.100	.060	.181	2.266	.003

Berdasarkan tabel 4.5 pola hubungan antara variabel X_1 = Disiplin Kerja, X_2 = Motivasi Kerja, X_3 = Tingkat Pendidikan dengan variabel Y = Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh persamaan garis regresi :

$$Y = 4,698 + 0,285X_1 + 0,406X_2 + 0,1X_3 + e$$

Arti pola hubungan ini adalah, bila disiplin kerja, motivasi kerja, tingkat pendidikan dianggap konstan maka kinerja karyawan bernilai 4,698. Bila disiplin kerja meningkat satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat 0,285 satuan dengan asumsi motivasi kerja dan tingkat pendidikan konstan. Bila motivasi kerja meningkat satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat 0,406 satuan dengan asumsi disiplin kerja dan tingkat pendidikan konstan. Bila tingkat pendidikan meningkat satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat 0,1 satuan dengan asumsi disiplin kerja dan motivasi kerja konstan.

Tabel 4.6 Koefisien korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.677 ^a	.558	.544	1.661

Koefisien korelasi r menunjukkan keeratan hubungan antara variabel X_1 = Disiplin Kerja, X_2 = Motivasi Kerja, X_3 = Tingkat Pendidikan dengan variabel Y = Kinerja Karyawan. Koefisien determinasi r^2 .100% menunjukkan besarnya kontribusi variabel X_1 = Disiplin Kerja, X_2 = Motivasi Kerja, X_3 = Tingkat Pendidikan dalam mempengaruhi variabel Y = Kinerja Karyawan. Berdasarkan tabel 4.6 nilai koefisien korelasi $r = 0,677$ yang berarti hubungan antara variabel X_1 = Disiplin Kerja, X_2 = Motivasi Kerja, X_3 = Tingkat Pendidikan dengan variabel Y = Kinerja Karyawan erat dan positif. Sedangkan koefisien determinasi r^2 .100% = 55,8% menyatakan bahwa kontribusi variabel X_1 = Disiplin Kerja, X_2 = Motivasi Kerja, X_3 = Tingkat Pendidikan dalam mempengaruhi variabel Y = Kinerja Karyawan adalah sebesar 55,8%, sisanya 44,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

Untuk membuktikan apakah variabel X_1 = Disiplin Kerja, X_2 = Motivasi Kerja, X_3 = Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap variabel Y = Kinerja Karyawan, dilakukan uji hipotesa baik secara parsial dengan uji t ataupun secara simultan dengan uji F . Hipotesa yang dibuat untuk uji pasial dengan uji t adalah sebagai berikut :

Hipotesa 1 :

H_0 : Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT OK Bank Indonesia divisi *Retail Business Development*

H_1 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT OK Bank Indonesia divisi *Retail*



Business Development

Hipotesa 2:

H₀ : Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT OK Bank Indonesia divisi *Retail Business Development*

H₁ : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT OK Bank Indonesia divisi *Retail Business Development*

Hipotesa 3:

H₀ : Tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT OK Bank Indonesia divisi *Retail Business Development*

H₁ : Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT OK Bank Indonesia divisi *Retail Business Development*

Untuk tingkat signifikansi 5% dengan derajat bebas n-k-1 = 121 nilai t_{tabel} = 1,9798. Berdasarkan tabel 4.5, untuk variabel X₁ = disiplin kerja, nilai t_{hitung} = 3,714 dengan nilai signifikansi 0,000 dimana nilai t_{hitung} > t_{tabel} dan nilai signifikansi < 5%, maka H₀ ditolak dan lihat H₁ yang artinya Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT OK Bank Indonesia divisi *Retail Business Development*. Untuk variabel X₂ = motivasi kerja, nilai t_{hitung} = 4,926 dengan nilai signifikansi 0,000 dimana nilai t_{hitung} > t_{tabel} dan nilai signifikansi < 5%, maka H₀ ditolak dan lihat H₁ yang artinya Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT OK Bank Indonesia divisi *Retail Business Development*. Untuk variabel X₃ = tingkat pendidikan nilai t_{hitung} = 2,266 dengan nilai signifikansi 0,003 dimana nilai t_{hitung} > t_{tabel} dan nilai signifikansi < 5%, maka H₀ ditolak dan lihat H₁ yang artinya Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT OK Bank Indonesia divisi *Retail Business Development*.

Tabel 4.7 Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	278.551	3	92.850	34.074	.000 ^b
	Residual	329.721	121	2.725		
	Total	608.272	124			

Hipotesa untuk uji simultan dengan uji F adalah sebagai berikut :

H₀ : Disiplin kerja, motivasi kerja, tingkat pendidikan secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT OK Bank Indonesia divisi *Retail Business Development*.

H₁ : Disiplin kerja, motivasi kerja, tingkat pendidikan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT OK Bank Indonesia divisi *Retail Business Development*.

Untuk tingkat signifikansi 5% dengan derajat bebas pertama k=3 dan derajat bebas kedua (n-k-1) = 121 nilai F_{tabel} = 2,68. Berdasarkan tabel 4.7 nilai F_{hitung} = 34,074 dengan signifikansi = 0,000, yang berarti nilai F_{hitung} > F_{tabel} dan signifikansinya < 5%, maka H₀ ditolak, lihat H₁ yang artinya Disiplin kerja, motivasi kerja, tingkat pendidikan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT OK Bank Indonesia divisi *Retail Business Development*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT OK Bank Indonesia divisi *Retail Business Development* baik secara parsial ataupun secara simultan. Disiplin kerja berarti taat pada aturan-aturan kerja seperti bertanggung jawab, tingkat kehadiran, tata cara kerja, kesadaran bekerja, sehingga menghasilkan suatu hal yang positif berupa kinerja yang baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Reza Nurul Ichsan, Edi Suriatna dan Lukman Nasution di tahun 2020 dan penelitian Martinus Waruwu di tahun 2020. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan dari dalam diri sendiri atau dari luar diri yang berupa semangat kerja. Karyawan yang bersemangat kerja tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari R. Risman dan Muhammad Asdar (2021), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Tingkat pendidikan terdiri dari jenjang



DOI: 10.52362/jisamar.v8i3.1185

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

pendidikan dan kesesuaian jurusan. Salah satu fungsi pendidikan adalah menyiapkan tenaga kerja, melalui pendidikan formal ataupun pendidikan informal. Tingkat pendidikan dapat berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian penelitian Martinus Waruwu (2020) tetapi tidak sejalan dengan penelitian dari R. Risman dan Muhammad Asdar (2021).

V. KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah disiplin kerja, motivasi kerja dan tingkat pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT OK Bank Indonesia divisi *Retail Business Development*. Secara simultan disiplin kerja motivasi kerja dan tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT OK Bank Indonesia divisi *Retail Business Development*. Kontribusi variabel disiplin kerja, motivasi kerja, tingkat pendidikan dalam mempengaruhi variabel kinerja karyawan PT OK Bank Indonesia divisi *Retail Business Development* adalah sebesar 55,8%, sisanya 44,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] **Susanto, Natalia.** (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka*. Agora vol 7 no 1, Petra Christian University. <https://publication.petra.ac.id>
- [2] **Firmansyah, Anang.** (2018). *Pengantar Manajemen*. Edisi ke-1. Yogyakarta: Deep Publish
- [3] **Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.** (2023). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. <https://kbbi.kemendikbud.go.id>
- [4] **Jepry dan Nanda Harry Mardika.** (2020). *Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pana Lantas Sindo Ekspres*. Jurnal EMBA vol 8 no 1. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/28050>
- [5] **Agustini, Fauzia.** (2019). *Startegi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan : UISU Press
- [6] **Fauzi, Irviani.** (2018). *Pengantar Manajemen-Edisi Revisi*. Yogyakarta : Andi
- [7] **Enny, Mahmudah.** (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : UBHARA Ma-najemen Press
- [8] **Mangkunegara, Anwar Prabu.** (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- [9] **Undang-Undang No 20 Tahun 2003**, tentang Sistem Pendidikan Nasional
- [10] **Ningsih, Prapti.** (2017). *Pengaruh Komitmen, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Kecamatan Palangkayu Kabupaten Mamuju Utara (Studi Kasus pada SMA Negeri 1 Palangkayu dan MA DDI Palangkayu*. Jurnal Ilmiah Universitas Tadulako vol 5 no 7. <https://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/view>
- [11] **Bintoro dan Daryanto.** (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Gava Media
- [12] **Ichsan, Reza Nurul, Eddi Surianta, Lukman Nasution.** (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (ANJENDAM)*. Jurnal Darma Agung vol 28 no 2. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/jurnaluda/article/view/625>
- [13] **Waruwu, Martinus.** (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat*. <https://repository.uhn.ac.id/handle/123456789/4811>
- [14] **R. Risman, Muhammad Asdar.** (2021). *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Selatan*. Jurnal of Management vol 4 no 3. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/1718>

