PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA BERDASARKAN MANAJEMEN SDI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(STUDI KASUS : BANK BSI M YAMIN KCP MUARA BUNGO)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Suatu Gelar Sarjana (SE)

Pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah



Oleh :

Putri Handayani

Nim: 3721123

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM (FEBI)

UNIVERSITAS ISLAM DAN NEGERI (UIN) BUKITTINGGI

2025 M / 1445 H

BAB I
PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Pengembangan kualitas sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu elemen penting yang paling diperhatikan oleh pegiat organisasi bisnis. Perusahaan melakukan ini untuk memastikan bahwa sumber daya manusia mereka terus berkembang. produktivitas yang unggul dalam persaingan internasional. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) suatu perusahaan adalah bagian penting dari meningkatkan kapasitas pekerjanya, yang memungkinkan setiap pekerja memiliki daya saing dan memiliki kemampuan untuk menjadi bagian dari persaingan pasar global.[1]

Sumber daya manusia dalam pandangan Islam merupakan Makhluk unggulan, yang dibekali beberapa potensi, yaitu akal, qalbu dan jasad. Potensi-potensi tersebut harus dikembangkan dalam rangka pencapaian kompetensi-kompetensi yang memungkinkan manusia melakukan tugas esensialnya dalam hidup. Sumber Daya Manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh *resources* yang ada dimuka bumi, karena pada dasarnya ciptaan Allah SWT yang ada di muka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah SWT untuk kemaslahatan umat manusia. Sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena itu merupakan amanah yang akan di mintai pertanggung jawabannya kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik, ilmu sangatlah diperlukan untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada.[2]

Dalam prespektif islam sumber daya manusia (SDM) juga dikenal dengan sumber daya insani (SDI). Kata insani berarti bersifat atau menyangkut manusia, kemanusiaan atau manusiawi. Konsep dari "Insani" memiliki makna makhluk *basyariyyah* yang menunjukan pada aktivitas biologis, fisiologis atau material dan juga aktivitas insani berkaitan dengan aktivitas intelektual dan ruhaniyah. Sumber daya insani atau biasa disebut dengan SDI adalah sumber daya yang sangat penting yang ada didalam suatu perusahaan karena sumber daya insani inilah yang nanti akan menjalankan setiap rangkaian aktivitas bahkan sampai pada tahapan pencapaian setiap tujuan dari suatu

[1] Sri Susilowati. *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di PT. Gaya Mandiri Kaseindo (Safeway) Surabaya.* (Universitas DR. Soetomo. Surabaya) Hal 10

[2] Dr. H. Rudy Haryanto, MM. *Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Membentuk Budaya Kerja Islam.* (Duta Media Publishing: Bangkes. 2017) Hal 16

perusahaan oleh karena itu SDI menjadi sumber daya yang paling utama yang ada didalam suatu perusahaan. Sumber daya insani dalam menjalani kegiatan serta setiap aktivitasnya dalam Islam dianjurkan untuk melakukan hal-hal yang ma'ruf juga menjauhi setiap perkara yang mungkar serta harus senatiasa untuk selalu beriman kepada Allah SWT. [3] hadist dari imam thabrani menjelaskan bahwa :

إِنَّ اللَّهَ عَزَّ وَجَلَّ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتْقِنَهُ

Artinya: "*Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan, dilakukan dengan itqan (tepat, terarah, jelas, tuntas)".* [4]

Bank BSI M Yamin KCP Muara Bungo adalah bank yang yang melayani kegiatan perbankan yang berlandaskan syariah. Bank ini beralamat di Jl. Prof. Muhammad Yamin. SH No. 21, Bungo Barat, Kec. Ps. Muara Bungo, Muara Bungo, Jambi 37211. Bank BSI M Yamin KCP Muara Bungo merupakan salah satu cabang dari bank syariah terbesar di Indonesia. Sebagai institusi keuangan yang berkomitmen pada prinsip-prinsip syariah, BSI memiliki peran penting dalam memberikan layanan perbankan yang profesinal dan berkualitas kepada masyarakt. Namun, seiring dengan pertumbuhannya, bank ini menghadapi berbagai tantangan, terutama terkait dengan sumber daya manusia (SDM). Salah satu masalah utama yang dihadapi adalah adanya karyawan yang terlambat, kurangnya konsistensi dalam mencapai target, serta memiliki motivasi kerja yang rendah.

berikut adalah data karyawan yang bekerja di Bank BSI M Yamin KCP Muara Bungo.

Tabel 1.1

Daftar Karyawan Bank Bsi M Yamin Kcp Muara Bungo

No	Divisi	Jumlah Karyawan
1	Branch manager	1
2	BOSM	1
3	CBR	1
4	CBRM	1
5	SME	1
6	MBR	3
7	PSO	1

[3] Tiara Anjani *Analisis Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI)Dalam Meningkatkan Prduktivitas Kerja Menurut Prespektif Ekonomi Islam*. (Uin Raden Istana Lampung: Lampung. 2022) Hal 23

[4] Marhum Sayyid Ahmad Al- Hasyimi, *Mukhratul Ahaadis Wa Al- Hukmu Al- Muhammadiyah*, (Dar Nasyr-Misriyyah :Surabaya) Hal 34

8	FTR	2
9	CSE	3
10	SF	3
11	Pauning staff	1
12	bo	1
13	teller	1
14	Customer service	1
15	sopir	1
16	Security	2
17	Pramubakti	2

Sumber : data internal BO Bank BSI M Yamin KCP Muara Bungo

Kinerja karyawan adalah ukuran sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan tugas- tugasnya dengan efektif dan efisien. Kinerja yang baik bukan hanya tergantung pada kemampuan teknis karyawan, tetapi juga pada sikap, tanggung jawab dan etos kerja yang mereka miliki. [5] Di Bank BSI M Yamin KCP Muara Bungo, masalah kinerja terlihat dari ketidak konsistennya karyawan dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Hal ini berpotensi menghambat pencapaian tujuan organisasi, seperti meningkatkan kepuasan nasabah dan perumbuhan bisnis yang berkelanjutan. Kinerja yang rendah di suatu perusahaan sering kali menjadi indikator adanya masalah ini tidak segera ditangani, dapat berdampak negatif pada reputasi bank serta menurunkan produktivitas secara keseluruhan.

Tabel 1.2

Daftar Jumlah Karyawan Yang Menerima Reward Dan Punishment tahun 2023

Bulan	***Reward***	***Punishment***
Januari	2	3
Febuari	1	3
Maret	1	2
April	1	1
Mei	2	3
Juni	2	2
Juli	3	1
Agustus	2	2
September	1	3
Oktober	2	1
November	1	1
Desember	2	3
Toral	**20**	**25**

Sumber : data internal BO Bank BSI M Yamin KCP Muara Bungo

[5] Annisa Nur Safitri, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.* Vol 11 no 2 (Uin Stikubang Semarang: Semarang. 2022) Hal 16

Data yang seharusnya ditampilkan adalah data kinerja karyawan tetapi ada kendala dalam pemerolehan data kinerja karyawan. Maka data kinerja diganti dengan data reward dan punishment

Dari data diatas menunjukkan perbedaan tentang seberapa banyak karyawan yang mencapai target yang sudah ditentukan sehingga diberikan *reward* oleh pihak Bank BSI M Yamin KCP Muara Bungo, dan data diatas juga menunjukkan seberapa banyak karyawan yang diperikan hukuman atau SP (surat keterangan)oleh pihak bank itu sendiri. Target yang tidak tercapai dengan baik dapat mengganggu kinerja bank itu sendiri dan berujung pada menurunnya kinerja secara keseluruhan, karena pekerjaan yang tertunda atau tidak selesai tepat waktu akan berdampak pada layanan kepada nasabah.

Jika kinerja terus mengalami kemunduran ataupun target- target pekerjaan jarang tercapai dapat mengakibatkan penurunan peforma bank secara keseluruhan. Manajemen sumber daya yang baik harus lebih memerhatikan penyebab dari penurunan kinerja karyawan ini, seperti kurang terbangkitnya motivasi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dan juga kurang disiplinnya karyawan dalam mematuhi aturan yang dibuat leh perusahaan.

Tabel 1. 3
Data Absen Karyawan Tahun 2023
Bank BSI M Yamin KCP Muara Bungo

Bulan	Datang Terlambat	Jumlah Karyawan
Januari	14	28
Febuari	12	26
Maret	16	27
April	12	30
Mei	10	29
Juni	16	32
Juli	12	25
Agustus	12	25
September	13	27
Oktober	17	30
November	14	30
Desember	13	29
Total	**161**	**338**

Sumber : data internal BO Bank BSI M Yamin KCP Muara Bungo

Disiplin kerja merujuk pada kepatuhan karyawan terhadap aturan dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin yang baik ditunjukkan melalui perilaku

seperti datang tepat waktu, mematuhi prosedur, dan konsisten dalam menyelesaikan tugas. [6] Bank BSI M Yamin KCP Muara Bungo, masih terdapat karyawan yang datang terlambat, yang menunjukkan adanya masalah dalam hal disiplin. Disiplin yang buruk tidak hanya mempengaruhi individu yang bersangkutan tetapi juga dapat menular kepada karyawan lain, menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif. Hal ini bisa berujung pada menurunnya kinerja secara keseluruhan, karena pekerjaan yang tertunda atau tidak selesai tepat waktu akan berdampak pada layanan kepada nasabah. Dari data di atas jumlah karyawan terlihat tidak distabil hal tersebut diakibatkan ada beberapa karyawan yang berhenti bekerja dikarenakan alasan pribadi dan ada juga karyawan yang mendapatkan pemindahan tempat kerja.

Tabel 1. 4
Sanksi Yang Berlaku Di Bank BSI M Yamin KCP Muara Bungo

No	Pelanggaran	Sanksi	Masa
1	3 kali terlambat berturut-turut dalam sebulan	Surat teguran 1	3 bulan
2	4 kali terlambat berturut-turut dalam sebulan	Surat teguran 2	3 bulan
3	3 kali tanpa keterangan	Surat peringatan 1	6 bulan
4	Tindakan hukuman	PHK	

Sumber : data internal BO Bank BSI M Yamin KCP Muara Bungo

Dari data diatas Bank sudah memberikan sanksi kepada setiap karyawan yang melakukan pelanggaran. Namun menururt informasi karyawan dari Bank BSI M Yamin KCP Muara Bungo disiplin kerja masih kurang yang dimana karyawannya masih datang terlambat serta kurangnya sesuatu yang dapat meningkatkan motivasi, pemberian penghargaan serta kenaikan gaji karyawan dalam mengerjakan tugasnya.

Motivasi kerja adalah dorongan internal yang mempengaruhi semangat karyawan dalam menyeleaikan tugas mereka. Motivasi yang tinggi biasanya ditunjukkan melalui antusiasme dalam bekerja, keinginan untuk mencapai tujuan, dan komitmen terhadap organisasi. [7] Namun, Bank BSI M Yamin KCP Muara Bungo, teridentifikasi bahwa karyawan memiliki tingkat motivasi yang rendah ini dapat disebabkan oleh bebagai faktor, seperti kurangnya inisiatif atau kurangnya motivasi yang diberikan oleh atasan.

[6] Tendi Rustandi. *Analisis Disiplin Kerja Pada Peningkatan Kinerja Gurur Di Sdn Sukasari*. Vol 13 No 2 (Universitas Teknologi Digital. 2024) Hal 420

[7] Nanang Setiawan *Determinan Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai: Total Quality Management Dan Gaya Kepemimpinan* (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). Vol 1 No 3 (Universitas Terbuka. 2021) Hal 373

Motivasi kerja yang rendah akan mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang tidak termotivasi cenderung bekerja hanya untuk memenuhi kewajiban minimal, tanpa inisiatif untuk memberikan yang terbaik hal ini menyebabkan kinerja yang kurang optimal dan tidak konsisten, sehingga terget- target yang ditetapkan sulit tercapai.

Kinerja kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja memiliki hubungan yang erat dan saling mempengaruhi satu sama lain. Disiplin kerja yang baik merupakan persyaratan untuk menciptakan kinerja yang konsisten dan dapat diandalkan. Tanpa disiplin, bahkan karyawan yang paling terampil sekalipun mungkin tidak mampu mencapai hasil yang maksimal karena kurangnya struktur dan kontrol diri. Disisi lain, motivasi kerja adalah faktor penggerak yang membuat karyawan yang termotivasi cenderung membujuk disiplin yang lebih baik, karena memiliki dorongan untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. Motivasi juga dapat meningkatkan inisiatif dan kreatif, yang berkontribusi pada kinerja yang lebih baik.

Dalam konteks Bank BSI M Yamin KCP Muara Bungo, masalah kinerja yang dihadapi dapat ditelusuri kembali disiplin kerja yang kurang baik dan rendahnya motivasi karyawan. Perlu memerhatikan motivasi dan disiplin karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti pada karyawan dikarenakan adanya keterlambatan kerja yang menakibatkan kurang maksimal kinerja karyawan. Dalam mengatasi permasalahan keterlambatan kerja, maka perusahaan harus segera bertindak cepat dan mencari solusi untuk menyelesaikan permasalahan ini agar semua karyawan dapat bekerja sesuai degan prosedur dan ketentuan dalam sebuah perusahaan. Dalam kurangnya motivasi yang diberikan kepada karyawan yang diterapkan sehingga mengakibatkan kelainan dalam melakukan pekerjaan.

dalam kegiatan sehari- hari karyawan pada bank BSI M Yamin KCP Muara Bungo masih banyak karyawan yang datang terlambat sehingga karyawan tersebut tidak mengikuti *breafing* di pagi hari. dan juga *branch manager* yang jarang memberikan motivasi kepada karyawan menyebabkan rendahnya motivasi bekerja pada karyawan.
penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. informan penelitian ini berjumlah 26 orang, data dikumpulkan melalui observasi, wawancara dan membagikan angket kepada karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka dari itu melihat segala latar belakang masalah yang ada penulis ingin menarik judul serta melakukan penelitian di

Bank BSI M Yamin KCP Muara Bungo yaitu **"pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BSI M Yamin KCP Muara Bungo"**

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Dari latar belakang yang sudah di diuraikan di atas dapat dilihat beberapa permasalahan yang muncul diantaranya :

1. Target kinerja yang tidak tercapai secara konsisten
2. Kurangnya kepedulian karyawan terhadap peraturan yang diberikan oleh bank mengenai jam masuk akibatnya disiplin karyawan tidak baik.
3. Rendahnya motivasi kerja karyawan karena kurangnya motivasi yang diberikan oleh atasan.

C. BATASAN MASALAH

Agar mendapatkan hasil yang lebih akurat dalam permasalahan ini hanya berfokus pada pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BSI M Yamin KCP Muara Bungo.

D. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan pada latar belakang di atas rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besarkah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bank BSI M Yamin KCP Muara Bungo?
2. Seberapa besarkah motivasi kerja berpengaruh secara terhadap kinerja karyawan bank BSI M Yamin KCP Muara Bungo?
3. Seberapa besarkah disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bank BSI M Yamin KCP Muara Bungo?

E. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bank BSI M Yamin KCP Muara Bungo.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bank BSI M Yamin KCP Muara Bungo.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bank BSI M Yamin KCP Muara Bungo.

F. MANFAAT PENELITAN

berdasarkan penelitian yang penulis lakukan, maka manfaat dari penelitian ini dapat dirasakan oleh:

1. Bagi penulis

   Salah satu syarat mencapai gelar S1 pada jurusan manajemen bisnis syariah program studi Manejemen Bisnis Syariah Di Universitas Islam Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi dan menambah wawasan serta pengetahuan penulis baik secara teritis maupun praktis.

2. Bagi lembaga

   Sebagai pengembangan ilmu serta menambahkan ilmu serta wawasan bagi yang membacanya.

3. Bagi perusahaan

   Sebagai masukan bagi Bank BSI M Yamin KCP Muara Bungo dalam mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja dalam menjalankan pekerjaan

   Hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk pembelajaran pada pembuatan skripsi khususnya untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Bank BSI M Yamin KCP Muara Bungo.

G. PENJELASAN JUDUL

Untuk memperoleh suatu gambaran yang jelas untuk menghindari kesalahan pahaman dalam mengartikan dan memahami kata- kata yang dimaksud dari judul, maka penulis menjelaskan beberapa makna penting, yaitu sebagai berikut:

Disiplin kerja: disiplin kerja adalah bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.[8]

Motivasi kerja : Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi.[9]

Kinerja karyawan: Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan.[10]

Manajemen SDI : Manajemen sumber daya insani adalah suatu pengelolaan dan pemberdayaan sumber daya yang ada pada individu.

Topik pembahasan dalam penelitian ini berhubungan dengan perngaruh dua variabel yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja merujuk pada kepatuhan karyawan terhadap aturan dan prosedur perusahaan, sementara motivasi kerja mencakup dorongan internal ataupun eksternal yang mempengaruhi semangat dan produktivitas karyawan.

Berdasarkan penjelasan dari beberapa variabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa judul **"pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BSI M Yamin KCP Muara Bungo."**

---

[8] Pranitasari . Diah. *Analisis Disiplin Kerja Karyawan.* Vol 18 No. 1 (Jakarta. 2021) hal 39

[9] Indriyani , Dian. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Abc Tebet Jakarta Selatan*. Vol 2 No 1 (2020) hal 57

[10] Silaen . Novia Ruth *Kinerja Karyawan.* (Widina Bhakti Persada: Bandung. 2021) hal 42

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

A. KINERJA KARYAWAN

1. Pengertian kinerja karyawan

Kinerja karyawan (*employee performance*) oleh para ahli sering juga disebut prestasi kerja (*job performance atau work performance)* karena kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkannya. Kinerja karyawan (prestasi kerja) tersebut didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya[1]. Kualitas yang maksimal dan kuantitas yang mencapai target adalah penekanan yang diberikan dalam definisi ini. Capaiannya harus disesuaikan dengan target atas beban tanggung jawab yang dipikulnya.

Secara operasional kinerja karyawan disebut sebagai usaha seseorang untuk mencapai tujuan melalui produktifitas kerja yang dihasilkan secara kuantitas maupun kualitas. Kuantitas sebagai jumlah hasil produkifitas mereka semen- tara kualitas sebagai hasil kinerja sesuai standar yang diberi- kan. Dalam hal ini prestasi kerja yang diharapkan adalah hasil dari produktifitas sesuai ketentuan atau standar yang disusun sebagai acuan kerja sehingga dapat melihat kinerja karyawan pada hasil dan dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan.

Kepuasan kerja dapat mencerminkan tentang perasaan seseorang terhadap pekerjaatujnnya. Hal ini dapat dilihat dari sikap karyawan yang positif terhadap segala sesuatau yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan memberikan kemampuan terbaik yang bisa mereka berikan kepada perusahaan, karyawan yang puas juga akan cenderung lebih loyal kepada perusahaan. Sementara jika karyawan merasa kurang puas dengan pekerjaannya maka karyawan akan cenderung menunjukkan sikap seperti kemalasan, kerja yang asal-asalan, mogok kerja, atau bahkan keluar dari pekerjaannya. Hal ini tentu akan memiliki dampak yang buruk dan sangat merugikan bagi perusahaan. Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan emosional yang dirasakan oleh karyawan dan bagaimana cara ia memandang pekerjaannya baik itu perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dapat

dicerminkan dari bagaimana seseorang menjalankan pekerjaannya.[11]

2. Tujuan penilaian karyawan

Penilaian kinerja dalam organisasi memiliki tujuan utama untuk menilai kekuatan dan kelemahan karyawan. Dengan cara ini, akan memberi peluang kepada manajer untuk meng- analisis pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan yang dipimpinnya serta untuk menentukan bidang keung- gulan atau perbaikan-perbaikan yang diperlukan. Evaluasi ini juga menghadirkan peluang bagi para manajer dan karyawan untuk mendiskusikan tujuan dan sasaran perkembangan saat ini dan masa depan, serta bagaimana karyawan berencana untuk mencapainya. Yang paling penting, adalah untuk mendiskusikan kegiatan pengembangan untuk meningkat- kan kemampuan dan kompetensi karyawan serta untuk memajukan karir mereka.

Moorhead dan Griffin menyebutkan bahwa yang menjadi dasar tujuan dari pengukuran kinerja adalah untuk memberikan informasi tentang kinerja karyawan di masa lalu dan pengembangan kinerja mereka di masa yang akan datang. Artinya seluruh capaian karyawan selama periode penilaian akan dijadikan indicator atas hasil yang telah diraih untuk diberikan masukan peningkatannya di masa depan.

Lebih lanjut di jelaskan penilaian kinerja karyawan yang di peroleh dari kinerja masa lalu bertujuan di antaranya sebagai dasar atau pedoman dalam rangka pemberian penghargaan, sebagai dasar untuk melakukan promosi, mutasi, atau pemutusan hubunga kerja, untuk mengidentifikasi potensi karyawan yang berkinerja tinggi, sebagai prosedur seleksi dan evaluasi program pelatihan yang dilakukan sebelumnya.

Dasar pengukuran kinerja untuk pengembangan kinerja karyawan di masa depan bertujuan di antaranya untuk mem- bantu perkembangan dan perbaikan kinerja, mengidentifikasi pelatihan dan peluang untuk pengembangan, mengembang- kan cara-cara untuk mengatasi rintangan dan hambatan kinerja dan menetapkan kesepakatan antara atasan dengan karyawan mengenai harapan atau keinginannya.

Jadi berdasarkan tujuan dilakukannya penilaian kinerja organisasi dapat disebutkan adalah untuk membantu karyawan dalam menyadari segera atas kelemahan dan kekurangan mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Selanjutnya membantu memperbaiki ke arah kinerja lebih baik serta mengapresiasi apa yang telah

[11] Fitri Rahmadani *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.* (Universitas Mulawarman: Samarinda. 2023)

mereka berikan guna memanfaatkan potensi positif yang dimiliki dalam peningkatan produktifitas kerja mereka. Di samping juga guna membantu para manajer dalam merumuskan tujuan dan pengambilan keputusan terkait proses pengembangan karyawan ke depan, seperti melalui pemberian kompensasi, perhatian karir mereka, mutasi, prmosi atau pemutusan hubungan kerja.

3. Indikator kinerja karyawan

Indikator kinerja atau *performance indicators* kadang- kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*formance measures*), tetapi banyak pula dengan membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatikan dan mengusahakan data setelah kejadian.

Terdapat tujuh indikator kinerja, sebagai berikut :

a. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara akti dicari oleh seseorang individu atau organisasi untuk dicapai. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelmpk dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

b. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa sadar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Standar pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seserang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

c. Umpan balik

Antara tujuan dan standar dan umpam balik bersiat saling terikat. Umpan balik melaprkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan yang didefinidikan leh standar umpan balik terutama penting ketika kita mempertimbangkan " *real goals"* atau tujuan sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima oleh pekerja adalah tujuan yang bermakna dan berharga. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja,

standar kinerja dan pencapaian tujuan. dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebaimana hasilnya dilakukan perbaikan kinerja.

d. Alat atau sarana

Alat atau sarana merup[akan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesiik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

e. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kmpetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memnungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang diberikan dengan pekerjaaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

f. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memafasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insenti berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintentif.

g. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.[12]

[12] Novia Ruth Silaen *Kinerja Karyawan.* (Widina Bhakti Persada: Bandung. 2021) Hal 6

4. Manfaat penilaian kerja

proses penilaian kinerja bagi organisasi memiliki banyak manfaat. manaat dilakukannya penilaian kinerja bagi organisasi di antaranya yaitu:

a. meningkatkan prestasi karyawan dapat mengetahui masalah produktivitas mereka dalam bekerja. dengan demikian karyawan dapat memperbaiki atau meningkatkan prestasi setelah mengetahui hasil atau umpan balik dari evaluasi tersebut.

b. standar kmpensasi yang layak. dari hasil evaluasi pretasi, manajer dapat mengetahui berapa upah atau kmpensasi yang layak yang harus diberikan kepada karyawan. hal ini penting karena evaluasi prestasi dapat membantu dalam pengambilan keputusan manajer , apakah pemberian upah, bnus, intensif dan bentuk kmpensasi lain sudah layak dan adil sesuatu kntribusi yang diberikan leh karyawan.

c. penempatan karyawan. pada peride tertentu, karyawan akan mengalami promosi, mutasi, transfer atau demosi. oleh karena itu, sebelum keputusan diambil, manajer dapat melihat hasil prestasi karyawandalam sebuah evaluasi yang sudah dilakukan sehingga dapat meminimalkan risiko kesalahan dalam penempatan karyawan.

d. pelatihan dan pengembangan. hasil evaluasi dapat diketahui oleh manajer, dimana manajer dapat melihat apakah prgram pelatihan dan pengembangan diperlukan atau tidak. apabila hasil evaluasi menunjukkan kekurangan atau hasil yang negatif maka sudah saat nya diperlukan program pelatihan dan pengembangan, baik untuk karyawan baru maupun senir. namun, hasil yang baik atau positif hendaknya tidak membuat organisasi berbesar hati dulu karena pelatihan dan pengembangan selalu dibutuhkan untuk penyegaran bagi karyawan.

e. jenjang karir. dari hasil evaluasi prestasi, manajer dapat menyusun jalur karir karyawan sesuai dengan prestasi yang telah ditunjukkan karyawan baik melalui transfer posisi maupun prmosi atau peningkatan jenjang posisi.

f. penentuan staff. hasil prestasu yang baik atau buruk mencerminkan bagaimana manajemen mengatur pembagian sumber daya manusia dalam organisasi. agar tidak terjadi penggemukan di satu bidang dan kekurangan staf dibidang lain maka penataan ini diperlukan.

g. minimnya data infrmasi. informasi yang akurat sangat dibutuhkan organisasi untuk mengambil keputusan guna menempatkan karyawan, promosi, mutasi, transfer, demosi, kebutuhan program pelatihan dan pengembangan, jenjang karir dan komponen- komponen lain dalam sistem informasi manajemen sumber daya manusia. infrmasi ini begitu pentingnya sehingga mampu mengurangi kesalahan dalam pengambilan kputusan yang tidak tepat.

h. kesalahan desain pekerjaan. adanya indikasi hasil evaluasi prestasi yang buruk merupakan tanda adanya kesalahan dalam deskripsi desain pekerjaan yang tidak tepat atau kurang cocok pada karyawan. untuk itu manajer perlu memikirkan bagaimana mengatasi permasalahan tersebut untuk meminimalkan terjadinya kesalahan kerja.

i. peluang kerja yang adil. peluang kerja yang sama peluang kerja yang sama dan adil bagi karyawan dapat di dapat apabila manajer melihat hasil evaluasi dan mempertimbangan kesempatan pekerjaan yang layak dan menentang bagi karyawan yang menunjukkan prestasi bagus.

j. tantangan eksternal. penilaian prestasi juga tergantung dari faktr lain, seperti kepentingan pribadi, kndisi finansial, kndisi kerja, keluiarga, kesehatan karyawan dan sebagainya.

dari penjelasan tersebut memperlihatkan gambaran jelas bahwa manfaat penilaian kinerja tidak saja berguna untuk internal organisasi namun juga untuk eksternal. manfaat internal lebih mengarah pada pengembangan karyawan berupa desain kmpensasi, struktur karir, peluang kerja, dan kesempatan mendapatkan pelatihan dalam organisasi. penilaian kinerja juga dapat menghadapi tantangan eksternal berupa kepentingan pribadi, kndisi finansial dan keadaan keluarga dan kehidupan sosial mereka di masyarakat.[13]

[13] Fitri Rahmadani *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.* (Universitas Mulawarman: Samarinda. 2023)

5. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Berikut faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut mangkunegara,yaitu :

a. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata apalagi IQ superior, very supoerior, gifted, dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal.

b. Faktor Motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja. faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor internal dan faktor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang

c. Disiplin Kerja

secara umum disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Menurut Mangkunegara faktor-faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi adalah faktor individu dan faktor lingkungan.

a. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisiknya. Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi-fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari.

b. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain adalah faktor kemampuan, aktor motivasi, disiplin kerja, faktor individu dan faktor lingkungan organisasi.[14]

B. DISIPLIN KERJA

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari bahasa inggris *discipline* yang berakar dari kata *disciple* yang berarti murid, pengikut, penganut, atau seserang yang menerima pengajaran dan menyebarkan ajaran tersebut. Disiplin yang berasal dari kata *discipline* dapat berarti peraturan yang harus diikut;bidang ilmu yang dipelajari; ajarkan; hukuman atau etika-norma-tata cara bertingkah laku. *Disciplinarian* bermakna orang yang menegakkan disiplin- menegakkan peraturan. *Disciplinary* adalah model atau cara untuk memperbaiki atau menghukumi pelanggar peraturan *(discipline)*.

Dari uraikan di atas, disiplin kerja dapat diartikan sebagai:

1. Peraturan dan tata tertib kerja yang harus dipatuhi (berarti peraturan)
2. Norma, etika, dan kebiasaan yang berlaku umum serta tata cara bertingkah laku dalam suasana dan dalam hubungannya dengan pekerjaan. [15]

[14] Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja SDM.* (PT Refika Pelajar: Bandung 2010)

Sebelum membahas lebih mendalam mengenai disiplin kerja dalam Islam, maka penulis akan memaparkan terlebih dahulu tentang arti disiplin kerja. dewasa ini kata disiplin bukan lagi kata yang asing di telinga masyarakat Indonesia. kata disiplin dengan mudah kita dapat dengar dan baca di kantor-kantor, sekolahsekolah bahkan di perusahaan-perusahaan. Dan tak jarang kata disiplin ini dijadikan slogan yang mengantar suatu organisasi untuk meraih sukses, apalagi sejak pemerintah indonesia mencanangkan Gerakan Disiplin Nasional yang biasa disingkat dengan GDN.

disiplin kerja pada dasarnya adalah keharmonisan dan kewajaran kehidupan kelompok atau organisasi, baik organisasi formal maupun organisasi non-formal. Keharmonisan atau kewajaran kehidupan organisasi tersebut hanya akan mungkin tercapai apabila hubungan antar anggota kelompok atau organisasi tersebut dilakukan pada ukuran-ukuran dan nilai yang telah disepakati bersama, dengan penuh kesadaran. Sehingga timbullah kewajiban dan hak yang harus ditaati serta dihormati oleh tiap anggota kelompok atau organisasi tersebut.[16]

2. Tujuan disiplin kerja

Setiap tenaga kerja memiliki banyak motif dan hampir tak ada satu orang tenaga kerja pun yang memiliki motif yang sama. Ini berari ini berarti kenyataannya tidak satu motif pun yang menentukan bagaimana setiap bagaimana setiap tenaga kerja harus bereaksi terhadap seluruh beban yang ada.

Banyak problem yang dihadapi dalam memahami motif yang terbentuk dalam diri setiap tenaga kerja. Dengan demikian, amat sulit menerapkan disiplin terhadap pekerjaan bagi setiap tenaga kerja. Tampaknya, motif setiap tenaga kerja menerima struktur dan dinamika sendiri. Struktur tersebut seringkali disebut sebagai hierarki, yaitu suatu motif biasanya lebih kuat dibandingkan motif yang lain. Oleh karena itu, motif juga kuat pengaruhnya terhadap disiplin kerja tenaga kerja dibandingkan motif-motif yang lain. Akan tetapi, sebenarnya struktur tersebut tidak tetap. Motif utama tenaga kerja yang ada saat ini mungkin bukan merupakan motif yang utama untuk hari esok. Perubahan susunan motif tersebut terjadi kapan saja setelah suatu motif terpenuhi dengan baik dan motif yang lain muncul menggantikannya. Motif lama yang sudah terpuaskan akan menjadi tenang dan mungkin tak akan banyak mendorong tenaga kerja

---

[15] Sindu Mulianto. *Panduan Lengkap Supervisi Diperkaya Perspektif Syariah.. (*PT Elex Media Kmputindo: Jakarta. 2006) Hal 171

[16] Wahidah Abdullah. *Disiplin Kerja Dalam Islam* (Gowa: 2016) Hal 155

untuk bertindak dan berperilaku dibandingkan dengan motif baru yang masih belum terpuaskan.

Motif-motif para tenaga kerja yang memiliki struktur dan selalu timbul apabila motif yang satu terpenuhi amat memengaruhi kondisi disiplin kerja para tenaga kerja. Dampak tersebut perlu mendapatkan porsi pembinaan dengan prioritas utama dari para manajemen. Dengan demikian, disiplin kerja para tenaga kerja diharapkan terus dibina dan ditegakkan.

Sebenarnya sangatlah sulit menetapkan tujuan rinci mengapa pembinaan disiplin kerja perlu dilakukan oleh manajemen. Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan utama pembinaan disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan. Secara khusus tujuan pembinaan disiplin kerja para tenaga kerja, antara lain sebagai berikut.

a. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenaga- kerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.

b. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana , barang dan jasa perusahaan dengan sebaik- baiknya. [17]

3. Indikator- Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkmunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua perusahaan aturan dan nrma- nrma ssial yang berlaku. Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan suatu organiasasi. Ada beberapa indikator-indikator disiplin kerja menurut hasibuan, sebagai berikut:

[17] Siswanto Sastrohadiwiryo. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesi.* (Bumi Aksara: Rawamangun. 2021) Hal 333

a. Mematuhi semua peraturan perusahaan, dalam melaksanakan pekerjaan pegawai diharuskan mematuhi menaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam waktu bekerja dapat terbentuk.

b. Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik- baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu membuang waktu yang ada dalam standar pekerjaan perusahaan.

c. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tgas, tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin yang tinggi

d. Tingkat absensi, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi rekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi

4. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh sejumlah usaha yang dilakukan seseorang, tetapi dipegaruhi pula oleh kemampuannya, seperti: pengetahuan, pekerjaan, keahlian serta bagaimana seseorang merasakan peran yang dibawakannya. Kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh faktor kemampuan, motivasi, dan kesempatan artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan.

Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktorfaktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan atau pegawai. Faktor-faktor tersebut adalah:

a. Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu faktor-faktor yang diperoleh, misalnya

pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja. Setelah dipengaruhi oleh lingkungan internal organisasi dan lingkungan eksternal, faktor internal pegawai ini menentukan kinerja pegawai. Jadi dapat diasumsikan bahwa makin tinggi faktor-faktor internal tersebut, makin tinggi pula kinerja pegawai. Sebaliknya, makin rendah faktor-faktor tersebut, makin rendah pula kinerjanya.

b. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai, misalnya penggunaan teknologi robot oleh organisasi. Menurut penelitian, penggunaa robot akan meningkatkan produktivitas karyawan 14 sampai 30 kali lipat. Sebaliknya, jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.
c. Faktor lingkungan eksternal organisasi. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya, krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997 meningkatkan inflasi, merunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan. Jika inflasi tidak diikuti dengan kenaikan upah atau gaji para karyawan yang sepadan dengan tingkat inflasi, maka kinerja mereka akan menurun

Faktor-faktor internal karyawan bersinergi dengan faktor-faktor lingkungan internal organisasi dan faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi. Sinergi ini memengaruhi perilaku kerja karyawan yang kemudian memengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan kemudian menentukan kinerja organisasi. Dari ketiga jenis faktor tersebut, faktor yang dapat dikontrol dan dikondisikan oleh para menejer adalah faktor

lingkungan internal organisasi dan faktor internal pegawai. Sementara itu, faktor-faktor lingkungan ekternal organisasi diluar kontrol menejer.[18]

5. pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui disiplin diri karena disiplin diri sangat besar perannya dalam mencapai tujuan organisasi. Hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia karena karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapainya. [19]

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang signifikan karena dengan menerapkan disiplin kerja dalam kinerja karyawan maka akan mudah untuk mencapai hasil yang baik, dan sebaliknya tanpa adanya disiplin kerja karyawan yang baik maka sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

C. MOTIVASI KERJA

1. Pengertian motivasi kerja

Motivasi merupakan akar kata dari bahasa Latin movore, yang berarti gerak atau dorongan untuk bergerak atau yang menggerakkan. Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Motivasi berasal dari kata latin (*movemore*) yang berarti dorongan atau meng- gerakkan. Beberapa ahli memberikan batasan tentang pengertian motivasi, antara lain sebagai berikut:

[18]Claudio Usman. *Pengaruh Lingkungan Internal Dan Eksternal Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.* (2017) Hal 2

[19] Putu Berliana Olivia Nirmala Yanthi. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Morivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XL AXIAT, Jurnal Manajemen, Vol 5 No 2,* (2019), Hal 96

a. Menurut Mc. Donald, motivasi adaalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan

b. Menurut Thomas M. Risk, motivasi adalah usaha yang disadari oleh pihak guru untuk menimbulkan motif-motif pada diri siswa yang menunjang kearah tujuan-tujuan belajar.

c. Menurut Chaplin, motivasi adalah variabel penyelang yang diguna- kan untuk menimbulkan faktor-faktor tertentu didalam mem- bangkitkan, mengelola, mempertahankan, dan menyalurkan ting- kah laku menuju suatu sasaran.

d. Menurut Dimyati dan Mudjiono, di dalam motivasi terkandung adanya keinginan mengaktifkan, menggerakkan, menyalurkan dan mengarahkan sikap dan perilaku individu belajar.

e. Menurut Atkinson, motivasi dijelaskan sebagai suatu tendensi seseorang untuk berbuat yang meningkat guna menghasilkan satu hasil atau lebih pengaruh.

f. Menurut Tabrani Rusyan, motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan.

Menurut Samsudin mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Liang Gie dalam Samsudin menyatakan bahwa motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan- tindakan tertentu.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi kerja sebagai pendorong semangat kerja. Kuat an lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar-kecil prestasinya. Motivasi kerja merupakan usaha yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku individu sesuai lingkungan kerja.[20]

Motivasi kerja merupakan yang melatar belakangi perilaku individu dalam

[20] Raja Maruli *Pengaruh Komunikasi Antarpibadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja.* (Scopindo Media Pustaka: Surabaya.. 2020) Hal 57

organisasi. Tujuan individu dan organisasi dapat tercapai secara bersamaan. Motivasi kerja adalah segala sesuatu yang menimbulkan gairah, hasrat, keinginan dan energi dari dalam diri sesorang yang mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilakunya untuk mencapai tujuan yang diinginkan, sesuai dengan lingkup kerja.

2. Tujuan Memberikan Motivasi Kerja

Menurut sadarmayanti tujuan pemberian motivasi kerja kepada pegawai yaitu sebagai berikut :

a. Mengubah perilaku pegawai sesuai dengan keinginan perusahaan
b. Meningkatkan semangat dan semangat kerja
c. Meningkatkan disiplin kerja
d. Meningkatkan prestasi kerja
e. Meningkatkan rasa tanggung jawab
f. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
g. Menumbuhkan lyalitas pegawai pada perusahaan

Pemberian kesempatan dan peluang para karyawan untuk memberdayakan *(empowering*) dirinya dalam mengeksploitasi seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimiliki akan membantu dalam menjaga dan mempertahankan motivasi keja. Karyawan yang berdaya akan banyak memberi keuntungan, baik dirinya sendiri maupun bagi organisasi. Dalam jangka panjang, pegawai yang diberdayakan akan memberikan gagasan dan inisiatif bagi organisasi dalam menyelesaikan setiap permasalahan yang dihadapi.

Kepedulian dan rasa memiliki (sense of belong) yang tinggi terhadap berbagai isu dan permasalahan rganisasi merupakan bentuk sumbangan pemikiran yang sangat mahal. Organisasi yang berdaya akan dipenuhi oleh orang yang memiliki kepedulian dan keterlibatan yang dapat membantu usaha pencapaian fleksibilitas serta respnsivitas terhadap pelanggan dalam lingkungan bisnis yang menantang dan kompetitif. Pemberdayaan adalah suatu cara untuk mewirausahakan orang lain, penanaman rasa ingin memiliki, suatu bentuk ikatan kerja atas dasar komitmen, dan sebagai suatu usaha untuk membuat orang lain terlibat akan memberi sumbangan positif dalam memelihara dan mempertahankan motivasi kerja karyawan. [21]

[21] Iendy Zelviean Adhari. *Ptimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja* (Cv. Penerbit Qiara Media: Pasuruan. 2019) Hal 13

3. Indikator Motivasi kerja

Motivasi adala pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka bekerjasama, bekerja efektif, dan teringrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasaan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja, adapun beberapa indokator motivasi yaitu:

a. Kebutuhan fisik, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang dapat di tempat kerja, misalkan asilitas penunjang untuk mempermudah penyelasaian tugas kantor.
b. Kebutuhan akan rasa aman , kebutuhan- kebutuhan akan rasa aman ini, diantaranyaadalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan , perlindungan dan kebebasan dari daya- daya mengancam seperti takut, cemas, bahaya.
c. Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama sama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersma- sama, contonya interaksi yang baik antar sesama .
d. Kebutuhan dan penghargaan kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai leh seserang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan perhatian, reputasi.

Indikator motivasi menurut anar prabu mangkunegara dalambayu fadillah, sebagai berikut:

a. Tanggung jawab memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaan.
b. Pekerjaan kerja melakukan sesuatu atau pekerjaan dengan sebaik- baiknya
c. Peluang untuk majuj keinginan mendaptkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
d. Pengakuan atas kinerja keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya
e. Pekerjaan yang menantang keinginan untuk belajar menguasai

4. Faktor- faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Berikut adalah indikator- indikator motivasi sebagai berikut:

a. Perilaku Karyawan adalah bagaimana karyawan memilih cara berperilaku dalam bekerja di suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki perilaku baik menunjukkan bahwa karyawan tersebut termotivasi untuk bekerja.

b. Usaha karyawan adalah usaha-usaha yang dilakukan oleh karyawan selama bekerja. Semakin keras usaha karyawan menandakan semakin tinggi motivasinya dalam bekerja dan melaksanakan tugas-tugasnya.

c. Usaha karyawan adalah usaha-usaha yang dilakukan oleh karyawan selama bekerja. Semakin keras usaha karyawan menandakan semakin tinggi motivasinya dalam bekerja dan melaksanakan tugas-tugasnya.[22]

5. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan pemberian dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada suatu tujuan. Motivasi digunakan sebagai alat penggerak serorang individu untuk melakukan tindakan dalam pelaksanaan kinerja. Hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan yaitu semakin kuat motivasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin tinggi pula.

Dapat dismpulkan bahwa motivasi dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang signifikan dimana setiap peningkatan motiavasi kerja karyawan akan memberikan peningkatan pada kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

D. MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI

1. Pengertian sumber daya insani

Manajemen sumber daya insani atau disingkat dengan MSDI adalah sistem yang terdiri dari banyak aktivitas interpenden (saling terkait satu sama lain) melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengadilan. Seperti fiman allah dalam Al'qur An surah Al- Jatsiyah ayat 13 :

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِى السَّمٰوٰتِ وَمَا فِى الْاَرْضِ جَمِيْعًا مِّنْهُۗ اِنَّ فِيْ ذٰلِكَ لَاٰيٰتٍ لِّقَوْمٍ يَّتَفَكَّرُوْنَ

"Dia telah menundukkan (pula) untukmu apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi semuanya (sebagai rahmat) dari-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kebesaran Allah) bagi kaum yang berpikir."

[22] Jesslyn Halim. *Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Broadway Babershop Pt Bersama Lima Putra.* Vol 5 No. 1 (Universitas Kristen Petra: Surabaya. 2017) Hal 2

Sumber daya insani merupakan satu- satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa) kekuatan yang berasal dari manusia – manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi Werther dan Davis menyatakan bahwa sumber daya insani adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan – tujuan organisasi. Menurut Ndraha sumber daya insani berkualitas tinggi adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatifinovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti : intelligence, creativity, dan imagination; tidak semata – mata menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga otot, dan sebagainya. Dengan berpegang pada definisi tersebut di atas, kita dapat memahami bahwa sumber daya insani diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia – manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi. [23]

2. Tujuan manajemen sumber daya insani

Manajemen sumber daya insani tentu memiliki tujuan khusus demi tercapai sebuah tujuan organisasi ataupun perusahaan, serta untuk meningkatkan kualitas karyawan. adapun tujuan dari manajemen SDI antara lain:

1. Peningkatan Efisiensi
2. Peningkatan Efektivitas
3. Peningkatan Produktivitas
4. Rendahnya Tingkat Perpindahan Pegawai
5. Rendahnya Tingkat Absensi
6. Tingginya Kualitas Pelayanan
7. Rendahnya Komplain Dari Pelanggan
8. Meningkatkan Bisnis Perusahaan

3. Faktor Yang Mempengaruhi Sumber Daya Insani

Proses perencanaan sumber daya insani akan ditentukan oleh beberapa faktor yang dapat mempengaruhi. adapun Proses perencanaan sumber daya insani akan ditentukan oleh beberapa faktor yang dapat mempengaruhi. adapun :

[23] Andriani, Manajemen Sumber Daya Manusia Cet. 1, (Malang: Sinar Akademika Malang, 2011),hal 1

2. Perubahan Demograf

Beberapa faktor demografi yang memengaruhi perencanaan sumber daya:

a. Jumlah penduduk

b. Perluasan tenaga kerja

c. Tenaga kerja perempuan

d. Tingkat pengetahuan yang dimiliki tenaga kerja

3. Perubahan ekonomi

Tidak mengejutkan jika kondisi ekonomi memengaruhi manajemen SDI. Inflasi sebagai kenyataan hidup merusak perencanaan biaya hidup seseorang. Resesi ekonomi memaksa perubahan pada praktik manajemen yan sering membawa ketidaksesuaian. Dalam kondisi tersebut, prduktivitas merupakan hal yang diperhatikan secara serius dalam manajemen. Sebagaimana adanya persoalan biaya wawancara, pengangkatan, penempatan, pelatihan, dan penggajian karyawan, kita dipaksa untuk membuat perencanaan kerja yang lebih bagus. Biaya pengangkatan dan orientasi bagi karyawan profesional baru sering mencengangkan ketika jumlah biaya penyusutan selama dua tahun pertama dikumpulkan.

4. Perubahan teknologi

Dengan perubahan teknologi mungkin juga menyebabkan keterasingan diantara karyawan, ketertinggalan pengetahuan dan keterampilan dan kesulitan penyesuaian terhadap proses baru dalam organisasi. Persoalan ini bukan hal baru, tetapi telah menyertai perubahan teknologi sejak beberapa generasi yang lalu. Sebagaimana manusia yang menerima perubahan pada pandangan hidup, aspek yang tidak berguna dapat menjadi berkurang. Tantangan perencanaan SDI adalah memfasilitasi proses ini.

5. Perubahan perundang- undangan

Praktek manajemen SDI semakin dipengaruhi oleh hukum. Undang-undang diskriminasi kerja mempunyai hambatan yang besar tehadap kebutuhan perencanaan SDI. Demikian pula peraturan perpajakn ,undangundang perburuhan, undang-undang kesehatan dan keselamatan kerja, semuanya memenaruhi dunia manajemen SDI.

6. Perubahan perilaku terhadap karir pekerjaan

Pekerjaan dalam komposisi demograi tenaa kerja kita mengalami perubahan dalam ekonomi, teknologi dan perubahan terhadap kondisi peraturan dan perundang-undangan, diikuti dengan perubahan sikap tenaga kerja. Dalam kenyataannya, kebanyakan peraturan yang memengaruhi SDI bersentuhan dengan perubahan perilaku terhadap pekerjaan, manajemen dan intervensi pemerintah.[24]

E. KAJIAN TERDAHULU

Sebelum melakukan penelitian maka penulis terlebih dahulu mengamati dan mencermati penelitian terlebih dahulu yang relevan dari penelusuran yang dilakjukan penulis menemukan pembahasan yang ada dengan judul dan masalah yang di teliti, diantaranya:

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Hasil	Perbedaan penelitian dengan peneliti terdahulu
1.	Dhiya Ulha Qiyah (2021)	Pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. bahthera Bahari Shipyard.	Hasil dari penelitian ini adalah motivasi, kepuasaan kerja, disiplin kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bahtera Bahri Shipyard. [25]	1. Lokasi dan waktu penelitian 2. Objek penelitian 3. Tidak ada membahas tentang kepuasan kerja. 4. Tidak ada membahas MSDI
2.	Sebakti jati	Pengaruh kepuasan	Hasil penelitian ini adalah secara perial	1. Lokasi dan waktu penelitian.

[24] Dr. Andriani, M.M,*Manajemen Sumber Daya Insani. (*Iain Kediri Press.: Yogyakarta: 2022 Hal 7

[25] Dhiya Ulha Qiyah *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bahtera Bahari Shipyard.* (Skripsi Universitas Putra Batam: Batam. 2021) Hal 57

	utomo (2016)	kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan (pada PT. Kusuma mulia plasind infitex klaten)	semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja, motivasi, dan disiplin kerja maka mengakibatkan semakin tinggi pula produktivitas karyawan yang dihasilkan. [26]	2. Objek penelitian. 3. Tidak ada membahas tentang kepuasan kerja dan produktivitas 4. Tidak ada membahas MSDI.
3.	Ri Iko (2022)	Pengaruh motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Yng ma electronics melalui kepuasan kerja	Disiplin dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Yng Ma Electronics dan variabel kepuasan kerja mampu memediasi antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.[27]	1. Lokasi dan waktu penelitian. 2. Objek penelitian. 3. Tidak ada membahas MSDI
4.	Deni candra purba (2019)	Analisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi	Hasil dari penelitian ini adalah kepuasan kerja dan motivasi kerja secara langsung	1. Lokasi dan waktu penelitian. 2. Objek penelitian. 3. Tidak ada

[26] Sebakti Jati Utomo *Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prduktivitas Karyawan.* (Universitas Muhammadiyah Surakarta: Surakarta. 2016) Hal 7

[27] Riqko *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yong Ma Electronics Melalui Kepuasan Kerja*. Vol 10 No. 1 (2022) Hal 97

		kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan umum percetakan negara republik indonesia cabang manado.	berkaitan dengan kinerja staf. secara persial kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya [28]	membahas tentang kepuasan kerja. 4. Tidak ada membahas MSDI
5.	Sandika (2020)	Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. [29]	Hasil dari penelitian ini adalah mtivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Aneka Warna Semesta Pratama.	1. Lokasi dan waktu penelitian. 2. Objek penelitian. 3. Tidak ada membahas tentang kepuasan kerja. 4. Tidak ada membahas MSDI
6.	Yuli Hairani (2019)	Pengaruh disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Hijrah mandiri	Hasil dari penelitian ini adalah disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, baik secara persial maupun secara	1. Lokasi dan waktu penelitian. 2. Objek penelitian. 3. Tidak ada membahas tentang kepuasan kerja dan motivasi kerja.

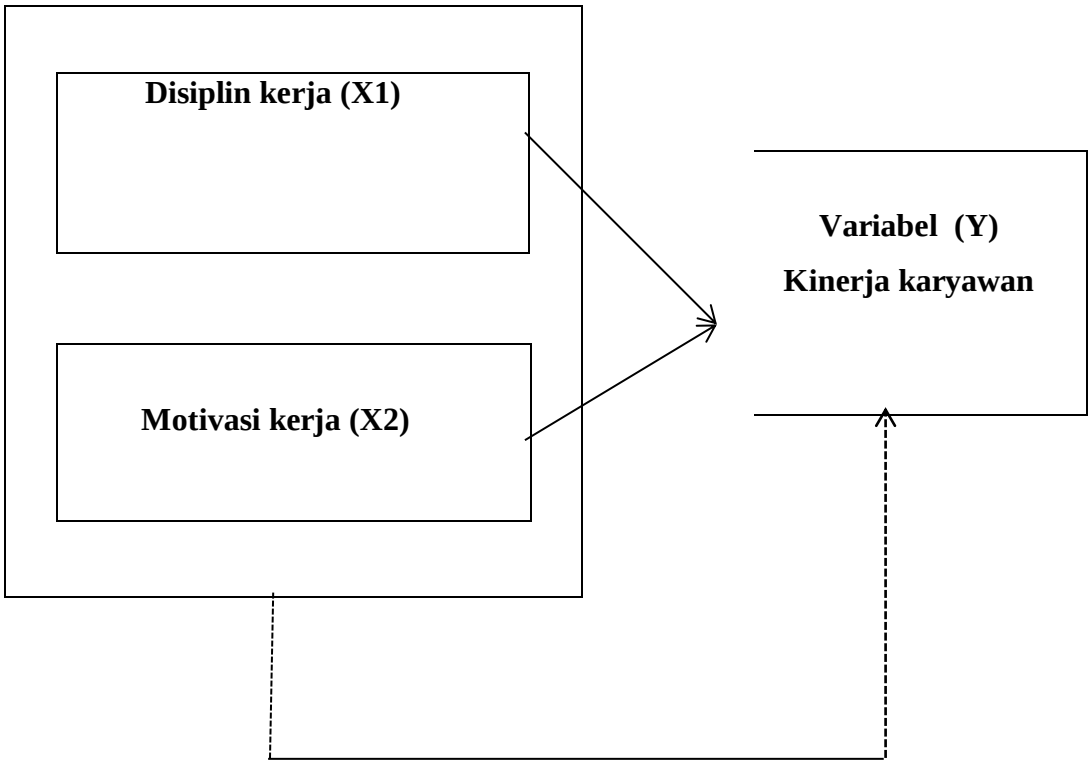
[28] Deni Candra Purba. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indnesia Cabang Manado.* (Universitas Sam Ratulangi: Manado. 2019) Hal 847

[29] Sandika. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.*Volume 2 No. 1 (Universitas Tarumanagara Jakarta: Jakarta. 2020) Hal 170

		pekanbaru	simultan. Kntribusi disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 77,9%, sementara sisanya 21,1% dipengaruhi leh variabel yang tidak digunakan dalam penelitian.[30]	4. Tidak ada membahas MSDI

F. KERANGKA PEMIKIRAN

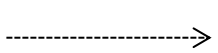
Kerangka pemikiran penelitian dimaksudkan untuk memperjelas inti permasalahan yang tertuang dalam wujud hubungan atau perbedaan variabel. Dalam penelitian ini variabel indenpendennya adalah disiplin kerja dan motivasi kerja. Kemudian variabel dependennya adalah kinerja karyawan.



[30] Yuli Hairani. *Pengaruh Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Hijrah Mandiri Pekanbaru.* (UIN Suska Riau: Pekanbaru. 2019) Hal 85

Keterangan :

 : secara parsial

 : secara simultan

Pada gambar 1 tersebut digambarkan bahwa variabel indenpenden, adalah disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) mempengaruhi variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y) secara persial ataupun simultan.

G. HIPOTESIS

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah. Hipotesis tersebut akan ditolak jika ternyata salah, dan akan diterima jika fakta- fakta membenarkan. Oleh karena itu, pada penulisan skripsi ini, hiptesis diartikan sebagai dugaan sementara atau pendapat yang masih lemah sehingga perlu pembuktian kebenarannya. Adapun hipotesisnya sebagai berikut:

1. H0 : tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja baik secara persial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank BSI M Yamin KCP Muara Bungo.

   H1 : terdapat pengaruh yang positi dan signifikan antara disiplin baik secara persial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank BSI M Yamin KCP Muara Bungo.
2. H0 : tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja baik secara persial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank BSI M Yamin KCP Muara Bungo.

   H1 : terdapat pengaruh yang positi dan signifikan antara motivasi baik secara persial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank BSI M Yamin KCP Muara Bungo.

BAB III
METODOLOGI PENELITIAN

A. JENIS PENELITIAN

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif yaitu penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk penelitian meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data, menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. [31]

B. LOKASI DAN WAKTU PENELITIAN

Lokasi penelitian merupakan tempat atau wilayah dimana penelitian tersebut akan dilakukan. Lokasi penelitiannya Bank BSI M Yamin KCP Muara Bungo adalah bank yang yang melayani kegiatan perbankan yang berlandaskan syariah. Bank ini beralamat di Jl. Prof. Muhammad Yamin. SH No. 21, Bungo Barat, Kec. Ps. Muara Bungo, Muara Bungo, Jambi 37211. Penelitian ini dimulai pada bulan mei 2024 sampai januari 2025.

C. JENIS DAN SUMBER DATA

Data kuantitatif adalah serangkaian kegiatan dimana tiap kegiatan yang dilakukan terdapat beberapa sampel (atau populasi) tergolong pada salah satu kemungkinan yang dapat dinyatakan dalam angka- angka atau diperoleh dari hasil perhitungan data dalam angka- angka atau diperoleh dari hasil perhitungan yang signifikan.

Bila dilihat dari sumber datanya maka pengumpulan data dalam penelitian ini dapat menggunakan:

1. Data primer

Data primer yaitu data pokok yang diperoleh dari lapangan secara langsung. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari lapangan atau lokasi penelitian yaitu Bank BSI M Yamin KCP Muara Bungo dan kusioner yang diberikan secara langsung kepada respnden.

[31]Zahara Fadila. *Metodologi Penelitian Kuantitatif.* (Yayasan Penerbit Muhammad Zaini: Jakarta. 2021) Hal 1

2. Data sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain, bukan oleh periset sendiri untuk tujuan lain. Periset hanya mencatat mengakses atau meminta data tersebut kepada pihak lain yang telah mengumpulkannya di lapangan. Dan juga dari sumber- sumber bacaan yang berkaitan dengan materi yang akan dibahas, seperti, al-qur'an, hadist, buku- buku, catatan, internet yang memberikan informasi tentang disiplin dan motivasi kerja serta kinerja karyawan

D. POPULASI DAN SAMPEL

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank BSI M Yamin KCP Muara Bungo yang berjumlah 26 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Karena jumlah populasinya sedikit maka untuk melakukan penelitian dimana seluruh populasi dijadikan sampel pada penelitian ini yaitu yang berjumlah 26 orang.

Dalam metode pengambilan sampel, penulis menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi relatif kecil. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

E. DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

Definisi operasinal variabel merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberi arti atau men spesifikasikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan guna mengukur variabel tersebut.

Berikut ini adalah pengukuran masing- masing variabel yang diajukan dalam skripsi ini terdiri dari:

1. Variabel bebas (*indenpendent*)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lain atau menghasilkan akibat pada variabel yang lain, yang pada umumnya berada dalam urutan tata waktu yang lebih yang terjadi lebih dulu. Variabel ini biasanya disimbol dengan variabel "X" yang menjadi variabel bebas pada penelitian ini adalah disiplin kerja dan motivasi kerja.

2. Variabel terikat (*dependent*)

Variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian penelitian ini. Hakikatnya dari sebuah masalah dapat terlihat dengan mengenali variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model. Variabel dependen merupakan sejumlah gejala atau faktor unsur yang ada atau muncul dipengaruhi atau ditentukan oleh adanya variabel bebas. Pada penelitian ini variabel dependen nya yaitu "Y" (kinerja karyawan)

Tabel 3.1

Definisi operasinal variabel

No	Nama variabel	Definisi variabel	indikator	skala
1	Kinerja karyawan	Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi- fungsi atau indikator- indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.	1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan balik 4. Alat atau sarana 5. Skil 6. Motif 7. Peluang	Likert
2	Disiplin kerja	Disiplin kerja mengandung arti cara serta gaya hidup tertib, teratur dan terkendali sebagai kemampuan dari kesadaran akan keyakinan, identitas dan	a) Mematuhi semua peraturan b) Penggunaan waktu secara efektif c) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas d) Tingkat absensi	Likert

		tujuan akan nilai- nilai tertentu yang telah membudaya dalam diri seseorang		
3	Motivasi kerja	Kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motivasinya.	a) Pelatihan b) Kesejahteraan c) Promosi	Likert

F. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Untuk mengumpulkan data informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, teknik yang digunakan penulis antara lain:

1. Obsevasi

Pedoman obsevasi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, melihat, mencacat dan merekam aktivitas pegawai Bank BSI pada saat melakukan pekerjaannya. Pedoman ini digunakan untuk mengumpulkan data pada saat pegawai melaksanakan pekerjaannya. Pengamatan ini dilakukan oleh peneliti sendiri.

2. Wawancara (*interview)*

Yaitu wawancara langsung dengan pihak- pihak yang terkait dalam penelitian ini. Untuk mendapat informasi yang lebih dari responden, maka peneliti dapat menggunakan wawancara tidak terstruktur. Bila responden yang akan diwawancarai telah ditentukan orangnya, maka sebaiknya sebelum melakukan wawancara, pewawancara minta waktu terlebih dahulu kapan dan dimana melakukan wawancara.

Informasi atau data yang diperoleh dari wawancara sering bias. Bias adalah menyimpang dari yang seharusnya sehingga dapat dinyatakan data tersebut subyektif dan tidak akurat. wawancara yang dimaksud dalam penelitian ini adalah penulis melakukan wawancara secara langsung kepada responden yang di anggap mengetahui masalah yang dibahas, dengan menyusun daftar pertanyaan sesuai dengan data informasi yang diperlukan.

3. Kuesioner

Yaitu pengumpulan data dan informasi yang diperlukan membuat daftar pertanyaan kepada karyawan untuk hal-hal yang berhubungan dengan penelitian. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan degan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yag efisien bila peneliti tahu dengan pasti yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu kuisioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka.

Pertanyaan dalam kuisioner dibuat berdasarkan skala likert dengan alternatif jawaban yaitu: sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Kemudian data kuantitatif yang sudah diangkatkan tersebut diolah dengan teknis analisis.

Skala likert merupakan subjek penelitian dihadapkan pada pertanyaan-pertanyaandan para responden diminta untuk menjawab pertanyaan yang ada dalam kuisioner.

adapun alternatif jawaban dari setiap pertanyaan yaitu:

a. Alternatif jawaban SS (Sangat Setuju), diberi skor = 5
b. Alternatif jawaban S (Setuju), diberi skor = 4
c. Alternatif jawaban CS (Cukup Setuju), diberi skor = 3
d. Alternatif jawaban TS (Tidak Setuju), diberi skor = 2
e. Alternatif jawaban STS (Sangat Tidak Setuju), diberi skor = 1

G. TEKNIK ANALISIS DATA

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuantitatif, teknik kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian- bagian dan fenomena serta kualitas hubungan- hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model- model matematis, teori- teori dan atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam.

Proses pengukuran adalah bagian yang sentral dalam penelitian kuantitatif karena hal ini memberikan hubungan yang fundamental antara pengamatan empiris dan ekspresi matematis dari hubungan- hubungan kuantitatif.

Secara umum, pengolahan data lebih lanjut seperti uji validitas, reabilitas, uji normalitas, uji hipotesis dan signifikan hubungan yang dilakukan dengan bantuan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS.

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis data bivariate karena variabelnya terdiri dari tiga variabel. Dengan uji statistik inferensial dan bersifat asosiasi. Sesuai dengan tujuan penelitian adalah untuk menganalisis dan menjelaskan hubungan satu variabel dan variabel lainnya.

H. PENGUJIAN MODEL

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut Haryadi Sarjono dan Winda Julianti menyebutkan bahwa validitas adalah bukti bahwa instrumnn, teknik, atau proses yang digunakan untuk mengukur setelah konsep benar-benar mengukur konsep yang dimaksudkan. Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid tidaknya suatu item kenyataan.

Validitas instrument menyatakan sejauh mana instrument penelitain dapat mengukur variabel yang igin di ukur dalam sebuah penelitian. Dalam penelitian ini penulis melakukan uji validitas kontruksi . untuk mengetahui validitas instrument dengan menghitung korelasi masing-masing pernyataan dengan menggunakan rumus teknik korelasi prodak moment.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur kosisten tidaknya jawaban seorang terhadap item-item pernyataan di dalam sebuah kuesioner. Reliabilitas berarti bahwa alat ukur penelitian tersebut stabil, dapat dipercaya dan konsisten. Untuk menguji reliabilitas internal dengan menggunakan rumus alpha. Untuk mencari jumlah varians butir terlebih dahulu menghitung setiap butir, kemudian dijumlahkan. Rumus untuk menentukan jumlah varians butir sama dengan rumus menentukan varians total.

2. Uji Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk memeberiakn kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketetapan estimasi, tidak bias dan konsisiten. Terdapat tiga asumsi klasik yang harus dilakukan terhadap satu model regresi,

yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah nilai residual terdistribusi secara normal. Metode uji normalitas yang di gunakan adalah metode one sample komolgorov smirnov (K-S). dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah:

a. Apabila nilai sig. > 0.05 maka data penelitian terdistribusi dengan normal.

b. Jika nilai sig. < 0.05 maka data dikategorikan tidak normal.

b. Uji heterokedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variasi (*variance*) dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika variasi dari nilai residual periode pengamatan satu ke periode pengamatan lainnya sama maka disebut homokedastisitas, namun jika nilai residual berbeda dari periode pengamatan satu dengan periode pengamatan lainnya maka disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heterokedastisitas. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji glejser yaitu dengan cara melakukan regresi variabel independen terhadap nilai absolute residua.

c. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan adanya hubungan linear yang pasti antara perubahan-perubahan bebasnya. Multikolinearitas artinya antara variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan 1)

Untuk mengetahui ada tidaknya masalah multikolinearitas dapat menggunakan nilai VIF (variance inflation factory). Dasar keputusan berdasarkan nilai VIF adalah sebagai berikut:

a. Jika nilai VIF < 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas.

b. Jika nilai VIF > 10,00 maka artinya terjadi multikolinearitas.

3. Analisis Linear Berganda

analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel prediktor (variabel bebas) terhadap variabel terkait analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank BSI M Yamin KCP Muara Bungo.

$$\mathbf{Y= a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \ldots. b_a Xa}$$

Keterangan :

Y = kinerja

α = konstan

b_1 = koeisien regresi variabel disiplin

X_1 = disiplin

b_2 = koeisien regresi variabel motivasi

X_2 = motivasi

4. Uji Koefisien Determinan (R2)

Koefisien determinasi (R2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel model Summary dan adjusted RSquare. Adapun rumus yang digunakan:

$R^2= r^2$ x 100%

Dimana:

R^2 = koefisien determinasi

r^2 = koefisien korelasi

Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Apabila nilai R^2 = 1 menunjukkan bahwa 100% total variasi diterangkan oleh varian persamaan regresi, atau variabel bebas mampu menerangkan variabel terikat sebesar 100% sebaliknya apabila nilai R^2=0 menunjukkan tidak ada total varian yang diterangkan oleh variabel bebas dari persamaan regresi C dapat diartikan pula bahwa nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan Variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu, berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi

dependen.

5. Uji Hipotesis

a. **Uji Persial (Uji T)**

Uji parsial digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap dependen, uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Kriteria pengajiannya, yaitu:

1) Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau nilai signifikan uji t > 0,05 maka H0 diterima, artinya variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

2) Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau nilai signifikan uji t < 0,05 maka, H1 diterima, artinya variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel Y. 4

b. **Uji F (Simultan)**

Nilai Fhitung digunakan untuk menguji ketepatan model atau *(goodness of fit*), apakah model persamaan yang terbentuk masuk dalam kriteria cocok (fit) atau tidak. Uji F ini sering disebut sebagai uji simultan, yaitu untuk menguji apakah variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan perubahan nilai variabel tergantung atau tidak. Sebenrnya Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas atau independen yang di masukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat atau independen. Untuk menghitung besarnya f_{hitung} digunakan formulasi sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/(K-1)}{1-R^2/(n-k)}$$

Keterangan:

F = Nilai F hitung

R = koefisien determiansi

K = Jumlah variabel

n = Jumlah pengamatan atau ukuran sampel

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. PROFIL PERUSAHA

1. Sejarah Bank Syariah Indonesia (BSI)

Industri perbankan di Indonesia mencatat sejarah baru dengan hadirnya PT Bank Syariah Indonesia Tbk (BSI) secara resmi lahir pada tanggal 1 Febuari 2021 atau 19 Jumadil akhir 1442 H. presiden joko widodo secara langsung meremikan bank syariah terbesar di Indonesia tersebut di istansi Negara.

BSI merupakan Bank hasil marger antara PT Bank BRI syariah Tbk, PT Bank Syariah Mandiri dan PT Bank BNI Syariah. Otoritas jasa keuangan (OJK) secara resmi mengeluarkan izin merger tiga usaha bank syariah secara tersebut pada 27 Januari 2021 melalui surat nomor SR-3/3PB.1/2021. Selanjutnya pada tanggal 1 febuari 2021, presiden joko widodo meresmikan BSI.

Komposisi pemegang saham BSI adalah: PT Bank Mandiri (Persero) Tbk 50,83%, PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk 24,85%, PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk 17,25%. Sisanya adalah pemegang saham yang masing-masing di bawah 5%.

Penggabungan ini menyatukan kelebihan dari ketiga bank syariah tersebut, sehingga menghadirkan layanan yang lebih lengkap, jangkauan lebih luas, serta memiliki kapasitas permodalan yang lebih baik. Didukung sinergi dengan perusahaan serta komitmen pemerintah melalui Kementerian BUMN, BSI didorong untuk dapat bersaing di tingkat global.

BSI merupakan ikhtiar atas lahirnya bank syariah kebanggaan umat, yang diharapkan menjadi energi baru pembangunan ekonomi nasional serta berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat luas. Keberadaan BSI juga menjadi cermin wajah perbankan Syariah di Indonesia yang modern, universal, dan memberikan kebaikan bagi segenap alam (Rahmatan Lil ‘Aalamiin).

Potensi BSI untuk terus berkembang dan menjadi bagian dari kelompok bank syariah terkemuka di tingkat global sangat terbuka. Selain kinerja yang tumbuh positif, dukungan iklim bahwa pemerintah Indonesia memiliki misi lahirnya ekosistem industri halal dan memiliki bank syariah nasional yang besar serta kuat,

fakta bahwa Indonesia sebagai negara dengan penduduk muslim terbesar di dunia ikut membuka peluang.

2. Visi Dan Misi Bank Syariah Indonesai (BSI)

a. Visi bank syariah indonesia (BSI)

Visi bank syariah indonesia yaitu " menjadi top 10 global islamic bank"

b. Misi bank syariah indonesia (BSI)

Misi bank syariah indonesia atau BSI yaitu sebagai berikut :

a) Memberikan akses solusi keuangan syariah di indonesia
b) Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham.
c) Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik indonesia [32]

3. Tujuan Bank Syariah Indonesia (BSI)

a. Menjadi bank syariah terkemuka di indonesia dengan agenda keberlanjutan kelas dunia.
b. Menjadi bank syariah yang modern, universal, dan inklusif
c. Menjadi bank syariah kebanggaan umat
d. Menjadi energi baru pembangunan ekonomi nasional
e. Berkontribusi terhadap kesehjateraan masyarakat luas
f. Menjadi salah satu dari lima bank teratas berdasarkan aset dan nilai buku pada tahun 2025
g. Menjadi salah satu dari lima bank paling menguntungkan di indonesia
h. Memberdayakan masyarakat
i. Komitmen pada pengembangan karyawan dengan budaya berbasis syariah. [33]

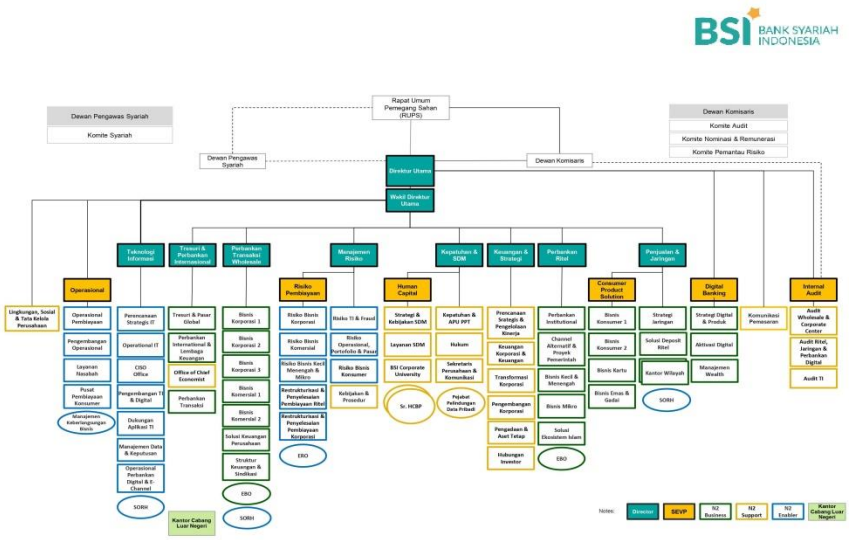
[32] Buku Besar Bank Syariah Indonesia (BSI) Tahun 2024 hal 5
[33] PT Bank Syariah Indonesia, Tbk Laporan Keberlanjutan 2023 Hal 10

4. Struktur Organisasi Bank Syariah Indonesia

a. Struktur organisasi bank syariah pusat

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT Bank Syariah Indonesia, Tbk



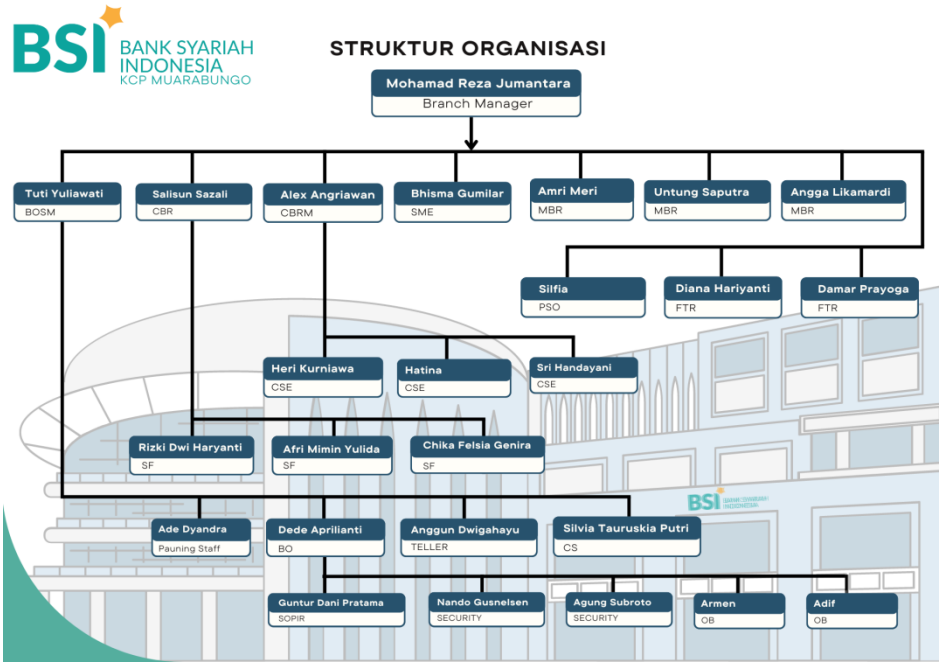
Sumber Laporan Keuangan Bank Syariah Indonesia, Tbk

b. Struktur organisasi Bank Bsi M Yamin Kcp Muara Bungo

Gambar 4.2

Struktur Organisasi Bank Syariah Indonesia

Kcp Muara Bungo



Sumber: Data Internal Bank Bsi M Yakin Kcp Muara Bungo

B. DESKRIPSI RESPONDEN

Hasil analisis statistik deskriptif dilakukan setelah seluruh data dan informasi berhasil dikumpulkan maka tahapan dari pengolahan data dapat dilaksanakan. Proses pengolahan data dilakukan dengan adanya bantuan program spss. Berdasarkan tahapan pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh ringkasan statistik deskriptif dari masing- masing variabel penelitian yang digunakan sebagai berikut :

1. Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin adalah kelas atau kelompok yang terbentuk dalam suatu spesies sebagai sarana. Jenis kelamin terdiri atas laki- laki dan perempuan yang berguna untuk mengetahui proporsi dari responden laki- laki dan perempuan.

Tabel 4.3
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki- laki	15	57.7	57.7	57.7
	perempuan	11	42.3	42.3	100.0
	Total	26	100.0	100.0	

Sumber :hasil penelitian lapangan, 2024 (data di olah)

Dari data yang ditunjukkan oleh tabel 4.1 menunjukkan jumlah karyawan laki- laki pada bank bsi m yamin kcp muara bungo sebanyak 57,7 % yaitu berjumlah 15 orang. Sedangkan karyawan perempuan sebanyak 42,4% yaitu berjumlah 11 orang.

2. Pendidikan terakhir respnden

Pendidikan adalah pembelajaran pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan. Sekelompok orang yang dituntunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui pengajaran, pelatihan dan penelitian. Pendidikan adalah jenjang yang diamati oleh responden sesuai dengan latar belakang pendidikan akui oleh pemerintah atas tamatan pendidikan yang dimilikinya

Tabel 4. 4
Identitas Respnden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

pendidikan terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	2	7.7	7.7	7.7
	D4	1	3.8	3.8	11.5
	S1	18	69.2	69.2	80.8
	S2	2	7.7	7.7	88.5
	SMA	3	11.5	11.5	100.0
	Total	26	100.0	100.0	

Sumber :hasil penelitian lapangan, 2024 (data di olah)

Dari data tabel 4.2 yang menunjukkan identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan bahwa karyawan dengan pendidikan SI sebanyak 69,2 % dengan berjumlah 18 karyawan. karyawan dengan pendidikan SMA sebanyakn 11,5 % dengan berjumlah 3 karyawan . karyawan dengan pendidikan S2 sebanyak 7,7% dengan berjumlah 3 karyawan. Karyawan dengan pendidikan D3 sebanyak 7.7% dengan berjumlah 2 orang karyawan. Dan karyawan dengan pendidikan D4 sebanyak 3.8% dengan berjumlah1 karyawan saja.

3. Lama Bekerja Responden

Karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja menguraikan mengenai masa kerja atau pengabdian seorang responden terhadap kantor tempatnya bekerja.

Tabel 4.5
Identiikasi Respnden Berdasarkan Lama Bekerja

lama bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	3.8	3.8	3.8
	2	8	30.8	30.8	34.6
	3	17	65.4	65.4	100.0
	Total	26	100.0	100.0	

Sumber :hasil penelitian lapangan, 2024 (data di olah)

Dari data pada tabel 4.3 yang menunjukkan lama bekerja karyawan pada bank bsi m yamin kcp muara bungo. Lama bekerja karyawan dapat menunjukkan kualitas kinerja, disiplin dan motivasi seorang karyawan terdapat 65.4% karyawan yang bekerja selama 3 tahun dengan jumlah karyawan sebanyak 17 karyawan. Karyawan yang bekerja selama 2 tahun terdapat 30.8% karyawan yang berjumlah 8 orang karyawan. Dan karyawan yang bekerja selama 1 tahun sebanyak 3.8% dengan jumlah karyawan 1 orang saja.

4. Jumlah Tanggungan Responden

Jumlah tanggungan responden merupakan anggota keluarga seperti anak dan istri yang masih memiliki kebutuhan hidup yang harus dipenuhi oleh kepala keluarga.

Tabel 4.6

Identiikasi Respnden Berdasarkan Jumlah Tanggungan

jumlah tanggungan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	5	19.2	19.2	19.2
	2	7	26.9	26.9	46.2
	3	8	30.8	30.8	76.9
	4	5	19.2	19.2	96.2
	5	1	3.8	3.8	100.0
	Total	26	100.0	100.0	

Sumber :hasil penelitian lapangan, 2024 (data di olah)

Jumlah tanggungan yang ditanggung oleh seorang karyawan dapat menunjukkan seberapa semangat kerjanya seorang karyawan tersebut. Karyawan pada bank bsi m yamin kcp muara bungo dengan tanggungan 3 orang sebanyak 30.8% dengan karyawan sebanyak 8 orang. Karyawan dengan tanggungan 2 orang sebanyak 26.9% dengan karyawan sebanyak 7 karyawan. Karyawan bank yang belum atau tdak memiliki tanggungan sebanyak 19.2% dengan jumlah karyawan 5 orang karyawan. Karyawan yang memiliki tanggungan 4 orang sebanyak 19,2% dengan karyawan sebanyak 5 karyawan. Karyawan yang memiliki tanggungan 5 orang sebanyak 3.8% dengan karyawan sebanyak 1 orang saja.

C. PEMBAHASAN DAN ANALISIS DATA

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan sebagai alat ukur valid atau sah tidaknya suatu kusioner uji validitas bertujuan untuk mengetahui kelayakan butir- butir pertanyaan dengan mendifinisikan variabel.

Tabel 4.7

Uji Validitas Instrumen Kusioner Variabel Disiplin Kerja (X1)

Correlations

		X.X1	X.X2	X.X3	X.X4	X.X5	X.X6	X.X7	X.X8	X.X9	X.X10	TOTAL
X.X1	Pearson Correlation	1	.091	.385	.187	.243	.318	.204	.206	.157	.421*	.553**
	Sig. (2-tailed)		.659	.057	.361	.232	.113	.318	.313	.444	.032	.003
	N	26	26	25	26	26	26	26	26	26	26	26
X.X2	Pearson Correlation	.091	1	-.201	.385	.013	.351	.249	.011	.223	-.010	.392*
	Sig. (2-tailed)	.659		.337	.052	.952	.079	.219	.959	.273	.963	.048
	N	26	26	25	26	26	26	26	26	26	26	26
X.X3	Pearson Correlation	.385	-.201	1	.110	.206	.240	.033	.403*	.214	.567**	.470*
	Sig. (2-tailed)	.057	.337		.600	.322	.248	.875	.045	.305	.003	.018
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X.X4	Pearson Correlation	.187	.385	.110	1	.264	.587**	.312	.224	.575**	.238	.750**
	Sig. (2-tailed)	.361	.052	.600		.192	.002	.121	.271	.002	.243	.000
	N	26	26	25	26	26	26	26	26	26	26	26
X.X5	Pearson Correlation	.243	.013	.206	.264	1	.267	.039	.516**	.342	.359	.538**
	Sig. (2-tailed)	.232	.952	.322	.192		.187	.848	.007	.087	.072	.005
	N	26	26	25	26	26	26	26	26	26	26	26
X.X6	Pearson Correlation	.318	.351	.240	.587**	.267	1	.339	.072	.718**	.217	.700**
	Sig. (2-tailed)	.113	.079	.248	.002	.187		.090	.728	.000	.287	.000
	N	26	26	25	26	26	26	26	26	26	26	26
X.X7	Pearson Correlation	.204	.249	.033	.312	.039	.339	1	.381	.262	.049	.440*
	Sig. (2-tailed)	.318	.219	.875	.121	.848	.090		.055	.197	.814	.025
	N	26	26	25	26	26	26	26	26	26	26	26
X.X8	Pearson Correlation	.206	.011	.403*	.224	.516**	.072	.381	1	.086	.305	.456*
	Sig. (2-tailed)	.313	.959	.045	.271	.007	.728	.055		.675	.130	.019
	N	26	26	25	26	26	26	26	26	26	26	26
X.X9	Pearson Correlation	.157	.223	.214	.575**	.342	.718**	.262	.086	1	.570**	.733**
	Sig. (2-tailed)	.444	.273	.305	.002	.087	.000	.197	.675		.002	.000

	N	26	26	25	26	26	26	26	26	26	26	26
X.X10	Pearson Correlation	.421*	-.010	.567**	.238	.359	.217	.049	.305	.570**	1	.625**
	Sig. (2-tailed)	.032	.963	.003	.243	.072	.287	.814	.130	.002		.001
	N	26	26	25	26	26	26	26	26	26	26	26
TOTAL	Pearson Correlation	.553**	.392*	.470*	.750**	.538**	.700**	.440*	.456*	.733**	.625**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.048	.018	.000	.005	.000	.025	.019	.000	.001	
	N	26	26	25	26	26	26	26	26	26	26	26

Sumber :hasil penelitian lapangan, 2024 (data di olah)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin dari butir pertanyaan memiliki nilai $R_{hitung} > R_{tabel.}$ Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing- masing pertanyaan **valid.**

Tabel 4.8

Uji Validitas Instrumen Kusioner Variabel Motivasi Kerja (X1)

Correlations

		X.X1	X.X2	X.X3	X.X4	X.X5	X.X6	TOTAL
X.X1	Pearson Correlation	1	.467*	.462*	.284	.398*	.589**	.735**
	Sig. (2-tailed)		.016	.018	.159	.044	.002	.000
	N	26	26	26	26	26	26	26
X.X2	Pearson Correlation	.467*	1	.898**	.372	.445*	.334	.792**
	Sig. (2-tailed)	.016		.000	.061	.023	.095	.000
	N	26	26	26	26	26	26	26
X.X3	Pearson Correlation	.462*	.898**	1	.483*	.528**	.306	.826**
	Sig. (2-tailed)	.018	.000		.012	.006	.129	.000
	N	26	26	26	26	26	26	26
X.X4	Pearson Correlation	.284	.372	.483*	1	.234	.527**	.645**
	Sig. (2-tailed)	.159	.061	.012		.250	.006	.000
	N	26	26	26	26	26	26	26
X.X5	Pearson Correlation	.398*	.445*	.528**	.234	1	.339	.681**
	Sig. (2-tailed)	.044	.023	.006	.250		.091	.000
	N	26	26	26	26	26	26	26
X.X6	Pearson Correlation	.589**	.334	.306	.527**	.339	1	.714**
	Sig. (2-tailed)	.002	.095	.129	.006	.091		.000
	N	26	26	26	26	26	26	26
TOTAL	Pearson Correlation	.735**	.792**	.826**	.645**	.681**	.714**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	26	26	26	26	26	26	26

Sumber :hasil penelitian lapangan, 2024 (data di olah)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin dari butir pertanyaan memiliki nilai R_{hitung} > $R_{tabel.}$ Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing- masing pertanyaan **valid.**

Tabel 4.9

Uji Validitas Instrumen Kusioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Y.Y1	Y.Y2	Y.Y3	Y.Y4	Y.Y5	Y.Y6	Y.Y7	Y.Y8	Y.Y9	Y.10	TOTAL
Y.Y1	Pearson Correlation	1	.308	.415*	.342	.571**	.159	.407*	.382	.173	.405*	.625**
	Sig. (2-tailed)		.126	.035	.087	.002	.438	.039	.054	.399	.040	.001
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Y.Y2	Pearson Correlation	.308	1	.434*	.455*	.466*	.398*	.329	.203	.255	.694**	.695**
	Sig. (2-tailed)	.126		.027	.019	.016	.044	.101	.320	.209	.000	.000
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Y.Y3	Pearson Correlation	.415*	.434*	1	.306	.659**	.333	.305	.446*	.504**	.371	.718**
	Sig. (2-tailed)	.035	.027		.128	.000	.097	.129	.022	.009	.062	.000
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Y.Y4	Pearson Correlation	.342	.455*	.306	1	.411*	.298	.128	.562**	.359	.452*	.635**
	Sig. (2-tailed)	.087	.019	.128		.037	.139	.533	.003	.071	.020	.000
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Y.Y5	Pearson Correlation	.571**	.466*	.659**	.411*	1	.215	.566**	.516**	.642**	.570**	.814**
	Sig. (2-tailed)	.002	.016	.000	.037		.292	.003	.007	.000	.002	.000
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Y.Y6	Pearson Correlation	.159	.398*	.333	.298	.215	1	.324	.176	.284	.423*	.544**

	Sig. (2-tailed)	.438	.044	.097	.139	.292		.107	.389	.160	.031	.004
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Y.Y7	Pearson Correlation	.407*	.329	.305	.128	.566**	.324	1	.444*	.374	.318	.641**
	Sig. (2-tailed)	.039	.101	.129	.533	.003	.107		.023	.059	.113	.000
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Y.Y8	Pearson Correlation	.382	.203	.446*	.562**	.516**	.176	.444*	1	.631**	.078	.649**
	Sig. (2-tailed)	.054	.320	.022	.003	.007	.389	.023		.001	.706	.000
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Y.Y9	Pearson Correlation	.173	.255	.504**	.359	.642**	.284	.374	.631**	1	.249	.619**
	Sig. (2-tailed)	.399	.209	.009	.071	.000	.160	.059	.001		.220	.001
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Y.10	Pearson Correlation	.405*	.694**	.371	.452*	.570**	.423*	.318	.078	.249	1	.669**
	Sig. (2-tailed)	.040	.000	.062	.020	.002	.031	.113	.706	.220		.000
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
TOTAL	Pearson Correlation	.625**	.695**	.718**	.635**	.814**	.544**	.641**	.649**	.619**	.669**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.001	.000	
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26

Sumber :hasil penelitian lapangan, 2024 (data di olah)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin dari butir pertanyaan memiliki nilai $R_{hitung} > R_{tabel.}$ Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing- masing pertanyaan **valid.**

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur suatu kusioner dari indikator variabel. Reliability artinya dapat dipercaya, jadi data yang dihasilkan dapat diandalkan. Jika nilai cronbach's alpha lebih dari 0,6

dapat dikatakan reliabel. Jika alpha rendah, kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliabel.[34]

Tabel 4.10

Uji reliabilitas instrumen kusioner variabel disiplin kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.792	10

Sumber :hasil penelitian lapangan, 2024 (data di olah

Hasil pengujian reliabilitas dalam tabel diatas menunjukkan semua variabel dalam penelitian ini mampunyai koefisien cronbach's alpha sebesar (0.792) > 0.6 dapat dikatakan semua pengukuran masing- masing variabel dari setiap kusioner reliabel.

Tabel 4. 11

Uji reliabilitas instrumen kusioner variabel motivasi kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.825	6

Sumber :hasil penelitian lapangan, 2024 (data di olah)

Hasil pengujian reliabilitas dalam tabel diatas menunjukkan semua variabel dalam penelitian ini mampunyai koefisien cronbach's alpha sebesar (0.825) > 0.6 dapat dikatakan semua pengukuran masing- masing variabel dari setiap kusioner reliabel

[34] Musrifah mardiani sanaky. *Analisis faktor- faktor penyebab keterlambatan pada proyek pembangunan gedung asrama man 1 tulehu maluku tengah.* Vol 11 (pliteknik negeri ambon : 2021)

Tabel 4. 12

Uji reliabilitas instrumen kusioner variabel kinerja karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.851	10

Sumber :hasil penelitian lapangan, 2024 (data di olah)

Hasil pengujian reliabilitas dalam tabel diatas menunjukkan semua variabel dalam penelitian ini mampunyai koefisien cronbach's alpha sebesar (0.851) > 0.6 dapat dikatakan semua pengukuran masing- masing variabel dari setiap kusioner reliabel

2. Uji asumsi klasik

a. Uji normalitas

Uji normalitas merupakan uji statistikdalam mengujur sebaran data dalam variabel yang digunakan. Sistematika pengujian dilakukan dengan memakai alat spss, dimana pada dasarnya bisa dilihat melalui uji kolmogrof maka hasil uji normalitas dapat ditinjau melalui nilai signifikan. Jika nilai signifikan yang diperoleh dari spss diketahui > 0,05 maka data berdistribusi normal.

Tabel 4.13
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		26
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.69426114
Most Extreme Differences	Absolute	.185
	Positive	.105
	Negative	-.185
Test Statistic		.185
Asymp. Sig. (2-tailed)		.023[c]

Sumber :hasil penelitian lapangan, 2024 (data di olah)

Berdasarkan hasil analisis tabel di atas diperoleh nilai sig (2-tailed) 0.023 > 0.05 maka data berdistribusi normal.

b. Uji multikolonieritas

Uji multikolonieritas dilakukan dengan melihat tolerance value atau dengan memakai variance inflation factory (VIF) melalui hasil analisis menggunakan spss. Multikolonieritas terjadi jika nilai VIF > 10.00 atau tolerance valuez 0.10. multikolonieritas tidak terjadi jika nilai VIF <10.00 atau nilai tolerance value > 0.10.

Tabel 4.14

Uji Multikolonieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	22.417	13.807		1.624	.118		
	disiplin kerja	-.056	.312	-.033	-.178	.860	.993	1.007
	motivasi kerja	.747	.284	.482	2.635	.015	.993	1.007

Sumber :hasil penelitian lapangan, 2024 (data di olah)

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas diperoleh nilai tolerance X1 (0,99) dan X2 (0,993) > 0.100 sedangkan nilai VI X1 (1.007) dan X2 (1.007) < 10.00 maka disimpulkan tidak terjadi gejala multikolonieritas.

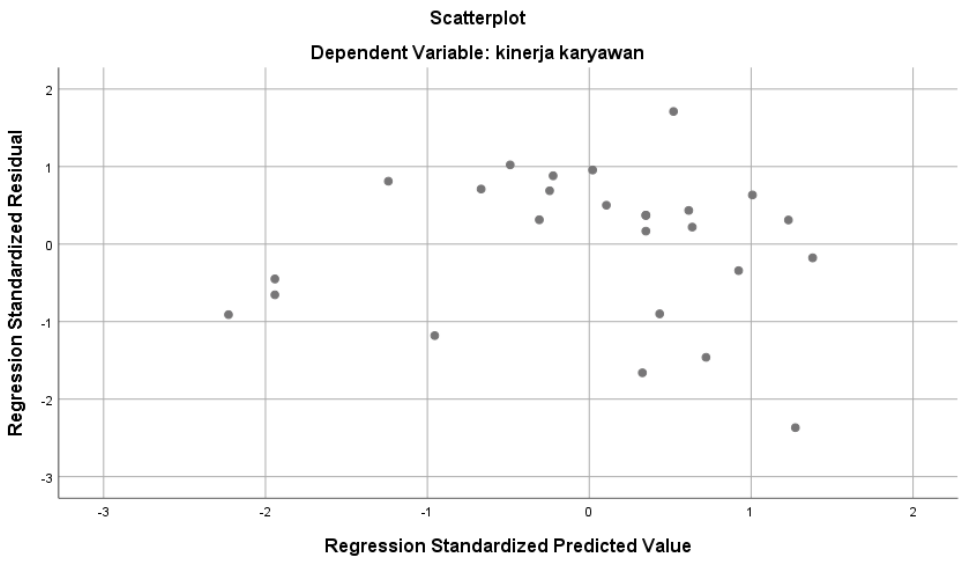
c. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan salah satu uji persyaratan yang harus terpenuhi dalam analisis regresi. Ada beberapa metode dalam uji heteroskedastisitas, salah satunya yaitu metode scater plot. Uji heteroskedastisitasscater plot memunculkan output berupa gambar, sehingga memunculkan sebuah keraguan dalam penarikan kesimpulan . Maka dari itu harus didampingi dengan metode lain, seperti uji glejser ataupun uji park.

Data dinyatakan lolos dalam uji heterokedastisitas jika sebaran rata menyebar, baik diatas maupun diabawah sumbu 0.

Tabel 4.15

Uji heterokedastisitas



Sumber :hasil penelitian lapangan, 2024 (data di olah)

Berdasarkan grafik scater plot diatas menunjukkan bahwa terdapat pola jelas serta titik yang menyebar dan membentuk dan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas variabel X1 disiplin kerja, X2 motivasi dan Y kinerja karyawan.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel indenpendent (X) terhadap variabel (Y).

Tabel 4.16

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	22.417	13.807		1.624	.118		
	disiplin kerja	-.056	.312	-.033	-.178	.860	.993	1.007
	motivasi kerja	.747	.284	.482	2.635	.015	.993	1.007

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber :hasil penelitian lapangan, 2024 (data di olah)

$$Y= 22.417 + (-0.056)X_1 +0.747\ X_2$$

Keterangan :

Y = kinerja

α = konstan

b_1 = koeisien regresi variabel disiplin

X_1 = disiplin

b_2 = koeisien regresi variabel motivasi

X_2 = motivasi

a. Nilai constan dari persamaan diatas (22.417) hal ini menunjkkan X1 dan X2 bernilai 0 maka nilai Y sebesar (22.417).
b. Variabel disiplin kerja sebagai X1 memiliki nilai koefisien sebesar (-0.056) yang berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X1 sebesar 1% maka kinerja karyawan meningkat sebesar (-0.056), jika satiap terjadi penurunan X1 sebesar 1% maka kinerja karyawan menurun sebesar (-0.056).
c. Variabel disiplin kerja sebagai X2 memiliki nilai koefisien sebesar (0.747) yang berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X2 sebesar 1% maka kinerja karyawan meningkat sebesar (0.747), jika satiap terjadi penurunan X2 sebesar 1% maka kinerja karyawan menurun sebesar (0.747).

4. Uji Koeisien Determinan (R^2)

Uji koefisien determinan dalam penelitian bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel indenpenden (X) memberikan hampir smua informasi yang dibutuhkan dalam memprediksui variabel dependen (Y)

Tabel 4.17

Uji koefisien determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.486[a]	.236	.170	4.894

Sumber :hasil penelitian lapangan, 2024 (data di olah)

Dari hasil output diatas, didapatkan nilai adjejted R square (koefisien determinasi) sebesar 0.170 yang artinya pengaruh variabel indenpenden (X) terhadap variabel (Y) sebesar 170%.

5. Uji Hipotesis

a. Uji T (persial)

Uji T digunakan untuk mengetahui sejauhmana pengaruh persial variabel bebas terhadap variabel terkait. Syarat diterimanya hipotesis apabila nilai sig > 0.05. Jika nilai sig > 0.05 dan $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel X terhadap variabel Y. Tetapi jika nilai sig < 0.05 dan $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka kesimpulannya terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.

Tabel 4.18
Uji T Persial

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	22.417	13.807		1.624	.118
	disiplin kerja	-.056	.312	-.033	-.178	.860
	motivasi kerja	.747	.284	.482	2.635	.015

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber :hasil penelitian lapangan, 2024 (data di olah)

1. Berdasarkan hasil analisis tabel diatas diperoleh nilai T_{hitung} (-0.178) < T_{tabel} (2.064) dan sig (0.860) > 0.05, dengan hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti hipotesis satu (H1) ditolak dan hipotesis nol (H0) diterima
2. Berdasarkan hasil analisis tabel diatas diperoleh nilai T_{hitung} (0.2635) > T_{tabel} (2.064) dan sig (0.015) < 0.05, maka disimpulkan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan bank BSI M Yamin KCP Muara Bungo. Hal ini berarti H2 diterima dan H0 ditolak.

b. Uji T (simultan)

Uji F digunakan untuk menguji apakah seluruh variabel bebas secara bersama- sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terkait. Jika nilai sig > 0.05 maka kesimpulannya tidak terdapat variabel X terhadap Y besar secara simulyan (bersama- sama). Jika nilai sig < 0.05 maka kesimpulannya terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara simultan (bersama- sama) jika Fhitung > Ftabel maka kesimpulannya terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara simultan.

Tabel 4.19

Uji F Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	170.213	2	85.107	3.553	.045[b]
	Residual	550.902	23	23.952		
	Total	721.115	25			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), motivasi kerja, disiplin kerja

Sumber :hasil penelitian lapangan, 2024 (data di olah)

Berdasarkan hasil analisis tebel diatas didapatkan nilai F_{hitung} (3.553) > F_{tabel} (3.42) dan sig (0.045) < 0.05. maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel X1 dan X2 secara silmultan (bersama- sama) terhadap Y sehingga H3 diterima dan H0 ditolak.

D. ANALISIS PEMBAHASAN

1. Penagruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan perilaku seseorang yang menyesuaikan dengan peraturan, prosedur kerja yang berlaku atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi atau perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitati yang bertujuan untuk menggambarkan fenomena pada objek penelitian apa adanya. Berdasarkan tabel 4.18 diatas didapat hasil pengujian dapat diketahui bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa nilai

T_{hitung} (-0.178) < T_{tabel} (2.064) dan sig (0.860) > 0.05, dengan hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti hipotesis satu (H1) ditolak dan hipotesis nol (H0) diterima. dapat disimpulkan bahwa motivasi (X_1) mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Bank BSI M Yamin KCP Muara Bungo.

Dalam konteks manajemen sumber daya insani (MSDI) disiplin kerja tidak selalu berpengaruh positi dan signifikan terhadap kinerja, hal ini tidak mengurangi pentingnya penerapan disiplin kerja dalam perusahaan ataupun dalam organisasi. Disiplin kerja harus diimbangi dengan motivasi dan dukungan yang memadai dari pimpinan untuk mendorong karyawan mencapai potensi terbaik mereka. Dengan demikian, disiplin kerja tidak hanya dilihat sebagai alat pengawasan, tetapi juga sebagai bagian integral dari strategi yang baik untuk meningkatkan kinerja.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh nailul muna dan sri isnowati pada tahun 2022 dengan judul "pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (studi pada PT LKM Demak Sejahtera)". Dengan nilai regresi pada beta dengan angka -0.007 dengan tingkat sig 0.946 yang artinya tidak positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. [35]

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan suatu hal yang bisa menyebabkan seseorang atau kelompok tergerak untuk bertindak dalam mencapai tujuannya, biasanya motivasi seseorang bisa didapatkan dari kebutuhannya.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitati yang bertujuan untuk menggambarkan fenomena pada objek penelitian apa adanya.berdasarkan tabel 4.18 hasil pengujian dapat di ketahui bahwa motivasi berpeng aruh terhadap kinerja diketahui nilai T_{hitung} (0.2635) > T_{tabel} (2.064) dan sig (0.015) < 0.05, hal tersebut berarti bahwa hipotesis nol (H0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa motivasi (X_2) mempunyai pengaruh positi dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Bank BSI M Yamin KCP Muara Bungo.

[35] Nailul Muna *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera)* Vol 5 No 2 (Jesya. 2022)

Dalam konteks manajemen sumber daya insani (MSDI) motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, kreatif dan lebih berkomitmen terhadap tugas- tugas mereka. MSDI menekankan pentingnya faktor- faktor seperti penghargaan, pengakuan, dan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan motivasi. Dengan motivasi yang baik, karyawan cenderung mencapai taget kinerja, meningkatkan produktivitas, dan berkontribusi lebih besar terhadap tujuan organisasi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh lutfi ristiyani dan anton subarno dkk pada tahun 2024 dengan judul penelitian "pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyaan produksi di PT Djarum Kudus". Nilai sig (0.00) < 0.05 dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis motivasi memperngaruhi kinerja dapat diterima.[36] Dan ahmad rayyan dan atik budi paryanti pada tahun 2021 dengan judul penelitian "pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan toko nuku gramedia mataram jakarta". Nilain sig 0.000 < 0.05 yang menyatakan bahwa hipotesis motivasi mempengaruhi kinerja dapat diterima.[37]

3. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel 4.19 diatas terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai F_{hitung} (3.553) > F_{tabel} (3.42) dan sig (0.045) < 0.05, hal ini berarti hipotesis nol (H0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank BSI M Yamin KCP Muara Bungo.

Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh nanda harry mardikan pada tahun 2022 yang judul penelitian "pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Penamas". Dengan nilai R-Squer 0.588 atau 58.8% menunjukkan sekitar 588% variabel Y (kinerja karyawan) daoat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja(X1) , dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.[38]

Dalam konteks manajemen sumber daya insani (MSDI) disiplin kerja

[36] Lutfi Ristiyani *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyaan Produksi Di PT Djarum Kudus*. Vol 8 No 1 (Jikap. 2024)

[37] Ahmad Rayyan Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Nuku Gramedia Mataram Jakarta. Vol 2, No 1 (Jimen. 2021)

[38] Nanda Harry Mardikan *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tri Penamas*. Vol 6 No 2 (Jurnal Akutansi Barelang. 2022)

mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan, yang memastikan operasi berjalan dengan lancar dan efisien. Sementara itu motivasi kerja mendorong karyawan untuk berkontribusi secara optimal, meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. MSDI berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kedua faktor ini melalui pengembangan kebijakan, program pelatiahn, an sistem penghargaan yang adil dan transparan

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitati yang bertujuan untuk menggambarkan fenomena pada objek penelitian apa adanya.berdasarkan hasil uji F dari variabel indenpenden disiplin kerja dan motivasi kerja secara silmultan berpengaruh positi dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini juga diketahui nilai koefisien determinasi R-Squer sebesar 0.236 yang berarti 23.6% kinerja karyawan dipengaruhi leh disiplin kerja dan motivasi kerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara persial pada uji T pada tabel 4.16 menunjukkan yang berpengaruh hanya variabel (X2) motivasi kerja sedangkan (X1) disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan nilai untuk variabel (X2) motivasi kerja dengan T_{hitung} (0.2635) > T_{tabel} (2.064) dan untuk variabel (X1) disiplin kerja T_{hitung} (-0.178) < T_{tabel} (2.064).

Secara simultan dapat diketahui nilai signifikan untuk pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja adalah sebesar F_{hitung} (3.553) > F_{tabel} (3.42) dan sig (0.045) < 0.05. Hal ini membuktikan bahwa H0 ditolak dan H3 diterima. Artinya terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Bersdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, disiplin kerja tidak memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BSI M Yamin KCP Muara Bungo dengan nilai T_{hitung} (-0.178) < T_{tabel} (2.064) dan signifikan yang dihasilkan sebesar (0.860) berada diatas 0.05, maka hipotesis nol (H0) diterima dan hipotesis satu (H1) ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, motivasi kerja tidak memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BSI M Yamin KCP Muara Bungo dengan nilai T_{hitung} (0.2635) > T_{tabel} (2.064) dan signifikan yang dihasilkan sebesar (0.015) masih berada dibawah 0.05, maka hipotesis dua (H2) diterima dan hipotesis nol (H0) ditolak.

Berdasarkan hasil F_{hitung} (3.553) > F_{tabel} (3.42) dan sig (0.045) < 0.05. Artinya secara simultan atau bersamaan disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BSI M Yamin KCP Muara Bungo. Dengan nilai R-Squer sebesar 0.236 yang berarti 23.6% berarti terdapat hubungan antara disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank BSI M Yamin KCP Muara Bungo.

Nilai R- Squer sebesar 0.236 atau 23.6% disiplin kerja dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Bank BSI M Yamin KCP Muara Bungo. Sementara sisanya 48.6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di gunakan dalam penelitian ini.

B. SARAN

Berdasarkan perolehan hasil analisis data dan pembahasan serta kesimpulan tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank BSI M Yamin KCP Muara Bungo di atas, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Meskipun disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, penting bagi manajemen untuk tetap mempertahankan standar disiplin kerja yang ada dengan memperkuat dukungan dan komunikasi yang efektif antara pimpinan dan karyawan.

2. Manajemen Bank BSI M Yamin KCP Muara Bungo perlu meningkatkan upaya dalam memotivasi karyawan melalui berbagai program penghargaan, pengakuan, dan pengembangan lingkungan kerja yang mendukung karyawan dalam bekerja.
3. Saran untuk peneliti berikutnya yaitu memperluas sampel penelitian dengan mencakup lebih banyak cabang atau sektor industri yang berbeda untuk mendapatkan hasil yang lebih banyak general atau luas

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, Wahidah . *Disiplin Kerja Dalam Islam* (Gowa: 2016)

Adhar. Iendy Zelviean . *Ptimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja* (Cv. Penerbit Qiara Media: Pasuruan. 2019)

Al- Hasyimi , Marhum Sayyid Ahmad Al- Hasyimi, Mukhratul Ahaadis Wa Al- Hukmu Al-Muhammadiyah, (Dar Nasyr- Misriyyah :Surabaya)

Andani ,Sandika dan kurniati *pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. Vol 2 (universitas rumanegara jakarta. 202)

Anas *Sumber Daya Manusia Indonesia Di Era Globalisasi* (Promis: Volume 3 No. 2, 2022)

Anjani , Tiara *Analisis Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI)Dalam Meningkatkan Prduktivitas Kerja Menurut Prespektif Ekonomi Islam*. (Uin Raden Istana Lampung: Lampung. 2022)

Dr. H. Haryanto Rudy Haryanto, MM. *Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Membentuk Budaya Kerja Islam.* (Duta Media Publishing: Bangkes. 2017)

Hairani, Yuli . *Pengaruh Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Hijrah Mandiri Pekanbaru.* (UIN Suska Riau: Pekanbaru. 2019)

Halim., Jesslyn. *Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Broadway Babershop Pt Bersama Lima Putra.* Vol 5 No. 1 (Universitas Kristen Petra: Surabaya. 2017)

Indriyani , Dian. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Abc Tebet Jakarta Selatan*. Vol 2 No 1 (2020)

Maruli. Raja *Pengaruh Komunikasi Antarpibadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja.* (Scopindo Media Pustaka: Surabaya. 2020)

Mardikan Nanda Harry *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tri Penamas.* Vol 6 No 2 (Jurnal Akutansi Barelang. 2022)

Mulianto, Sindu. *Panduan Lengkap Supervisi Diperkaya Perspektif Syariah.. (PT Elex Media Kmputindo: Jakarta. 2006)*

Muna Nailul *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera)* Vol 5 No 2 (Jesya. 2022)

Pranitasari . Diah. *Analisis Disiplin Kerja Karyawan.* Vol 18 No. 1 (Jakarta. 2021)

Purba, Deni Candra . *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indnesia Cabang Manado.* (Universitas Sam Ratulangi: Manado. 2019)

Qiyah, Dhiya Ulha *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bahtera Bahari Shipyard.* (Skripsi Universitas Putra Batam: Batam. 2021)

Rahmadani, Fitri *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.* (Universitas Mulawarman: Samarinda. 2023)

Rahmawati Ita. *Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.* (Penerbit LPPM : Jombang. 2020)

Rayyan Ahmad Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Nuku Gramedia Mataram Jakarta. Vol 2, No 1 (Jimen. 2021)

Ristiyan lutfi *pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyaan produksi di PT Djarum Kudus*. Vol 8 no 1 (jikap. 2024)

Riqko *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yong Ma Electronics Melalui Kepuasan Kerja*. Vol 10 No. 1 (2022)

Rustandi Tendi . Analisis Disiplin Kerja Pada Peningkatan Kinerja Gurur Di Sdn Sukasari. Vol 13 No 2 (Universitas Teknologi Digital. 2024)

Safitri, Annisa Nur , Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Vol 11 no 2 (Uin Stikubang Semarang: Semarang. 2022)

Sandika. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.*Volume 2 No. 1 (Universitas Tarumanagara Jakarta: Jakarta. 2020)

Sastrohadiwiryo. Siswanto . *Manajemen Tenaga Kerja Indonesi.* (Bumi Aksara: Rawamangun. 2021

Setiawan, Nanang, Determinan Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai: Total Quality Management Dan Gaya Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). Vol 1 No 3 (Universitas Terbuka. 2021)

Silaen . Novia Ruth *Kinerja Karyawan.* (Widina Bhakti Persada: Bandung. 2021)

Sunarta *Pentingnya Kepuasan Kerja.* (Universitas Negeri Yogyakarta: Yogyakarta. 2019)

Suryani. Ni Kadek. *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teri, Aplikasi Dan Penelitian.* (Nilacakra: Bandung. 2020)

Susilowati, Sri . *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di PT. Gaya Mandiri Kaseindo (Safeway) Surabaya. (*Universitas DR. Soetomo. Syeabaya)

Taruh, Ferdinatus . *Motivasi Kerja.* (Deepublishpublisher: Yogyakarta. 2020)

Usman, Claudio. Pengaruh Lingkungan Internal Dan Eksternal Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. (2017)

Utomo, Sebakti Jati *Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prduktivitas Karyawan.* (Universitas Muhammadiyah Surakarta: Surakarta. 2016)

Yusuf. Andinna Ananda . *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai.* (Penerbit NEM: Jakarta. 2023)

Zuraida. *Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Beban Kerja Karyawan Yang Berlatar Belakang Pendidikan Tidak Sesuaidengan Pekerjaan.* (Universitas Potensi Utama: Medan. 2020)