

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Artha Pamenang Cabang Gurah Kediri

Priya Dwi Hardianto, Djunaedi, Nurlaely, Angga Rizka Lidiawan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kediri, Indonesia

Article Information

Received: August 31, 2026
Revised: September 11, 2026
Accepted: September 19, 2026

Kata Kunci:
Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; Motivasi Kerja

Keyword:
Employee Performance; Work Discipline; Work Motivation

DOI:
10.32764/bep.v4i2.1875

How to Cite:
Hardianto, P. D., Djunaedi, Nurlaely, & Lidiawan, A. R. (2026). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Artha Pamenang Cabang Gurah Kediri. *Business and Economic Publication*, 4 (2), 316-328.



This Journal is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Artha Pamenang Cabang Gurah Kediri. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan sampel jenuh terhadap 48 karyawan, data dikumpulkan melalui kuesioner Likert. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0,121$, $p = 0,303$), sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan ($\beta = 0,645$, $p < 0,001$). Secara bersama-sama, kedua prediktor tersebut menjelaskan 49,7% varians kinerja karyawan. Artinya kedua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, motivasi kerja memberikan pengaruh positif yang tidak signifikan, sementara disiplin kerja memberikan pengaruh positif yang sangat kuat. Temuan ini menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan prediktor dominan dalam lingkungan perbankan mikro yang menuntut ketepatan waktu dan akurasi.

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of work motivation and work discipline on employee performance at PT. BPR Artha Pamenang Gurah Kediri Branch. Using a quantitative approach with survey methods and a saturated sample of 48 employees, data was collected via a Likert questionnaire. The results of multiple linear regression analysis show that work motivation has a positive but not significant effect on employee performance ($\beta = 0.121$, $p = 0.303$), while work discipline has a positive and significant effect ($\beta = 0.645$, $p < 0.001$). Together, these two predictors explained 49.7% of the variance in employee performance. This means that the two independent variables simultaneously have a significant effect on employee performance. Partially, work motivation has an insignificant positive influence, while work discipline has a very strong positive influence. These findings confirm that work discipline is the dominant predictor in a micro banking environment that demands punctuality and accuracy.

Sumber daya manusia merupakan fondasi utama keberhasilan setiap organisasi modern. Manusia bukan sekadar komponen organisasi, melainkan aset tunggal yang memiliki akal, kreativitas, serta kemampuan adaptasi di tengah dinamika bisnis yang semakin kompleks dan dinamis. Menurut (Laely et al., 2025) sumber daya manusia merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi

organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM harus dilakukan secara sistematis agar benar-benar bermanfaat dan mampu menciptakan keunggulan kompetitif melalui penguasaan pengetahuan, keterampilan, sikap kerja, serta perilaku yang selaras dengan target organisasi.

Di era globalisasi saat ini, peran sumber daya manusia semakin menjadi sorotan utama bagi perusahaan yang ingin bertahan dan berkembang. Meskipun teknologi dan modal semakin canggih, tujuan organisasi hanya dapat terwujud melalui peran aktif dan sungguh-sungguh dari karyawan ((Hasibuan, 2021). (Santosa et al., 2022) memperkuat pandangan ini dengan menyatakan bahwa SDM merupakan ujung tombak organisasi dalam menjalankan aktivitas sehari-hari.

Kinerja karyawan merupakan indikator paling langsung dari kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut (Hasibuan, 2021), kinerja adalah hasil kerja seseorang selama periode tertentu yang dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. (Khasanah et al., 2024; Mangkunegara, 2023) menambahkan bahwa kinerja mencakup aspek kuantitas, kualitas, serta tepat waktu dalam pelaksanaan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan akan optimal jika didukung oleh motivasi kerja dan disiplin kerja yang kuat, sebagaimana diungkapkan (Kotsopoulos et al., 2023).

Motivasi kerja bukan sekadar dorongan sementara, melainkan faktor perilaku paling mendasar dalam memengaruhi kinerja. Motivasi memengaruhi cara seseorang berpikir, merasa, dan bertindak dalam memenuhi tujuan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih berdaya, berkonsentrasi, dan kreatif. Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi antara lain minat, gaji, rasa aman, hubungan interpersonal, serta kesempatan untuk berkembang (Fridayanto et al., 2021). Saat kebutuhan ini terpenuhi, muncul kepuasan kerja yang secara langsung meningkatkan produktivitas.

Disiplin kerja berperan tak kalah penting sebagai elemen pendukung. Disiplin didefinisikan sebagai tindakan patuh terhadap peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang menciptakan tata tertib kerja (Fridayanto et al., 2021)). Dengan disiplin yang tinggi, karyawan tidak hanya menjalankan tugas sesuai prosedur, tetapi juga menjaga lingkungan kerja yang kondusif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja secara signifikan berkorelasi positif dengan kinerja karyawan karena mampu mengurangi ketidakpatuhan, absensi, serta perilaku yang merugikan organisasi. Disiplin juga berfungsi sebagai alat pengendalian diri dan pelatihan internal yang menegakkan standar organisasi (Siagian, 2023).

Meskipun demikian, penelitian terdahulu menunjukkan inkonsistensi dan keterbatasan temuan. Beberapa studi menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Fridayanto et al., 2021; Kotsopoulos et al., 2023), sementara yang lain menunjukkan efek yang tidak konsisten atau bahkan tidak signifikan ketika variabel lain (seperti lingkungan kerja) dipertimbangkan (Faradika et al., 2024). Demikian pula, disiplin kerja secara umum memiliki hubungan positif yang kuat dengan kinerja (Dhillon et al., 2021; Nabilah et al., 2025), namun beberapa penelitian empiris di sektor perbankan syariah atau koperasi menemukan bahwa disiplin hanya berpengaruh signifikan ketika dikombinasikan dengan faktor kepemimpinan dan lingkungan kerja (Khasanah et al., 2024). Keterbatasan utama penelitian sebelumnya adalah kurangnya pengujian model simultan dan independen kedua variabel tersebut pada konteks spesifik cabang bank pembiayaan rakyat (BPR) di daerah pedesaan, serta minimnya data empiris lokal yang mengintegrasikan motivasi dan disiplin kerja secara simultan. Penelitian ini mengisi celah tersebut dengan menguji pengaruh kedua variabel tersebut secara bersamaan pada PT. BPR Artha Pamenang Cabang Gurah Kediri.

Faktor lain yang turut menentukan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup elemen fisik (kebisingan, tata ruang, peralatan) dan non-fisik (status, sistem administrasi, hubungan sosial, kebijakan, serta kepemimpinan). Menurut (Iddrisu & Mohammed, 2024; McElroy, 2026; Meng et al., 2026; Rahim et al., 2024; Vasumathi et al., 2025; Zeng, 2023) kinerja dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi, dan disiplin. Faktor situasional seperti metode kerja, desain ruang, serta pengawasan turut membentuk perilaku individu dalam organisasi.

Secara keseluruhan, kinerja karyawan merupakan hasil akhir dari interaksi antara faktor internal (motivasi, kepribadian, pendidikan) dan faktor eksternal (lingkungan kerja, kebijakan organisasi). Ketika kinerja individu meningkat, maka kinerja organisasi juga akan meningkat secara keseluruhan, dan sebaliknya. Keberhasilan pencapaian target perusahaan semakin mungkin terjadi jika kinerja karyawan sesuai standar yang ditetapkan, sebagaimana ditegaskan oleh berbagai penelitian terkini.

Berdasarkan kajian literatur dan empiris yang telah dilakukan, kedua faktor utama yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi kerja dan disiplin kerja. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam bagaimana kedua variabel tersebut bekerja secara simultan dan independen dalam memengaruhi kinerja karyawan pada PT. BPR Artha Pamenang Cabang Gurah Kediri. Diharapkan hasil penelitian ini dapat

memberikan kontribusi empiris bagi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif di era persaingan yang semakin ketat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat eksplanatori (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif melalui metode survei. Tujuan utamanya adalah menjelaskan hubungan sebab-akibat (kausal) antara variabel independen (motivasi kerja dan disiplin kerja) dengan variabel dependen (kinerja karyawan) melalui pengujian hipotesis, sehingga memungkinkan kesimpulan yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan (Sugiyono, 2020). Data dikumpulkan secara langsung dari responden menggunakan kuesioner, sebagaimana pendekatan survei yang direkomendasikan (Laely & Lidiawan, 2022).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BPR Artha Pamenang Cabang Gurah Kediri yang berjumlah 48 orang. Karena jumlah tersebut relatif kecil, teknik sampel jenuh (*sensus*) digunakan, artinya seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Menurut (Arikunto, 2019; Sugiyono, 2018), pengambilan sampel jenuh lebih tepat apabila populasi kurang dari 100, sehingga penelitian ini benar-benar menjadi penelitian populasi tanpa generalisasi yang berlebihan.

Definisi operasional variabel dirumuskan secara jelas dan terukur untuk menghindari ambiguitas. Variabel independen terdiri atas motivasi kerja (X1) dengan indikator kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri (Sofyandi & Garniwa, 2022). Disiplin kerja (X2) dengan indikator sikap, norma, dan tanggung jawab (Hasibuan, 2021). Variabel dependen berupa kinerja karyawan (Y) yang diukur melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kerja sama, dan inisiatif (Mathis & Jackson, 2020). Pengukuran dilakukan pada kuesioner yang dikembangkan peneliti menggunakan skala Likert 5 poin untuk semua variabel, sebagaimana kerangka definisi operasional yang disajikan dalam tabel.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara, dokumentasi, dan studi pustaka. Kuesioner menjadi instrumen utama karena memberikan data primer yang langsung dan dapat diukur secara konsisten. Skala Likert dipilih karena mampu mengukur intensitas persepsi responden dengan baik. Sebelum digunakan, kuesioner diuji validitas dan reliabilitas menggunakan SPSS. Validitas item dinyatakan valid apabila koefisien korelasi Pearson (*r* hitung) lebih besar dari *r* tabel pada tingkat signifikansi 5%. Reliabilitas diukur dengan *Cronbach's Alpha*; instrumen dikatakan andal jika nilai *Alpha* > 0,6.

Analisis data meliputi pengujian asumsi klasik dan regresi linier berganda. Uji normalitas dilakukan dengan *Kolmogorov-Smirnov*, heteroskedastisitas dengan *scatterplot* dan multikolinieritas melalui nilai *Tolerance* dan *VIF* (*cut-off* >0,1 dan <10). Model regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Uji signifikansi parsial (*t-test*) dan simultan (*F-test*) dilakukan pada tingkat 5% untuk menguji hipotesis. Koefisien determinasi (R^2) dan adjusted R^2 digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap kinerja karyawan. Semua analisis diolah dengan bantuan program SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Sebagai lembaga keuangan mikro yang berbasis masyarakat, PT. BPR Artha Pamenang Cabang Gurah Kediri memiliki 48 karyawan aktif. Karakteristik responden mencerminkan dinamika tenaga kerja perbankan kecil di daerah, yang cenderung beragam usia, gender, dan tingkat pendidikan. Dari total 48 orang, 25 karyawan (52,1%) berjenis kelamin perempuan, menunjukkan proporsi yang seimbang antara laki-laki dan perempuan dalam posisi operasional dan administrasi. Usia responden mayoritas berada di kelompok 20–29 tahun (37,5%), diikuti 30–39 tahun (25%), yang mencerminkan tenaga kerja muda dengan tingkat adaptasi tinggi terhadap sistem perbankan digital dan regulasi OJK. Pendidikan terbanyak adalah SMA (62,5%), disusul S1 (18,7%), menandakan mayoritas karyawan telah lulus menengah dan sebagian telah melanjutkan ke pendidikan tinggi, yang mendukung pemahaman terhadap prosedur keuangan dan pelayanan nasabah.

Tabel 1. Deskripsi Jawaban Responden

Variabel	Item Pernyataan	Rata-rata	Kategori
Motivasi Kerja (X1)	1. Gaji cukup untuk kebutuhan tinggal	3,77	Baik
	2. Gaji cukup untuk kebutuhan sehari-hari	3,81	Baik
	3. Asuransi keselamatan dari perusahaan	4	Baik
	4. Jaminan hari tua dari perusahaan	4,21	Baik
	5. Perlakuan yang adil antar karyawan	4,02	Baik
	6. Kelompok kerja yang kompak	4	Baik
	7. Bonus atas hasil kerja yang memuaskan	3,83	Baik

Disiplin Kerja (X2)	8. Pujian dari pimpinan atas hasil kerja	3,83	Baik
	9. Kesempatan untuk kreativitas	4,06	Baik
	10. Kesempatan untuk mengembangkan keterampilan	4,06	Baik
	Rata-rata keseluruhan	3,96	Baik
	1. Hadir tepat waktu	4,21	Sangat Baik
	2. Menggunakan peralatan kerja dengan baik	4,27	Sangat Baik
	3. Menaati peraturan yang berlaku	4,23	Sangat Baik
	4. Mengikuti cara kerja yang ditentukan	4,19	Baik
	5. Mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab	4,33	Sangat Baik
	6. Melakukan tugas sampai selesai setiap hari	4,33	Sangat Baik
Kinerja Karyawan (Y)	Rata-rata keseluruhan	4,26	Sangat Baik
	1. Selalu teliti dalam menyelesaikan tugas	4,17	Baik
	2. Hasil kerja sesuai standar yang ditetapkan	4,21	Baik
	3. Hasil kerja sesuai target perusahaan	4,08	Baik
	4. Jumlah hasil kerja telah mencapai hasil maksimum	3,96	Baik
	5. Menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan	4,08	Baik
	6. Waktu yang diberikan sudah mencukupi untuk menyelesaikan	4	Baik
	7. Mampu bekerja sama dengan karyawan lain	4,33	Sangat Baik
	8. Bersedia berpartisipasi untuk mendapatkan hasil yang baik	4,31	Sangat Baik
	9. Memiliki inisiatif yang berguna membantu penyelesaian pekerjaan	4,17	Baik
	10. Mampu menyelesaikan masalah tanpa menunggu perintah	3,96	Baik
	Rata-rata keseluruhan	4,13	Baik

Rata-rata jawaban responden terhadap instrumen Likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju) menunjukkan tingkat persepsi yang secara

keseluruhan baik. Motivasi kerja memperoleh nilai rata-rata 3,96, dengan skor tertinggi pada pernyataan “Mendapatkan jaminan hari tua dari perusahaan” (4,21) dan terendah pada “Gaji cukup untuk kebutuhan tinggal” (3,77). Hal ini mencerminkan bahwa karyawan merasa didukung oleh program kesejahteraan jangka panjang, meskipun masih ada celah dalam aspek gaji harian. Disiplin kerja memperoleh nilai rata-rata 4,26—tertinggi di antara ketiga variabel—dengan skor tertinggi pada “Mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab” dan “Melakukan tugas sampai selesai setiap hari” (masing-masing 4,33), serta terendah pada “Mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan” (4,19). Kinerja karyawan memiliki rata-rata 4,13, dengan kontribusi tertinggi pada “Mampu bekerjasama dengan karyawan lain” (4,33) dan terendah pada “Jumlah hasil kerja mencapai maksimum” dan “Mampu menyelesaikan masalah tanpa menunggu perintah” (masing-masing 3,96). Secara keseluruhan, persepsi responden menunjukkan keseimbangan antara motivasi intrinsik yang cukup dengan disiplin kerja yang sangat kuat, yang pada gilirannya mendukung kinerja operasional di lingkungan perbankan mikro.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	r Hitung	Sig.	r Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1.1	0,486	0	0,3	Valid
	X1.1.2	0,549	0	0,3	Valid
	X1.2.1	0,64	0	0,3	Valid
	X1.2.2	0,507	0	0,3	Valid
	X1.3.1	0,605	0	0,3	Valid
	X1.3.2	0,581	0	0,3	Valid
	X1.4.1	0,722	0	0,3	Valid
	X1.4.2	0,477	0	0,3	Valid
	X1.5.1	0,686	0	0,3	Valid
	X1.5.2	0,714	0	0,3	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1.1	0,784	0	0,3	Valid
	X2.1.2	0,814	0	0,3	Valid
	X2.2.1	0,815	0	0,3	Valid
	X2.2.2	0,837	0	0,3	Valid
	X2.3.1	0,744	0	0,3	Valid
	X2.3.2	0,72	0	0,3	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1.1	0,607	0	0,3	Valid
	Y1.1.2	0,582	0	0,3	Valid
	Y1.2.1	0,708	0	0,3	Valid
	Y1.2.2	0,518	0	0,3	Valid

Y1.3.1	0,824	0	0,3	Valid
Y1.3.2	0,643	0	0,3	Valid
Y1.4.1	0,729	0	0,3	Valid
Y1.4.2	0,634	0	0,3	Valid
Y1.5.1	0,711	0	0,3	Valid
Y1.5.2	0,68	0	0,3	Valid

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,797	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,871	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,856	Reliabel

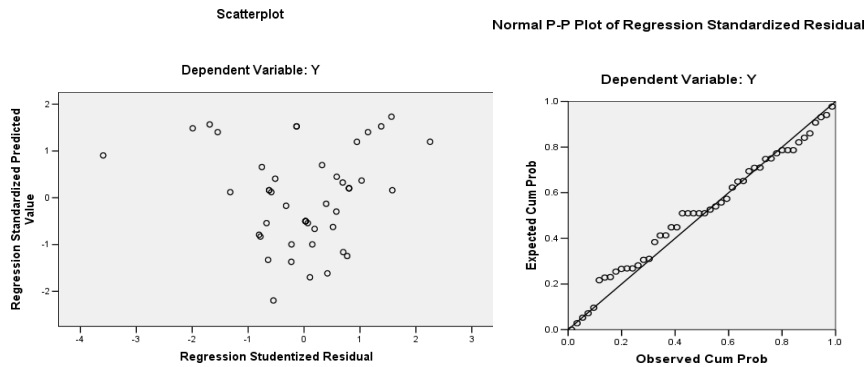
Uji validitas dan reliabilitas instrumen menunjukkan keabsahan dan konsistensi data yang tinggi. Semua item pernyataan pada ketiga variabel memiliki nilai koefisien korelasi Pearson (r hitung) $> 0,300$ dan signifikansi $< 0,05$, sehingga dinyatakan valid. Reliabilitas diukur dengan *Cronbach's Alpha*: motivasi kerja (0,797), disiplin kerja (0,871), dan kinerja karyawan (0,856) – semua nilai $> 0,6$, yang sesuai dengan kriteria pengukuran yang handal. Dengan demikian, instrumen kuesioner dapat diandalkan untuk mengukur variabel-variabel penelitian secara akurat.

Sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan model regresi berganda bebas bias. Hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* memperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,634 ($> 0,05$), sehingga asumsi normalitas terpenuhi. Uji heteroskedastisitas melalui *Scatterplot* menunjukkan titik-titik tersebar acak tanpa pola jelas di sekitar garis nol, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji multikolinieritas menunjukkan nilai *Tolerance* = 0,826 ($> 0,1$) dan *VIF* = 1,211 (< 10) untuk kedua variabel independen, yang berarti tidak ada korelasi linier sempurna antar variabel bebas. Semua asumsi klasik terpenuhi, sehingga model regresi linier berganda yang digunakan layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

Tabel 4. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Kriteria Pengujian	Hasil Penelitian	Kesimpulan
Normalitas	Sig. (<i>Kolmogorov-Smirnov</i>) $> 0,05$	Sig. = 0,634	Normalitas terpenuhi
Heteroskedastisitas	Tidak ada pola jelas di <i>Scatterplot</i>	Tidak ada pola jelas, titik tersebar acak	<i>Homoskedastisitas</i> terpenuhi

Multikolinieritas	$Tolerance > 0,1$ atau $VIF < 10$	$Tolerance = 0,826$ $VIF = 1,211$	Tidak ada multikolinieritas
--------------------------	-----------------------------------	--------------------------------------	-----------------------------



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas dan Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.263	4.483		3.181	0.003
X ₁	0.110	0.106	0.121	1.042	0.303
X ₂	0.886	0.160	0.645	5.546	0.000

Hasil analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan:

$$Y = 14,263 + 0,110X_1 + 0,886X_2$$

dengan nilai $R = 0,705$, $R^2 = 0,497$, dan $\text{Adjusted } R^2 = 0,474$. Konstanta 14,263 menunjukkan nilai rata-rata kinerja karyawan jika motivasi kerja dan disiplin kerja = 0. Koefisien regresi positif menunjukkan arah hubungan searah. Uji simultan ($F = 22,206$, $\text{Sig.} = 0,000$) membuktikan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji parsial (*t-test*) menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung = 1,042 < t tabel = 2,014, $\text{Sig.} = 0,303$). Sebaliknya, disiplin kerja berpengaruh positif signifikan (t hitung = 5,546 > t tabel = 2,014, $\text{Sig.} = 0,000$). Uji simultan ($F = 22,206$, $p < 0,05$) mengonfirmasi hipotesis bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	336.513	2	168.257	22.206	0.000
Residual	340.966	45	7.577		
Total	677.479	47			

Pembahasan

Dua hipotesis utama dalam penelitian ini terbukti mendukung peran kedua variabel independen sebagai prediktor kinerja karyawan. Secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja memberikan kontribusi yang signifikan ($R^2 = 49,7\%$), yang konsisten dengan temuan (Rahayu et al., 2023) serta (Sulistiyowati et al., 2024). Hal ini menegaskan bahwa kombinasi motivasi dan disiplin menjadi pilar utama peningkatan kinerja karyawan.

Secara parsial, motivasi kerja justru menunjukkan pengaruh positif yang tidak signifikan ($p = 0,303$). Temuan ini kontras dengan beberapa studi sebelumnya, tetapi selaras dengan (Nabilah et al., 2025) yang menemukan motivasi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Di PT. BPR Artha Pamenang Cabang Gurah Kediri, rata-rata jawaban motivasi kerja berada di kategori "baik" (3,96), terutama pada aspek jaminan hari tua dan perlakuan adil. Namun, skor terendah pada aspek gaji menunjukkan bahwa program insentif finansial belum sepenuhnya memadai kebutuhan dasar karyawan. Faktor lain yang mendominasi adalah disiplin kerja yang sangat kuat (rata-rata 4,26), dengan skor tertinggi pada tanggung jawab dan keberlanjutan tugas. Disiplin ini menciptakan mekanisme pengendalian diri internal yang lebih efektif (Candana, 2018; Sulistiyowati et al., 2024) daripada motivasi eksternal dalam konteks perbankan mikro, di mana sanksi internal (peringatan tepat waktu, penugasan ulang) berjalan lebih tajam daripada insentif finansial. Hasil ini juga selaras dengan pendapat (Siagian, 2023) yang menekankan disiplin sebagai fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang paling krusial.

Kontribusi kinerja yang diterima oleh karyawan PT. BPR Artha Pamenang Cabang Gurah Kediri mencerminkan lingkungan kerja yang kondusif, dengan nilai rata-rata 4,13 dan kontribusi tertinggi pada kerja sama tim. Faktor situasional seperti tata ruang perbankan dan prosedur nasabah yang terstandar memperkuat peran disiplin, sementara motivasi intrinsik (misalnya kesempatan berkreasi) belum sepenuhnya mendorong kinerja maksimal. Temuan ini memiliki implikasi praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia di lembaga keuangan kecil: disiplin harus dijaga melalui pengawasan ketat dan pelatihan prosedur, sementara motivasi kerja perlu diperkuat melalui kombinasi insentif

finansial yang lebih realistis dan pengakuan berbasis prestasi. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada dorongan internal, melainkan pada disiplin kerja yang menjadi “filter” utama di era persaingan perbankan mikro yang semakin ketat.

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kedua variabel independen – motivasi kerja dan disiplin kerja – secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Artha Pamenang Cabang Gurah Kediri. Secara parsial, motivasi kerja memberikan pengaruh positif yang tidak signifikan, sementara disiplin kerja memberikan pengaruh positif yang sangat kuat. Temuan ini menegaskan bahwa di lingkungan perbankan mikro yang menuntut akurasi dan ketepatan waktu, disiplin kerja justru berfungsi sebagai prediktor dominan, sementara motivasi kerja masih belum berperan secara maksimal sebagai pendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan. Secara keseluruhan, kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan sebagian besar kontribusi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, disiplin kerja direkomendasikan dipertahankan dan bahkan diperkuat melalui pelatihan rutin prosedur perbankan serta pengawasan internal yang lebih ketat. Pihak manajemen PT. BPR Artha Pamenang Cabang Gurah Kediri disarankan meningkatkan program motivasi kerja dengan menambahkan insentif finansial yang lebih realistis (khususnya gaji harian) dan pengakuan berbasis prestasi berupa apresiasi kinerja bulanan. Selain itu, diperlukan penelitian lanjutan dengan sampel lebih besar serta variabel tambahan seperti kepuasan kerja dan lingkungan kerja untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif, mengingat jumlah responden yang relatif kecil, cakupan hanya pada satu cabang BPR, penggunaan *self-reported questionnaire*, serta keterbatasan desain *cross-sectional* dalam menarik inferensi kausal dalam penelitian ini. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan secara berkelanjutan di tengah persaingan perbankan mikro yang semakin ketat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian*. Rineka Cipta.
- Candana, D. M. (2018). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Ekobistek*, 7(1), 1-8. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v7i1.4>

- Dhillon, A., Iversen, V., & Torsvik, G. (2021). Employee referral, social proximity, and worker discipline: Theory and suggestive evidence from India. *Economic Development and Cultural Change*, 69(3), 1003–1030. <https://doi.org/10.1086/704512>
- Faradika, E., Laely, N., & Satriyono, G. (2024). The influence of green work environment and work facilities on employee performance. *Proceeding: Islamic University of Kalimantan*.
- Fridayanto, S., Laely, N., & Rahayu, B. (2021). Pengaruh motivasi, stres dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. United Motors Centre. *RISK: Jurnal Riset Bisnis Dan Ekonomi*, 2(1), 114–130.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Iddrisu, I., & Mohammed, B. (2024). Investigating the influence of employee voice on public sector performance: The mediating dynamics of organizational trust and culture. *Social Sciences & Humanities Open*, 10, Article 101096. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2024.101096>
- Khasanah, U., Sustiyatik, E., Djunaedi, S., & Utami, S. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan komitmen kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Payung Pusaka Mandiri Kediri. *Jurnal Ilmiah Raflesia Akuntansi*, 9(2), 181–190. <https://doi.org/10.53494/jira.v9i2.507>
- Kotsopoulos, D., Bardaki, C., & Pramadari, K. (2023). How to motivate employees towards organizational energy conservation: Insights based on employees perceptions and an IoT-enabled gamified IS intervention. *Heliyon*, 9(5), Article e16314. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e16314>
- Laely, N., & Lidiawan, A. R. (2022). *Metodologi penelitian menyiapkan penelitian dan menulis karya ilmiah*. Yayasan Wiyata Bestari Samasta.
- Laely, N., Rosidi, M. A., Goncalves, M., & Soleman, M. M. (2025). *Manajemen sumber daya manusia global*. Penerbit Deepublish.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2023). *Manajemen sumber daya manusia strategik*. Ghalia Indonesia.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Salemba Empat.
- McElroy, K. (2026). Salary and teacher retention across the performance distribution. *Economics of Education Review*, 113, Article 102799. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2026.102799>
- Meng, F., Quah, C.-H., & Yao, H. (2026). Linking leaders' sustainability commitment with SME sustainability performance via serial mediation of green human resource management, psychological ownership for sustainability, and employee green innovation behavior: The role of

- organizational culture. *Acta Psychologica*, 267, Article 107113. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2026.107113>
- Nabilah, S. I., Winarsunu, T., & Rokhmah, S. N. (2025). Self-efficacy, work motivation, and employee performance. *KnE Social Sciences*, 10(7), 482–490. <https://doi.org/10.18502/kss.v10i7.18350>
- Rahayu, A. P., Satriyono, G., & Rukmini, M. (2023). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai (Studi kasus di kantor Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Trenggalek). *Jurnal Ekuivalensi*, 9(2), 405–419.
- Rahim, A., Rosid, M. H. O., & Hasan, N. (2024). Risk culture and employee performance for optimal organizational success: The mediating role of employee satisfaction and employee engagement. *Management Research Review*, 47(11), 1722–1749. <https://doi.org/10.1108/MRR-12-2023-0892>
- Santosa, H., Sustiyatik, E., Rahayu, B., & Djunaedi, D. (2022). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. BPR Insumo Sumberarto Kediri. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 5(2), 265–277.
- Siagian, S. P. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
- Sofyandi, H., & Garniwa, I. (2022). *Perilaku organisasional*. Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sulistiyowati, Y., Laely, N., & Utami, S. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Nganjuk. *Margin Eco: Jurnal Ekonomi dan Perkembangan Bisnis*, 8(1), 16–27.
- Vasumathi, A., Vasudevan, A., Razak, A., & Mohammad, S. I. S. (2025). An empirical study on the impact of organizational culture dimensions on employees' performance through organizational support in the IT industry. *Social Sciences & Humanities Open*, 12, Article 102054. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2025.102054>
- Zeng, L. (2023). The influence of knowledge worker salary satisfaction on employee job performance. *Journal of Organizational and End User Computing*, 35(1). <https://doi.org/10.4018/JOEUC.323426>