

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BPRS SERAMBI
MEKAH LANGSA**



Disusun Oleh:

**SABILLA RISQI AMANDA
NIM. 170603097**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2023 M / 1445 H**

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sabilla Risqi Amanda
NIM : 170603097
Program Studi : Perbankan syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

1. *Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.*
2. *Tidak melakukan Plagiasi Terhadap naskah karya orang lain.*
3. *Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin milik karya.*
4. *Tidak melakukan manipulasi dan Pemalsuan data*
5. *Mengerjakan sendiri tugas ini dan mampu menanggung jawab atas karya ini*

Bila dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggung jawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry.

Demikian Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 17 Oktober 2023

Yang menyatakan,



Sabilla

Sabilla Risqi Amanda
NIM. 170603097

PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

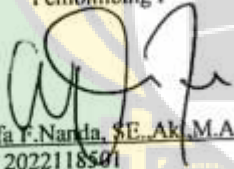
**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. BPRS SERAMBI MEKAH LANGSA**

Disusun Oleh:

Sabilla Risqi Amanda
NIM. 170603097

Disetujui untuk disidangkan dan dinyatakan bahwa isi dan formatnya telah
memenuhi syarat penyelesaian studi pada
Program Studi Ekonomi Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh

Pembimbing I



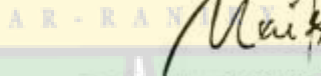
T.Syifa F.Nanda, SE., Ak., M.Acc
NID. 2022118501

Pembimbing II



Ismuadi S.E., S.Pd., I.M.Si.
NIP. 198601282019031005

Mengetahui,
Ketua Prodi,



Dr. Nevi Hasnita, S.Ag., M.Ag
NIP. 197711052006042003

PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

PENGARUH MOTTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BPRS SERAMBI MEKAH LANGSA

Sabilla Risqi Amanda
NIM: 170603097

Telah Disidangkan oleh Dewan Penguji Skripsi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh
dan Dinyatakan Lulus serta Diterima Sebagai Salah Satu Syarat untuk
Menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1) dalam Bidang Perbankan
Syariah

Pada Hari/Tanggal: Kamis, 20 Juli 2023 M
2 Muharram 1445 H

Banda Aceh
Dewan Penguji Sidang Skripsi

Ketua

T.Syifa F.Nanda, SE, Ak, M.Acc
NID. 2022118501

Sekretaris,

Hamzah S.E., S.Pd.I, M.Si
NIP. 198601282019031005

Penguji I

Evriyeni, S.E., M.Si., CTT
NID. 2013048301

Penguji II,

Akmal Riza, S.E., M.Si
NID. 2002028402

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
UIN Ar-Raniry Banda Aceh



Dr. Hafas Furgani M.Ec
NIP. 1980062520090110098



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
UPT. PERPUSTAKAAN
Jl. Syaikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp. 0651-7552921, 7551857, Fax. 0651-7552922
Web: www.library.ar-raniry.ac.id, Email: library@ar-raniry.ac.id

**FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH MAHASISWA UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Sabilla Risqi Amanda
NIM : 170603097
Fakultas/Program Studi : Ekonomi dan Bisnis Islam/ Perbankan Syariah
E-mail : 170603097@sudent.ar-raniry.ac.id

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah:

Tugas Akhir KKU Skripsi

yang berjudul:

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJAKARYAWAN PT. BPRS SERAMBI MEKAH LANGSA**

Berserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh berhak menyimpan, mengalih-media formatkan, mengelola, mendiseminasikan, dan mempublikasikannya di internet atau media lain.

Secara *fulltext* untuk kepentingan akademik tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis, pencipta dan atau penerbit karya ilmiah tersebut.

UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh akan terbebas dari segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada tanggal : 17 Oktober 2023

Penulis

Sabilla Risqi Amanda
170603097

Mengetahui
Pembimbing I

T. Syifa Y. Nanda SE, Ak. M. Acc
NID. 2022118501

Pembimbing II

Ismuati S.E., S.Pd., I.M.Si.
NIR. 198601282019031005

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah menganugerahkan al-Qur'an sebagai *hudallinnaas* (petunjuk bagi seluruh manusia) dan *rahmatan lil'alam* (rahmat bagi segenap alam). Sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Shalawat dan salam semoga tercurahkan kepada junjungan alam nabi besar Muhammad SAW beserta keluarganya dan para sahabatnya, beliau yang telah memberikan pencerahan bagi kita hingga dapat merasakan nikmatnya iman dan islam serta nikmat kemuliaan dalam ilmu pengetahuan.

Penulisan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Serambi Mekah Langsa”**. untuk melengkapi salah satu persyaratan dan menyelesaikan studi pada Program S1 Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bimbingan, arahan dan bantuan dari banyak pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan rasa hormat dan ungkapan terima kasih kepada :

1. Dr. Hafas Furqani, M.Ec selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.
2. Nevi Hasnita, S.Ag., M.Ag selaku Ketua Prodi Perbankan Syariah, dan Inayatillah, MA. Ek selaku Sekretaris Prodi

Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.

3. Hafiizh Maulana, SP., SHI., M.E selaku Ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.
4. T. Syifa F. Nanda, S.E., Ak., M.Acc selaku Pembimbing I sekaligus Penasehat Akademik (PA) dan Ismuadi S.E., S.Pd.I., M.Si selaku pembimbing II yang telah memberikan motivasi, bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Evriyeni, S.E., M.Si., CTT selaku penguji I dan Akmal Riza, S.E., M.Si selaku penguji II yang telah memberikan bimbingan serta kritik dan saran yang membangun kepada penulis.
6. Segenap Dosen dan staf akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry yang telah banyak membantu dan memberikan ilmu kepada penulis.
7. PT. BPRS Serambi Mekah Langsa beserta pimpinan dan staf karyawan/ti, selaku objek pada penelitian saya yang sudah sangat membantu penelitian ini.
8. Teristimewa sekali kepada Orang tua terhebat yang penulis sangat cintai, Ibunda Cut Ruza Melliwati yang senantiasa memberikan kasih sayang, dukungan yang tak kenal lelah, doa, keikhlasan serta ridha yang beliau berikan sepanjang waktu. Tanpa doa dari orang tua mungkin penulis tidak bisa

menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih kepada keluarga yang selalu mendoakan dan memberikan semangat kepada penulis agar dapat menyelesaikan skripsi ini.

9. Teruntuk sahabat-sahabatku seperjuangan (Ramita, Fera Rahayu, dan Nurul Husna) terimakasih telah menjadi sahabat terbaik yang telah memberikan semangat dan dukungan kepada penulis.

Semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan karunia-Nya dengan balasan Akhir kata penulis ucapkan ribuan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu. Semoga bantuan yang diberikan kepada penulis dibalaskan oleh Allah SWT. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang membutuhkan.

Banda Aceh, 17 Oktober 2023
Yang menyatakan,

Sabilla Risqi Amanda
NIM. 170603097

TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K

Nomor: 158 Tahun1987 –Nomor:0543b/u/1987

1. Konsonan

No	Arab	Latin	No	Arab	Latin
1	ا	Tidak dilambangkan	16	ظ	Ṭ
2	ب	B	17	ظ	Ẓ
3	ت	T	18	ع	‘
4	ث	Ṣ	19	غ	G
5	ج	J	20	ف	F
6	ح	Ḥ	21	ق	Q
7	خ	Kh	22	ك	K
8	د	D	23	ل	L
9	ذ	Ẓ	24	م	M
10	ر	R	25	ن	N
11	ز	Z	26	و	W
12	س	S	27	ه	Ḥ
13	ش	Sy	28	ء	’
14	ص	Ṣ	29	ي	Y
15	ض	Ḍ			

2. Vokal

Vokal bahasa arab, seperti vocal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa arab lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebaga berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin
◌َ	<i>Fathah</i>	A
◌ِ	<i>Kasrah</i>	I
◌ُ	<i>Dammah</i>	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf, yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf
◌َ ي	<i>Fathah dan ya</i>	Ai
◌َ و	<i>Fathah dan wau</i>	Au

Contoh :

كيف : *kaifa*

هول : *haua*

3. *Maddah*

Maddah atau vocal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda
اَ / ِ	<i>Fathah</i> dan <i>alif</i> atauya	Ā
اِ	<i>Kasrah</i> dan <i>ya</i>	Ī
اُ	<i>Dammah</i> dan <i>wau</i>	Ū

Contoh:

قَالَ : *qāla*
رَمَى : *ramā*
قِيلَ : *qīla*
يَقُولُ : *yaqū*

4. *Ta Marbutah* (ة)

Transliterasi untuk *ta marbutah* ada dua.

a. *Ta marbutah* (ة) hidup

Ta marbutah (ة) yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah* dan *dammah*, transliterasinya adalah t.

b. *Ta marbutah* (ة) mati

Ta marbutah (ة) yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah h.

- c. Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta *marbutah* (ة) diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta *marbutah* (ة) itu ditransliterasikan dengan h.

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *raudah al-atfāl/ raudatulatfāl*

الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ : *al-Madīnah al-Munawwarah/
al-Madīnatul Munawwarah*

طَلْحَةُ : *Talḥah*

Catatan:

Modifikasi

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi, seperti M. Syuhudi Ismail, sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh: Ḥamad Ibn Sulaiman.
2. Nama Negara dan kota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr; Beirut, bukan Bayrut; dan sebagainya.
3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam kamus Bahasa Indonesia tidak ditransliterasi. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf.

ABSTRAK

Nama : Sabilla Risqi Amanda
NIM : 170603097
Fakultas/Prodi : Perbankan Syariah
Judul : Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
PT. BPRS Serambi Mekah Langsa
Pembimbing I : T. Syifa F. Nanda, SE ,Ak ,M. Acc
Pembimbing II: Ismuadi S.E., S.Pd.I., M.Si

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Serambi Mekah Langsa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian asosiatif dengan menggunakan data primer yaitu penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. BPRS Serambi Mekah Langsa, sebanyak 30 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan convinance sampling (sampel jenuh) dan dianalisis menggunakan model regresi linier berganda. Hasil penelitian membuktikan hipotesis yang ajukan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Serambi Mekah Langsa.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin kerja, Kinerja karyawan

DAFTAR ISI

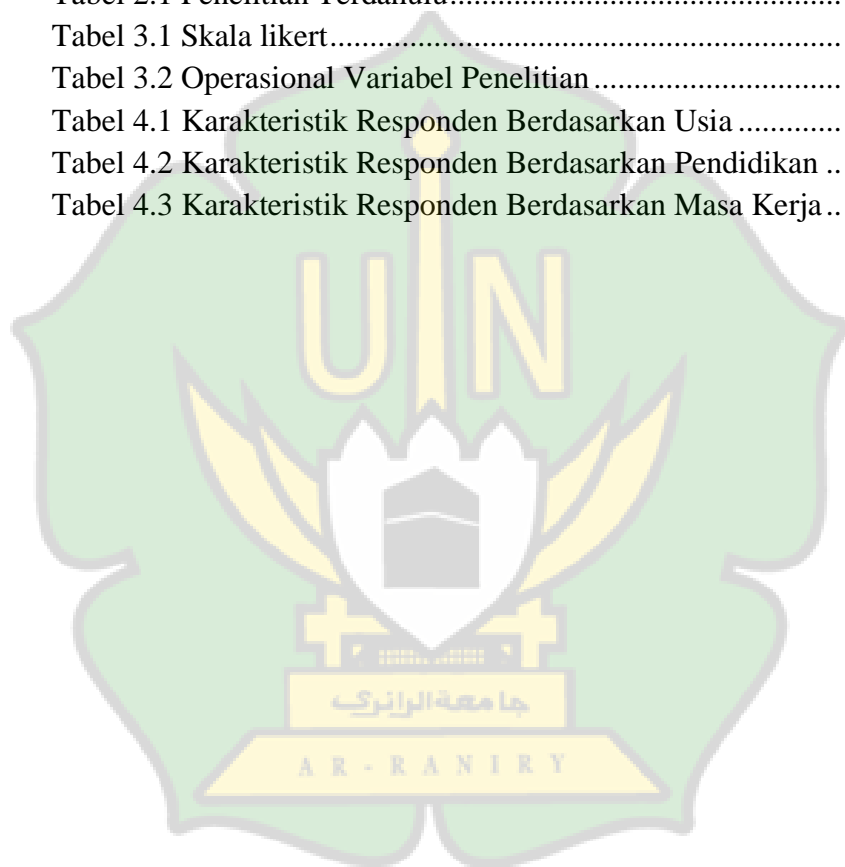
	Halaman
HALAMAN SAMPUL KEASLIAN	i
HALAMAN JUDUL KEASLIAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH.....	iii
PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI.....	iv
PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI.....	v
FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI ...	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN.....	x
ABSTRAK.....	xiv
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	11
1.5 Sistematika Pembahasan	12
BAB II LANDASAN TEORI	16
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	28
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	31
2.2. Kinerja Karyawan	17
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	17

2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	18
2.2.3 Penilaian Kinerja	20
2.2.4 Indikator Kinerja Karyawan	21
2.3 Motivasi	22
2.3.1 Pengertian Motivasi.....	22
2.3.2 Tujuan Motivasi.....	24
2.3.3 Teori-Teori Motivasi kerja	25
2.3.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	28
2.3.5 Indikator motivasi.....	30
2.4. Disiplin Kerja.....	32
2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja	32
2.4.2 Tujuan Disiplin Kerja	34
2.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	35
2.4.4 Indikator-Indikator Disiplin Kerja.....	36
2.5 Penelitian Terdahulu	38
2.6 Kerangka Pemikiran.....	42
2.7 Hipotesis.....	54
BAB III METODE PENELITIAN	56
3.1 Desain Penelitian.....	56
3.2 Populasi	56
3.3 Sumber Data.....	57
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	58
3.5 Skala Pengukuran Data	59
3.6 Definisi Dan Operasionalisasi Variabel.....	60
3.7 Uji Validitas Dan Reabilitas	50
3.8 Metode Dan Teknik Analisis Data.....	51
3.9 Analisis Regresi Berganda.....	54
3.10 Pengujian Hipotesis.....	66
3.11 Uji Koefisien Determinasi r^2	69

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	70
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	70
4.2 Struktur Organisasi PT. BPRS Serambi Mekah Langsa.....	73
4.3 Karakteristik Responden	59
4.4 Deskripsi variabel penelitian.....	96
4.5 Uji Instrumen Penelitian	69
4.6 Uji Asumsi Klasik.....	77
4.7 Analisis Regresi Linier Berganda	105
4.8 Hipotesis.....	105
4.9 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	88
4.10 Pembahasan.....	90
 BAB V PENUTUP	 95
5.1 Kesimpulan	95
5.2 Saran.....	95
 DAFTAR PUSTAKA.....	 97
LAMPIRAN	100

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Penilaian Kinerja	5
Tabel 1.2 Data Kehadiran (Absensi) Karyawan.....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	40
Tabel 3.1 Skala likert.....	48
Tabel 3.2 Operasional Variabel Penelitian	50
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	66
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan ..	67
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja ..	68



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Skema Kerangka Pemikiran	43
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. BPRS Serambi Mekah Langsa	60
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	81
Gambar 4.3 P-P Plot Uji Normalitas	82
Gambar 4.4 Sacatterplot Uji Heteroskedastisitas	104



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	100
Lampiran 2 Karakteristik Responden.	105
Lampiran 3 Data Jawaban Responden	106
Lampiran 4 Statistik Deskriptif Variabel.....	111
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas	119
Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik	131
Lampiran 7 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	114
Lampiran 8 Hasil Uji Hipotesis	131
Lampiran 9 Biodata Penulis.....	126



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1998 tentang perbankan, yang dimaksud dengan bank adalah badan usaha yang memberikan jasa keuangan, dengan menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan kepada masyarakat dalam bentuk pinjaman atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan pertumbuhan ekonomi sebagai peningkatan taraf hidup masyarakat. Berdasarkan pengertian diatas bank merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang keuangan, artinya segala aktifitas perbankan tak luput dari bidang keuangan.

Bank merupakan lembaga keuangan yang menjadi tempat bagi perusahaan, badan-badan pemerintahan dan swasta, maupun perorangan untuk menyimpan dananya. Dalam kondisi sekarang ini sektor perbankan sangat dituntut untuk berperan aktif dalam upaya meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan perbaikan kehidupan masyarakat dengan memobilisasi tabungan masyarakat yaitu menghimpun dana dari masyarakat baik dalam bentuk tabungan, deposito atau dalam bentuk surat berharga yang kemudian oleh lembaga keuangan tersebut disalurkan kembali kepada masyarakat dalam bentuk kredit.

Pertumbuhan bank sangatlah cepat, dari waktu ke waktu kondisi dunia perbankan di Indonesia telah mengalami banyak

perubahan. Selain disebabkan faktor eksternal dunia perbankan juga tidak terlepas dari pengaruh perkembangan internal bank itu sendiri seperti perkembangan fasilitas dan pelayanan. Perkembangan yang sangat cepat tersebut perlu diikuti dengan manajemen SDM (Sumber Daya Manusia) yang baik.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Riawati, Manullang, & Rudi, 2016).

Dengan adanya persaingan diantara bank yang semakin ketat, Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) terus berusaha untuk tetap berkembang dengan terus memberikan produk yang terbaik dan pelayanan yang prima, ini dilakukan untuk menarik minat konsumen dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja perbankan itu sendiri. Strategi yang digunakan dalam menaikkan kinerja organisasi salah satunya adalah melalui kinerja karyawan. Dengan memperhatikan faktor-faktor seperti kedisiplinan kerja, motivasi, lingkungan kerja, dan lainnya. Dengan memperhatikan faktor tersebut bank dapat melihat kinerja karyawan yang meningkat serta akan menumbuhkan loyalitas pada diri karyawan. Sehingga organisasi dapat menciptakan kondisi kerja yang dapat mendorong karyawan untuk dapat mengembangkan serta dapat meningkatkan keterampilan yang dimiliki.

Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi pada setiap karyawan didalam suatu organisasi akan menimbulkan efektifitas dalam bekerja. dimana dengan sikap bertanggung jawab, dan keberanian dalam melakukan inovasi pada pekerjaan yang dilakukan. merupakan perwujudan dari keberadaan disiplin kerja yang tinggi dalam diri para karyawan. Sehingga kinerja karyawan akan terus meningkat dan berdampak terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan (Sutisna, 2012).

Kinerja yang baik dapat ditingkatkan dengan motivasi kerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, Sehingga seorang karyawan akan mencapai kinerja yang tinggi, jika memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Motivasi adalah sebagai suatu dorongan (daya penggerak) yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk meningkatkan tujuan organisasi semaksimal mungkin (Hasibuan, 2016).

Adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sudah di buktikan dengan beberapa kajian sebelumnya, seperti penelitian Patricia dan Silvy (2014) yang menyebutkan bahwa, dengan semakin banyaknya motivasi yang di berikan kepada karyawan sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil yang sama juga di tunjukkan oleh penelitian Santoso (2018) yang menyebutkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Sinabela, 2016). Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan organisasi yang ditetapkan. Oleh karena itu disiplin kerja harus ditegakkan dalam suatu perusahaan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan.

Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan organisasi perusahaan, karena semakin disiplin karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas kinerja karyawan. Apabila kebutuhan ini terpenuhi maka akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu kedisiplinan merupakan sebuah kunci perusahaan agar lebih mudah untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Purwati (2015) yang menyebutkan bahwa secara parsial disiplin kerja memberikan pengaruh yang lebih dominan dibandingkan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ini juga didukung oleh penelitian Salena (2019) yang memperoleh hasil bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana tindakan pendisiplinan yang tepat dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya akan menghasilkan pencapaian individu.

Dalam upaya mencapai tujuan organisasi, setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya untuk dapat memiliki kinerja yang baik. Hal ini di karena kan terdapat hubungan erat antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi. Dimana bila semakin tinggi kinerja perorangan maka kemungkinan menghasilkan suatu kinerja yang tinggi bagi organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang yang di berikan kepadanya dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2017). Kinerja karyawan adalah hal yang penting untuk diperhatikan perusahaan, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan perusahaan. Dengan begitu kinerja juga bisa di gambarkan sebagai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi suatu organisasi.

Penelitian ini mengambil tempat pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) serambi mekah langsa yang merupakan salah satu lembaga keuangan yang beroperasi di kota langsa, yang bertugas dalam bidang jasa keuangan yang mengacu pada prinsip-prinsip syariah. Di mana tujuan utama di dirikannya Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) ini adalah untuk memberdayakan perekonomian masyarakat antara lain golongan pengusaha kecil, mikro dan menengah. Dengan lokasi yang pada umumnya dekat dengan tempat masyarakat. Dimana dalam memberikan pelayanan para pegawai dan AO yang terjun langsung dan bertatap muka dengan nasabah. Dimana para pegawai

senantiasa dituntut untuk bekerja secara optimal dalam hal layanan dan kinerja.

Pada kenyataannya tidak semua karyawan PT. BPRS Serambi Mekah Langsa mampu memberikan pelayanan yang baik, demikian pula dengan etos kerja karyawan, tidak semua karyawan memiliki etos kerja yang tinggi. Hal ini tentunya dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan yang baik kepada nasabah.

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan pada PT. BPRS Serambi Mekah Langsa terdapat beberapa fenomena permasalahan yang terjadi. Dimana menunjukkan bahwa sebagian kinerja karyawan belum sepenuhnya optimal dalam memberikan pelayanan yang sesuai dengan yang diharapkan oleh nasabah. Maka dari itu PT. Serambi Mekah Langsa membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang mempunyai etos kerja tinggi dalam bekerja. Hasil evaluasi penilain kinerja karyawan pada PT.BPRS Serambi Mekah Langsa tahun 2022:

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja

No	Aspek	Target	Realisasi	Capaian
1	Integritas	100%	65%	Kurang
2	Kedislipinan	100%	75%	Cukup
3	Kerja sama	100%	90%	Baik
4	Motivasi karyawan	100%	75%	Cukup
5	Prestasi kerja	100%	80%	Cukup
6	Tanggung jawab	100%	90%	Baik

Sumber: PT.BPRS serambi Mekah Langsa

Dari data Tabel 1.1 menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara keseluruhan berada pada kriteria yang belum memuaskan. hal ini dapat dilihat tidak satupun komponen yang dinilai mampu memberikan kriteria sangat baik, hal ini terlihat pada nilai target dan realisasi hasil kerja dimana hasil penilaian masing-masing komponen kinerja karyawan secara umum hanya masuk pada kategori baik, cukup, dan kurang.

Permasalahan yang terdapat pada perusahaan yaitu mengenai motivasi karyawan. Dimana dapat diketahui bahwa aspek motivasi karyawan belum sepenuhnya ter-realisasikan sesuai harapan yang diinginkan dan secara keseluruhan belum mencapai tingkat baik maupun sangat baik. Dimana dapat dilihat bahwa hanya mencapai sebesar 75% saja, Ini membuktikan bahwa karyawan PT.BPRS Serambi Mekah Langsa memiliki motivasi yang rendah. Sehingga secara tidak langsung berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan yang hanya mencapai sebesar 80% dari target yang diinginkan perusahaan. Karena seperti yang telah disampaikan sebelumnya apabila motivasi kerja yang diberikan perusahaan baik, maka kemungkinan semangat kerja karyawan akan meningkat sehingga akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang secara tidak langsung juga akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Adapun permasalahan lainnya yaitu mengenai kedisiplinan karyawan. Dimana bisa dilihat pada aspek kedisiplinan masih kurang ter-realisasikan yang hanya mencapai sebesar 75%, masih

kurang dari harapan yang diinginkan. Permasalahan ini dapat dilihat dari kurangnya kesadaran karyawan terhadap kedisiplinan jam kerja. Berdasarkan hal tersebut, maka akan terlihat tingkat disiplin kerja karyawan yang dinyatakan dalam jumlah absensi. Tabel 1.2 tingkat kehadiran (Absensi) karyawan PT.BPRS Serambi Mekah Langsa:

Tabel 1.2
Data Kehadiran (Absensi) Karyawan

No	Periode	Jumlah (orang)	Terlambat	Presentase (%)
1	Januari	30	11	36,66 %
2	Februari	30	7	23,33 %
3	Maret	30	4	13,33 %
4	April	30	7	23,33 %
5	Mei	30	10	33,33 %
6	Juni	30	8	26,66 %
7	Juli	30	7	23,33 %
8	Agustus	30	5	16,66 %
9	September	30	3	10 %
10	Oktober	30	3	10 %
11	November	30	6	20 %
12	Desember	30	7	23,33 %

Sumber: PT.BPRSserambi Mekah Langsa , Hasil Olahan, 2023

Dari data Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan PT.BPRS Serambi Mekah Langsa yang datang terlambat terbilang cukup tinggi. Permasalahan ini sering muncul terkait kinerja karyawan, dapat dilihat dari setiap bulannya masih terdapat karyawan yang sering datang terlambat atau tidak tepat waktu dalam pekerjaannya. ketidak disiplin ini secara tidak langsung terpengaruh dari motivasi karyawan yang rendah dalam

melaksanakan pekerjaannya, Sehingga hal ini tentu akan berdampak pada kinerja karyawan dan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan.

Dari berbagai permasalahan dan data diatas dapat disimpulkan bahwa Kinerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dan menentukan, karena tujuan perusahaan dapat tercapai tergantung dari karyawan yang merupakan pengendali dari seluruh aktivitas perusahaan. Maka peneliti merasa perlu mengkaji lebih lanjut mengenai kinerja karyawan di PT.BPRS Serambi Mekah Langsa. Sehingga bisa menjadi rujukkan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan PT.BPRS Serambi Mekah Langsa.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, mengindikasikan adanya *research gap* dari 2 variabel independen yaitu, motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu, kinerja karyawan. Dimana terdapat perbedaan hasil penelitian pada motivasi terhadap kinerja karyawan, dan penelitian disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan hasil yang tidak konsisten.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ari (2015) menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian lebih lanjut dilakukan oleh Kartika (2019) menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi berperan penting dalam mencapai tujuan, tanpa adanya motivasi maka seseorang akan kehilangan arah dan semangat kerjanya. Semakin tinggi motivasi

seseorang maka kinerja yang dihasilkan akan semakin baik begitu pula sebaliknya jika motivasi karyawan rendah maka kinerja yang dihasilkan juga kan rendah.

Hal ini berbeda pada hasil penelitian Julianry dkk (2017) hasil akhirnya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena Motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan sangat jarang karena atasan maupun pimpinan jarang berada di perusahaan, maka dari itu karyawan merasa atasan maupun pimpinan kurang memberikan motivasi yang positif. Hal ini menyebabkan karyawan merasa motivasi tidak terlalu berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mardi (2016) menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian lebih lanjut dilakukan oleh Franz (2018) menunjukkan hasil bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Guna mewujudkan tujuan perusahaan, yang pertama harus ditegakkan pada perusahaan adalah kedisiplin karyawan. Artinya bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut.

Hasil penelitian dari beberapa peneliti diatas berbeda dengan hasil penelitian Tusholihah dkk (2019) hasil akhirnya menunjukkan

bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena terlalu ketat peraturan yang tertera sehingga membuat karyawan jenuh. Selain itu karyawan tidak mempunyai banyak waktu untuk istirahat, dikarenakan peraturan yang mengharuskan karyawan untuk menggunakan cuti liburan yang hanya sebentar. Sehingga menyebabkan banyak karyawan yang tidak disiplin dalam menjalankan aturan perusahaan. Hal ini yang menyebabkan karyawan merasa disiplin kerja tidak terlalu berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat diketahui bahwa masih adanya perbedaan hasil penelitian mengenai motivasi terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja terhadap karyawan. Dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak setiap kejadian empiris sesuai dengan teori yang ada. Hal ini diperkuat dengan adanya *research gap* dalam penelitian-penelitian terdahulu. Dimana berbagai penelitian di atas menunjukkan adanya pengaruh yang berbeda dari setiap variabel.

Oleh karena itu perbedaan hasil penelitian tersebut perlu diperjelas lagi dengan temuan bukti empiris tentang sejauh mana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan inilah sebagai celah bagi peneliti untuk melakukan penelitian yang dapat mengisi atau memperkuat teori tentang faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dari sisi motivasi dan sisi disiplin kerja pada PT. BPRS Serambi Mekah Langsa.

Maka perlu dilakukan kajian yang mendalam mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja pada PT.BPRS Serambi Mekah Langsa, sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis bermaksud untuk mengadakan penelitian lebih dalam tentang masalah tersebut dengan judul penelitian **“Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Serambi Mekah Langsa”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.BPRS Serambi Mekah Langsa?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.BPRS Serambi Mekah Langsa?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.BPRS Serambi Mekah Langsa?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.BPRS Serambi Mekah Langsa.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.BPRS Serambi Mekah Langsa.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara bersama terhadap kinerja karyawan pada PT.BPRS Serambi Mekah Langsa.

1.4 Manfaat Penelitian

Peneliti berharap agar penelitian ini dapat memberikan manfaat penelitian ini yaitu:

a. Bagi penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah dan mengembangkan wawasan pengetahuan peneliti khususnya mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Serambi Mekah Langsa.

b. Bagi Praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menghasilkan informasi penting sebagai bahan masukan yang bermanfaat bagi PT. BPRS Serambi Mekah Langsa untuk dijadikan bahan pertimbangan usaha dalam hal meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi akademis

Memberikan tambahan acuan dan literature untuk membantu dalam pengembangan ilmu Perbankan yang terkait dengan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Serambi Mekah Langsa.

1.5 Sistematika Pembahasan

Agar pembahasan skripsi ini tidak keluar dari jalur yang telah ditentukan dan lebih berarti susunannya, maka peneliti membagi skripsi ini ke dalam lima bab yaitu sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan

Bab satu merupakan bab pendahuluan yang membahas latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab II : Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Bab dua merupakan bab landasan teori dan pengembangan hipotesis yang membahas mengenai berbagai berbagai teori yaitu teori motivasi kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi dalam bekerja. Selanjutnya juga membahas mengenai kajian kepustakaan atau penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini serta kerangka pemikiran dan hipotesis.

Bab III : Metode Penelitian

Bab tiga merupakan bab metode penelitian yang membahas mengenai jenis penelitian, data dan teknik pemrolehannya, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, skala pengukuran, variabel penelitian, uji validitas dan reliabilitas, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

Bab IV : Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Bab ini berisi gambaran umum dari penelitian yang dilakukan, hasil penelitian, dan pembahasan tentang hasil penelitian yang didapatkan.

Bab V : Penutup

Bab lima merupakan bab penutup, pada bab terakhir ini peneliti akan merumuskan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini dan merekomendasikan beberapa saran berkaitan dengan pembahasan dalam skripsi ini.



BAB II

LANDASAN TEORI

Keberhasilan suatu perusahaan tidak saja ditentukan oleh modal dan fasilitas yang dimiliki, tetapi juga tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya dapat berperan aktif sebagai perencana, pelaksana sekaligus sebagai pengawas terhadap semua kegiatan manajemen perusahaan. Hasibuan (2016) mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. Sementara Ardana dkk (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia didefinisikan sebagai rangkaian strategi, proses dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu. Oleh karena itu kemampuan suatu perusahaan untuk berkembang sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia untuk memanfaatkan sumber daya yang ada di perusahaan untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dalam kerangka kerja yang terarah untuk pengembangan organisasi.

Karyawan atau Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting yang memiliki peran penting terhadap sebuah kesuksesan suatu organisasi terutama pada sebuah perusahaan. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan

tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Begitupun Kinerja karyawan juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien. kinerja selalu menjadi tolak ukur tingkat keberhasilan karyawan dalam melakukan tugas yang diberikan perusahaan guna mencapai tujuannya sehingga sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan akan tetap konsisten memiliki kualitas dari setiap karyawan dan tujuan, visi dan misi perusahaan dapat diraih dan tercapai.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan yang ada di perusahaan, perusahaan harus melihat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Kasmir (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Sedangkan menurut Siagian (2019) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja. Semua faktor memiliki tingkat pengaruh masing-masing terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian ini penulis hanya akan meneliti faktor motivasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi.

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah teknik atau prosedur yang berhubungan dengan pengelolaan dan pendayagunaan personalia sekolah/madrasah atau instansi (SDM), baik tenaga edukatif maupun tenaga administratif secara efektif dan efisien banyak tergantung pada kemampuan kepala sekolah/madrasah baik sebagai manager dan pemimpin pada lembaga pendidikan tersebut (Baharuddin, 2010).

Menurut Hasibuan (2016) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan. Menurut Stoner dalam Ikhsan (2014:3), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan atau orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkang pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah

bekerja. Secara garis besar, pengertian sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu yang mengatur hubungan, peran, dan proses pengembangan karyawan sehingga menjadi lebih berharga bagi organisasi serta membantu terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016) mengelompokkan fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia menjadi dua golongan, yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional :

1. Fungsi Manajerial

a) Perencanaan (*Planning*)

Dalam proses ini bertujuan untuk menetapkan tujuan dari suatu organisasi yang terdiri dari profit maupun non profit.

b) Pengorganisasian (*Organizing*)

Memiliki tujuan untuk mengelompokkan suatu pekerjaan yang dapat digolongkan berdasarkan keahlian yang dimiliki oleh masing – masing karyawan dari perusahaan.

c) Pengarahan (*Actuating*)

Fungsi untuk mempengaruhi dan memotivasi bawahannya agar bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang telah ditetapkan.

d) Pengendalin (*Controlling*)

Fungsi untuk mencegah terjadinya kesalahan dalam suatu kegiatan, untuk mengantisipasinya maka seseorang manajer perlu melakukan tindakan preventif dan harus memiliki kemampuan intelektual dalam melakukan tugasnya.

2. Fungsi Operasional

a) Pengadaan SDM

Proses penarikan, seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja yang menyangkut baik kualitas maupun kuantitas.

b) Pengembangan SDM

Proses meningkatkan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan sekarang dan masa depan.

c) Pemberian kompensasi

SDM Bentuk balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atas dedikasi karyawan terhadap perusahaan dengan prinsip adil dan layak.

d) Pengintegrasia SDM

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

e) Pemeliharaan SDM

Fungsi mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada. Pada fungsi ini perhatian akan dititik beratkan pada pemeliharaan kondisi fisik dari karyawan (kesehatan dan keselamatan) dan pemeliharaan sikap yang menyangkut program pelayanan karyawan

f) Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja ini bisa disebabkan oleh keinginan karyawan, perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab sebab lainnya.

2.2. Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Simajuntak (2015) kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu atau tingkat pencapaian atas hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja karyawan merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil. Dengan adanya informasi mengenai kinerja, akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi atas kebijakan, meluruskan kegiatan utama, dan tugas pokok instansi, bahan untuk perencanaan, menentukan tingkat keberhasilan instansi untuk memutuskan suatu tindakan,

dan lain-lain. Pengembangan instrumen dilakukan untuk menilai persepsi pekerjaan akan kinerja diri sendiri terkait dengan output, pencapaian tujuan, pemenuhan deadline, penggunaan jam kerja dan ijin sakit.

Prawirosentono (2012) menyebutkan kinerja, atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Terdapat hubungan erat antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi, dengan kata lain, bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan kinerja organisasi juga baik.

Sinambela dkk (2016) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Sementara menurut Mangkunegara (2015:9) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dikerjakan atau dibebankan kepada seseorang. Beban tersebut termasuk tugas-tugas yang dibebankan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan

dalam menegerjakan pekerjaan yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam memenuhi target atau sasaran yang telah ditentukan yang akan dinilai atasan, sehingga karyawan akan terus berusaha untuk meningkatkan kinerja/prestasinya, dan karyawan akan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakannya.

2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah:

1. Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan atau *skill* merupakan suatu kemampuan dimana seseorang memiliki kemampuan atau keahlian yang dapat mengerjakan berbagai pekerjaan yang ada. Hal ini disebabkan karena kemampuan seorang individu pada hakikatnya tersusun dari dua faktor yaitu kemampuan berpikir atau intelektual serta kemampuan fisik atau kemampuan jasmani.

2) Pengetahuan

Pengetahuan merupakan syarat yang sangat penting untuk dimiliki oleh seorang individu, dimana dengan adanya pengetahuan ini karyawan dapat dengan mudah memahami setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dengan adanya pengetahuan tentang dasar dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan akan lebih produktif dalam bekerja.

3) Kepribadian

Kepribadian (*personality*) merupakan bagian dari sistem psikologi yang dimiliki setiap individu. Dimana pada dasarnya kemampuan ini dapat membantu menentukan kemampuan seseorang untuk dapat beradaptasi secara baik terhadap lingkungan sekitarnya. Kemampuan ini sangat penting untuk dimiliki seorang karyawan, karena dapat membantu karyawan beradaptasi pada lingkungan kerja serta dapat menjalankan hubungan yang baik antara sesama rekan kerja dan atasan.

4) Motivasi kerja

Motivasi kerja itu sendiri pada dasarnya merupakan dorongan yang muncul pada setiap individu yang timbul secara sadar maupun tidak sadar, dorongan ini dapat membantu individu dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi kerja pada karyawan menjadi salah satu aspek yang berperan dalam peningkatan kinerja karyawan.

5) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku yang dapat dilihat pada seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan pekerjaan yang diperintahkan dimana terdapat tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

6) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana maupun kondisi yang terdapat disekitar lokasi atau tempat bekerja. Dimana apabila

lingkungan kerja pada perusahaan baik dan kondusif maka akan berdampak baik pula pada kinerja karyawan saat bekerja.

9) Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kemampuan seorang karyawan untuk dapat bekerja secara teratur dengan mematuhi aturan-aturan yang berlaku pada organisasi, serta dapat bekerja sesuai aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan.

2.2.3 Penilaian Kinerja

Menurut Sutisna (2012) penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Penilaian kinerja karyawan sangat bermanfaat bagi perkembangan organisasi. Penilaian terhadap individu merupakan hasil kerja yang diharapkan berupa suatu hasil kerja yang optimal.

Kinerja karyawan mencakup kerja sama, kepemimpinan, kualitas pekerjaan, kemampuan teknis inisiatif dan semangat kerja. Informasi penilaian kinerja tersebut dapat digunakan oleh pimpinan untuk mengelola kinerja karyawannya dan mengungkapkan kinerja bawahannya sehingga pimpinan dapat menentukan tujuan maupun target yang harus diperbaiki. Menurut Marwansyah dalam Widodo (2015), secara lebih spesifik tujuan sistem penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Sebagai dasar pengambilan keputusan untuk :
 - a. Mempromosikan pekerja yang berprestasi
 - b. Menindak pekerja yang kurang atau tidak berprestasi
 - c. Melatih, memutasikan, atau mendisiplinkan pekerja
 - d. Memberikan atau menunda kenaikan imbalan/jasa
2. Sebagai kriteria untuk melaksanakan validasi tes atau menguji keabasahan sebuah alat tes.
3. Memberikan umpan balik kepada para karyawan, sehingga penilaian kinerja dapat berfungsi sebagai wahana pengembangan pribadi dan pengembangan karir.
4. Dapat membantu penentuan tujuan program pelatihan
5. Dapat membantu mendiagnosis masalah-masalah organisasi.

2.2.4 Indikator Kinerja Karyawan

Robbins (2016) menyatakan bahwa Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja merupakan suatu proses dimana organisasi melakukan pengevaluasian dalam suatu periode tertentu dengan menilai prestasi kerja tersebut dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar. Dalam hal ini kualitas kerja yang dimiliki karyawan dapat membantu meningkatkan motivasi kerja karyawan sekaligus dapat meningkatkan loyalitas karyawan pada organisasi.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja karyawan dapat diukur dengan melihat jumlah kerja yang dapat dilaksanakan oleh setiap karyawan dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja karyawan dalam penggunaan waktu tertentu dan kecepatannya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab.

3. Efektivitas

Efektivitas kerja merupakan suatu ukuran serta kemampuan yang dimiliki seorang karyawan dalam melaksanakan fungsi, tugas, program atau misi dari suatu perusahaan. Hal ini sesuai dengan tujuan yang meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai yang telah ditetapkan perusahaan.

4. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu dalam hal ini merupakan kesesuaian antara waktu yang dihabiskan seorang karyawan dalam mengerjakan tugas dengan target waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Ketepatan waktu dalam bekerja harus sangat diperhatikan seorang karyawan sehingga tidak dapat mengganggu pekerjaan atau tugas yang lainnya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan kemampuan seorang individu dalam menjalankan peran dan fungsinya tanpa harus melibatkan serta bergantung pada bantuan, bimbingan, maupun pengawasan dari orang lain. Dengan begitu kemandirian kerja adalah tingkat

kemampuan seorang karyawan untuk bisa bekerja sendiri atau individual dalam menjalankan perannya dan komitmen kerja kepada organisasi serta mampu menjaga tanggung jawabnya terhadap perusahaan.

2.3 Motivasi

2.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi (*motivation*) berasal dari kata latin yaitu "*Movere*" yang berarti "menggerakkan" (*to move*). Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusias dalam melaksanakan suatu kegiatan. Motivasi adalah suatu keadaan dalam pribadi yang mendorong keinginan individu untuk melakukan keinginan tertentu guna mencapai tujuan (Handoko, Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia, 2015, hal. 252).

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2016). Motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri, penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif (Mangkunegara, 2015:61).

Sudarwan (2015:42) mengatakan bahwa motivasi adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang

menguntungkan dilihat dari perspektif pribadi dan terutama organisasi. Sedangkan menurut Sinambela (2019:20) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keterampilan dan keahliannya, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan. Ada definisi yang mengatakan bahwa motivasi berhubungan dengan :

- a. Pengarahan perilaku,
- b. Kekuatan reaksi (upaya kerja), setelah seorang karyawan telah memutuskan arah tindakan-tindakan tertentu,
- c. Persistensi perilaku, berapa lama orang yang bersangkutan dapat melanjutkan pelaksanaan perilaku dengan cara tertentu.

Menurut Sutrisno (2017:64) motivasi merupakan keinginan dan kemauan seseorang untuk mencurahkan segala upayanya dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu tidak ada motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu keinginan atau kebutuhan. Kebutuhan-kebutuhan tersebut merupakan rangsangan atau dorongan timbulnya motivasi untuk melakukan tindakan-tindakan tertentu. Motivasi kerja adalah besar kecilnya usaha yang diberikan seseorang untuk melaksanakan tugas-tugas perjalanannya.

Dalam islam, motivasi bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan untuk status, apalagi untuk mengejar kekayaan.

Tetapi motivasi dalam islam yaitu untuk mencari ibadah. Al-Qur'an memotivasi setiap umat muslim untuk bekerja, dan Allah SWT berfirman dalam QS. Jumu'ah ayat 10:

Terjemah:

” Apabila salat (Jumat) telah dilaksanakan, bertebaranlah kamu di bumi, carilah karunia Allah, dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya agar kamu beruntung.”

Pada ayat tersebut menyuruh untuk mencari rezeki yang halal dan untuk menuntaskan keperluan-keperluan kalian. Carilah karunia Allah SWT dengan kerja yang halal dan keuntungan yang halal. Dan ingatlah kepada Allah SWT saat kalian mencari rezeki yang halal itu dengan zikir yang banyak, agar kalian mendapatkan kemenangan dengan apa yang kalian inginkan dan selamat dari apa yang kalian hindari. Dengan demikian, motivasi dalam islam, bukan hanya mencari nafkah semata, tetapi sebagai kewajiban beribadah. Seorang muslim harus bekerja dengan niat yang ikhlas karena Allah SWT. karena tujuan utama dari bekerja menurut Islam adalah memperoleh keridhaan Allah SWT.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat diambil kesimpulan motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keterampilan dan keahliannya, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan.

2.3.2 Tujuan Motivasi

Motivasi kerja memiliki beberapa tujuan dalam pelaksanaannya, dimana tujuan motivasi menggambarkan suatu individu yang efektif dan efisien. Menurut Hasibuan (2016:85) ada beberapa tujuan motivasi, yaitu:

- a) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e) Mengfektifkan pengadaan karyawan
- f) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- h) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas – tugasnya
- j) meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.3.3 Teori-Teori Motivasi kerja

B. Teori Kebutuhan Maslo

Menurut Teori Hierarki Kebutuhan Maslo dalam (Mangkunegara,2017), terdapat 5 tingkatan motivasi,yaitu :

1. Kebutuhan Fisiologi (*physiological needs*)

Kebutuhan fisiologi adalah kebutuhan yang memiliki prioritas tinggi dalam hirarki maslow. kebutuhan dasar ini harus dipenuhi oleh seorang individu untuk mencapai tingkat selanjutnya. contoh dari kebutuhan ini adalah kebutuhan untuk menunjang

kehidupan manusia, yaitu: pangan, sandang, dan papan. ketika hal-hal ini tidak bisa dipenuhi maka tidak mungkin seorang individu akan naik ke tingkatan selanjutnya. contohnya seperti membeli kendaraan, barang mewah, dan hal-hal lainnya yang menunjang gaya hidup.

2. Kebutuhan Rasa Aman (*safety needs*)

Setelah kebutuhan fisiologi terpenuhi, manusia akan cenderung mencari rasa aman, bisa berupa kebutuhan akan terbebasnya dari bahaya fisik dan batin, rasa takut kehilangan pekerjaan materi dan dll. Kebutuhan ini bertujuan untuk mengembangkan hidup manusia sehingga mampu memberikan rasa nyaman dan tenang pada aktivitas kehidupannya.

3. Kebutuhan Percaya Dan Cinta Kasih (*Belongingness & Love Needs*)

Kebutuhan ini menjelaskan mengenai manusia sebagai individu memiliki kebutuhan untuk mencintai dan dicintai sehingga tercipta kepercayaan dan kedamaian di dalam hidupnya. kebutuhan ini mencakup hal yang luas seperti perasaan seseorang untuk menjaga, peduli dan perhatian terhadap sesama maupun lingkungan disekitarnya yang didasari atas rasa memiliki.

4. Kebutuhan Untuk Dihargai (*Estem Needs*)

Kebutuhan untuk dihargai (*esteem needs*) yaitu kebutuhan merasa dirinya berharga dan dihargai orang lain. Kebutuhan ini mengacu kepada capaian individu yang mengarah pada jenjang pekerjaan tertentu. Hasil peroleh daricapaian tersebut melahirkan

kebutuhan individu untuk menunjukkan statusnya sehingga dapat di hargai dan dipercaya akan statusnya tersebut. Ada dua jenis kebutuhan akan penghargaan diri, pertama berasal dari diri sendiri dan yang kedua berasal dari luar atau pengakuan lingkungan yang dapat berupa apresiasi, dll nya. Kebutuhan

5. Aktualisasi (*self actualization needs*)

Kebutuhan aktualisasi adalah keinginan untuk memperoleh kepuasan dengan diri sendiri, untuk menyadari semua potensi diri, untuk menjadi orang yang sesuai dengan yang dicita-citanya, untuk menjadi kreatif dan bebas mencapai puncak prestasi. contoh kebutuhan aktualisasi diri ini yaitu kebutuhan untuk ingin berkembang, ingin berubah, dan ingin menjadi individu yang lebih bermakna. pada kebutuhan ini manusia mengupayakan dengan semua kemampuannya untuk mendapatkan dan mencapai yang diinginkan dan yang bisa dilakukan.

Abraham Maslow menganggap setiap individu memiliki kebutuhan-kebutuhan yang tersusun secara tingkatan hierarki. Dimana motivasi manusia berawal dari kebutuhan dasar dan kebutuhan - kebutuhan lainnya yang secara tidak langsung dibutuhkan pada seorang individu.

Dari teori kebutuhan ini dapat kita lihat bahwa dengan terpenuhinya 5 tingkatan motivasi tersebut maka motivasi kerja karyawan akan meningkat, apabila seseorang karyawan dapat memenuhi kelima tingkatan kebutuhannya secara serentak dan harmonis melalui imbalan kerja yang di perolehnya dari perusahaan

di tempat dia bekerja, maka dapat diperkirakan akan sangat memotivasi orang itu untuk bekerja dengan giat, tanpa diperintah orang lain. Kesimpulan yang dapat ditarik dari teori Abraham Maslow ialah untuk dapat memotivasi karyawan dalam bekerja dengan giat sesuai dengan keinginan perusahaan, sebaiknya perusahaan dapat memenuhi kebutuhann karyawan sesuai dengan harapannya.

C. Teori prestasi Mc.Clelland

Menurut Teori motivasi prestasi Mc.Clelland dalam (Tsauri, 2014) memusatkan pada tiga kebutuhan manusia, yaitu:

1. kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*)

Merupakan gaya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. kebutuhan ini lebih mengejar prestasi dari pada imbalan terhadap keberhasilan. sehingga individu dengan kebutuhan berprestasi akan lebih bergairah untuk melakukan sesuatu lebih baik dan efisien dibandingkan dengan hasil sebelumnya.

2. kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*)

Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan ia tinggal dan bekerja. sehingga individu dengan kebutuhan afiliasi akan lebih menginginkan hubungan yang saling pengertian. individu ini juga menginginkan untuk disukai dan diterima oleh orang lain serta lebih menyukai situasi yang kooperatif dari pada situasi yang kompetitif.

3. kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*)

Merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan serta mengarahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Individu yang memiliki kebutuhan ini akan cenderung menginginkan untuk menjadi pemimpin dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga mereka bisa mengendalikan orang lain, mempengaruhi orang lain, dan memiliki dampak terhadap orang lain.

Teori ini menyatakan bahwa seorang individu dalam bekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi, dan peluang yang ada. Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

2.3.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Dalam memotivasi seorang karyawan atau pekerja untuk melakukan suatu pekerjaan merupakan suatu hal yang rumit. Biasanya didalam motivasi terdapat berbagai rangkaian faktor yang saling berkaitan antara satu faktor dengan faktor lainnya, faktor tersebut yaitu faktor intern dan faktor ekstern (Sutrisno, 2017).

1. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri seseorang, yang akan mempengaruhi motivasi pada diri seseorang, antara lain:

- a. keinginan untuk dapat hidup, merupakan kebutuhan yang meliputi keinginan memperoleh kompensasi yang memadai, memperoleh pekerjaan yang tetap, kondisi kerja yang aman dan nyaman.
- b. keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- c. keinginan untuk memperoleh penghargaan, seseorang akan mau bekerja disebabkan karena adanya keinginan untuk diakui dan dihormati oleh orang lain.
- d. keinginan untuk memperoleh pengakuan, merupakan keinginan yang meliputi, adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis, dan pimpinan yang adil dan bijaksana.
- e. keinginan untuk berkuasa, keinginan berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik dan mendorong seseorang dalam mencapai tujuannya.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri seorang, banyak faktor yang dapat menjadikan seseorang termotivasi secara eksternal, diantaranya:

- a. kondisi lingkungan kerja, lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

- b. kompensasi yang memadai, kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh karena karyawan membutuhkan kompensasi sebagai kebutuhan untuk menghidupi diri dan keluarga.
- c. adanya jaminan pekerjaan, setiap orang akan mau bekerja keras untuk perusahaan kalau yang bersangkutan merasa ada jamina karier yang jelas dalam pekerjaannya.
- d. status dan tanggung jawab, dengan menduduki suatu jabatan, karyawan akan merasa dirinya dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

2.3.5 Indikator motivasi

Menurut Sedarmayanti (2017) indikator-indikator motivasi kerja sebagai berikut:

1. Gaji (*salary*)

Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi salah satu motivasi penting yang ikut mendorong karyawan untuk berprestasi, apabila gaji yang diberikan perusahaan terhadap karyawan adil, maka akan mendorong karyawan lebih produktif dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan. sehingga tinggi rendahnya gaji yang diberikan akan mempengaruhi kinerja karyawan dan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan.

2. Supervisi

Sebuah perusahaan memerlukan supervisi yang efektif yang akan membantu meningkatkan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk yang nyata sesuai standar kerja dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan lainnya. supervisor mengkoordinasikan sistem kerjanya dalam tiga hal penting yaitu melakukan dengan memberi petunjuk/pengarahan, membantu proses pelaksanaan pekerjaan, dan menilai hasil dari sistem kerja yang diikuti dengan melakukan umpan balik (*feedback*).

3. Hubungan Kerja

Hubungan kerja yaitu hubungan yang melibatkan individu-individu yang terdapat pada suatu perusahaan, dimana keterlibatan itu terjalin sebagai akibat adanya penyelenggaraan tugas yang diberikan atau kolaborasi antara individu. sehingga masing-masing individu dapat mencapai sasaran dan tujuan perusahaan secara bersama-sama.

4. Pengakuan dan Penghargaan

Pengakuan dan penghargaan merupakan proses mengakui atau memberikan penghargaan pada seseorang yang terlibat dalam memberikan usahanya yang terbaik. dimana karyawan yang telah memberikan kontribusinya pada perusahaan pantas mendapatkan penghargaan dengan pencapaiannya. Dimana pengakuan terhadap prestasi

merupakan alat motivasi yang cukup ampuh bagi karyawan. Seorang karyawan yang memperoleh pengakuan dan penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya.

4. Kondisi Kerja

Kondisi kerja merupakan keadaan lingkungan kerja pada suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja di dalam lingkungan tersebut. kenyamanan kondisi kerja dapat memicu motivasi kerja karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga pekerjaan akan dicapai secara maksimal.

5. Peluang Untuk Maju

Peluang untuk maju merupakan pengembangan potensi diri seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan. Setiap karyawan tentunya menghendaki adanya kemajuan atau perubahan dalam karier dimasa yang akan datang. peluang bagi pengembangan potensi diri akan menjadi motivasi yang kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih baik.

6. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang baik mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

2.4. Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Kata disiplin itu sendiri berasal dari bahasa latin “*discipline*” yang berarti pengikut atau penganut pengajaran atau latihan. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana anggota suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada. Disiplin kerja sangatlah penting untuk pertumbuhan organisasi atau perusahaan, terutama digunakan untuk motivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Kedisiplinan merupakan satu faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM), karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin baik pula bagi organisasi atau perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. menurut Fathhoni (2015), kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia (SDM) yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat di capai karyawan. Tanpa disiplin yang baik, maka sulit bagi organisasi atau perusahaan untuk mencapai hasil yang maksimal.

Menurut Edy (2017:86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Menurut Sastrohadwiryo

(2015:89) disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Hasibuan (2016:193) menyatakan bahwa disiplin mempunyai dua penyebab yaitu disiplin yang timbul pada dasar kemauan sendiri, merupakan disiplin yang paling efektif karena karyawan memiliki disiplin kerja bukan disebabkan hukuman atau sanksi yang akan diterima apabila tidak patuh terhadap atasan melainkan timbul karena kesadaran karyawan itu sendiri akan tugas dan tanggung jawabnya. Serta disiplin yang timbul oleh rasa takut karena adanya paksaan dan dorongan oleh hukuman atau sanksi yang akan dikenakan oleh atasan apabila perintah itu tidak ditaati.

Apabila dilihat dalam pandangan Islam seseorang yang bisa bekerja secara disiplin berarti sudah dapat melaksanakan amanah yang telah diberikan oleh orang banyak dengan baik. Dimana seorang yang bekerja secara berorganisasi menghendaki akan perubahan dan mencapai tujuan yang telah direncanakan. Disiplin kerja dalam perspektif Islam adalah suatu ibadah. Ibadah yang dilakukan oleh seseorang dengan rasa tulus ikhlas, taat, mengikuti serta tunduk.

Dalam ajaran Islam banyak ayat Al-Qur'an dan Hadist yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan, antara lain surat An-Nisa ayat 59:

Terjemahaan:

“Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nabi Muhammad) serta ululamri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunahnya) jika kamu beriman kepada Allah dan hari Akhir. Yang demikian itu lebih baik (bagimu) dan lebih bagus akibatnya (di dunia dan di akhirat)”.

Maksud dari ayat tersebut ialah Ibadah merupakan sikap taat, menurut, mengikuti, serta tunduk (Ash-Shadiqi:2011). Segi-segi agama yang telah dihayati dalam hati oleh seseorang tersebut diwujudkan dalam bentuk penghayatan dan pengamalan terhadap ajaran agama yang tercermin dalam perilaku dan sikap terhadap kedisiplinan.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

2.4.2 Tujuan Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu tindakan yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sinambela (2019:54) tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh instansi.

Sedangkan tidak semua karyawan disiplin dalam bekerja, seperti karyawan yang terbiasa datang terlambat untuk bekerja dan melakukan tindakan yang tidak sopan di tempat kerja. Dampak tersebut perlu mendapatkan porsi pembinaan dengan prioritas utama dari para manajemen. Dengan demikian, disiplin kerja para karyawan diharapkan terus dibina dan ditegakkan. Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan utama pembinaan disiplin kerja adalah demi kelangsungan instansi sesuai dengan motif instansi. Secara khusus tujuan pembinaan disiplin kerja para tenaga kerja, antara lain:

1. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenaga-kerjaan maupun peraturan dan kebijakan instansi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah pimpinan.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak

tertentu yang berkepentingan dengan instansi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa instansi dengan sebaik-baiknya.

4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada instansi.

5. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan instansi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2017:89), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin.

Pada faktor ini seorang karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku jika ia merasa mendapatkan jaminan yang setimpal atas balas jasa dan jerih payahnya atas kontribusinya bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Pada faktor ini peran keteladanan pimpinan sangat mempengaruhi perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja didalam perusahaan. Hal ini disebabkan karena pimpinan pada suatu perusahaan menjadi panutan semua karyawan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan Pembinaan disiplin.

Pada faktor ini peraturan yang ada pada perusahaan tidak dapat terlaksanakan jika pada suatu perusahaan tidak memiliki peraturan yang tertulis yang dapat dijadikan pegangan semua karyawan.

4. Keberanian pimpinan mengambil tindakan.

Pada faktor ini bila seorang karyawan melanggar disiplin kerja maka perlu pimpinan yang berani untuk menegur dan mengambil tindakan pendisiplinan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuat oleh karyawan tersebut.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan.

Pada faktor ini perlunya pengawasan pimpinan untuk mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan yang tepat sehingga sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai.

Pada faktor ini pimpinan diharapkan dapat memberikan sedikit perhatian kepada karyawan. Karena seorang karyawan didalam perusahaan tidak hanya mengharapkan kompensasi yang tinggi saja, tetapi mereka juga membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Dimana karyawan ingin dibimbing dan didengarkan kesulitan yang mereka dapatkan.

2.4.4 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

1. Frekuensi kehadiran

Frekuensi kehadiran adalah salah satu tolak ukur yang dipakai perusahaan untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawannya. Hal ini dimaksudkan sebagai upaya nyata untuk menunjukkan kedisiplina serta tanggung jawab seorang karyawan kepada perusahaan itu sendiri.

2. Tingkat Kewaspadaan Karyawan

Pada indikator ini seorang karyawan dalam pelaksanaan pekerjaannya dituntut untuk selalu penuh perhitungan dan ketelitian serta memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi pada setiap aspek pekerjaan yang dilakukan maupun untuk keselamatan diri sendiri.

3. Efektif Dalam Bekerja

Pada indikator ini perusahaan menuntut karyawannya agar lebih efektif dalam bekerja, dimana efektifitas kerja tersebut ialah usaha seorang karyawan yang dapat bekerja dengan menggunakan sumber daya yang tersedia pada perusahaan. ini akan membantu karyawan dalam pekerjaan itu sendiri sehingga dapat terselesaikan pada waktu yang relatif singkat.

4. Ketaatan pada peraturan kerja

Pada indikator ini seorang karyawan dituntut untuk dapat taat pada peraturan kerja. Dimana ketaatan pada peraturan kerja dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan itu sendiri. Ini ditujukan kepada karyawan untuk dapat mentaati setiap peraturan

serta tata tertib yang tertulis maupun yang tidak tertulis sehingga pelaksanaan kerja pada perusahaan dapat terjaga dengan baik.

5. Etika Kerja

Pada indikator ini etika kerja antara sesama karyawan adalah acuan yang harus dijadikan pedoman oleh karyawan dalam bekerja. Dimana aturan ini dimiliki perusahaan untuk diikuti oleh seluruh karyawan serta pimpinan. Sehingga dapat membantu membentuk nilai moral yang baik pada setiap karyawan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya yang digunakan peneliti adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian ini. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan penelitian terdahulu, sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian ini. Terdapat beberapa kajian terdahulu yang relevan dengan apa yang akan penulis kaji yang dapat menunjukkan persamaan dan perbedaan diantaranya adalah:

Penelitian Baskoro (2014) tentang “Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan KSU Prima Mandiri”. Terdapat persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada variabel dependen yang diteliti, dimana pada penelitian terdahulu dan penelitian ini sama-sama menggunakan kinerja karyawan. Sedangkan pada variabel independen terdapat perbedaan dimana pada penelitian terdahulu menggunakan variabel kepemimpinan transformasional, motivasi,

dan disiplin kerja Sedangkan pada penelitian ini menggunakan variable motivasi dan disiplin kerja. Perbedaan selanjutnya terdapat pada lokasi penelitian, dimana pada penelitian terdahulu pada KSU Prima Mandiri, sedangkan dalam penelitian ini Pada PT.BPRS Serambi Mekah Langsa, Aceh.

Penelitian Sahanggamu & Mandey (2014) tentang “Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat *Dana Raya*”. Terdapat persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada variabel dependen yang diteliti, dimana pada penelitian terdahulu dan penelitian ini sama-sama menggunakan kinerja karyawan. Sedangkan pada variabel independen terdapat perbedaan dimana pada penelitian terdahulu menggunakan variabel pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja, Sedangkan pada penelitian ini menggunakan variable motivasi dan disiplin kerja. Perbedaan selanjutnya terdapat pada lokasi penelitian, dimana pada penelitian terdahulu pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya, Manado ,Sulawesi Utara, Sedangkan dalam penelitian ini Pada PT.BPRS Serambi Mekah Langsa, Aceh.

Penelitian Nugroho (2017) tentang ”Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Divisi Semm Area Ngawi.” Terdapat persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada variabel dependen yang diteliti, dimana pada penelitian terdahulu dan penelitian ini sama-sama menggunakan kinerja karyawan. Sedangkan pada variabel independen terdapat perbedaan

dimana pada penelitian terdahulu menggunakan variabel budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja, Sedangkan pada penelitian ini menggunakan variabel motivasi dan disiplin kerja. Perbedaan selanjutnya terdapat pada lokasi penelitian, dimana pada penelitian terdahulu pada PT. Bank Danamon Divisi Semm Area Ngawi, sedangkan dalam penelitian ini Pada PT.BPRS Serambi Mekah Langsa, Aceh.

Penelitian Santoso (2018) tentang "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Panin Bank Cabang Pondok Indah". Terdapat persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu Persamaan pada variabel independen dan dependen yang diteliti, dimana pada penelitian terdahulu dan penelitian ini sama-sama menggunakan variabel motivasi dan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan pada penelitian terdahulu dan penelitian ini terdapat pada lokasi penelitian, dimana pada penelitian terdahulu pada Panin Bank Cabang Pondok Indah, sedangkan dalam penelitian ini Pada PT.BPRS Serambi Mekah Langsa, Aceh.

Penelitian Muninghar (2019) tentang "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep". Terdapat persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada variabel dependen yang diteliti, dimana pada penelitian terdahulu dan penelitian ini sama-sama menggunakan kinerja karyawan. Sedangkan pada variabel

independen terdapat perbedaan dimana pada penelitian terdahulu menggunakan variable kualitas SDM, disiplin kerja dan profesionalisme, Sedangkan pada penelitian ini menggunakan variable motivasi dan disiplin kerja. Perbedaan selanjutnya terdapat pada lokasi penelitian, dimana pada penelitian terdahulu pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep, sedangkan dalam penelitian ini Pada PT.BPRS Serambi Mekah Langsa, Aceh

Kajian penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.1 di bawah ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis, Tahun, dan Judul	Metode penelitian	Hasil penelitian
1	Baskoro (2014) “Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan KSU Prima Mandiri.”	<ul style="list-style-type: none"> • Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. • Menggunakan data primer yaitu kuisioner dan wawancara dan juga data sekunder yaitu literatur yang berkaitan dengan penelitian. 	Variabel kepemimpinan transformasional, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan KSU Prima Mandiri
2	Sahangamu & Mandey (2014) “Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya”	<ul style="list-style-type: none"> • Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. • Menggunakan data primer yaitu kuisioner uji data menggunakan analisis regresi linear berganda 	Secara parsial disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan sedangkan Secara simultan maupun secara variabel pelatihan kerja, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya

Tabel 2.1–Lanjutan

No	Nama Penulis, Tahun, dan Judul	Metode penelitian	Hasil penelitian
3	Nugroho (2017) “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Divisi Semm Area Ngawi”	<ul style="list-style-type: none"> • Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. • Menggunakan data primer yaitu kuisioner • uji data mengunakan analisis regresi linear berganda 	Variabel Budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sedangkan Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. variabel budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja memiliki
4	Santoso (2018) ” Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Panin Bank Cabang Pondok Indah”	<ul style="list-style-type: none"> • Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. • Menggunakan data primer yaitu kuisioner dan juga data sekunder yaitu literatur yang berkaitan dengan penelitian. • uji data mengunakan analisis regresi linear berganda 	Variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja, motivasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Panin Bank Cabang Pondok Indah
5	Muninghar (2019) “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Displin Kerja Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep”	<ul style="list-style-type: none"> • Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. • Menggunakan data primer yaitu kuisioner dan juga data sekunder yaitu literatur yang berkaitan dengan penelitian • uji data mengunakan analisis regresi linear berganda 	Variabel SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan walaupun mendapat nilai yang sangat rendah, variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan variabel profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel SDM, disiplin kerja dan profesionalisme

2.6 Kerangka Pemikiran

2.6.1 Pengaruh Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusias dalam melaksanakan suatu kegiatan. Motivasi adalah suatu keadaan dalam pribadi yang mendorong keinginan individu untuk melakukan keinginan tertentu guna mencapai tujuan (Handoko,2015). Dari penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh Sahanggamu & Madey (2014) tentang “Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya “ menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Santoso (2018) tentang “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Panin Bank Cabang Pondok Indah” menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

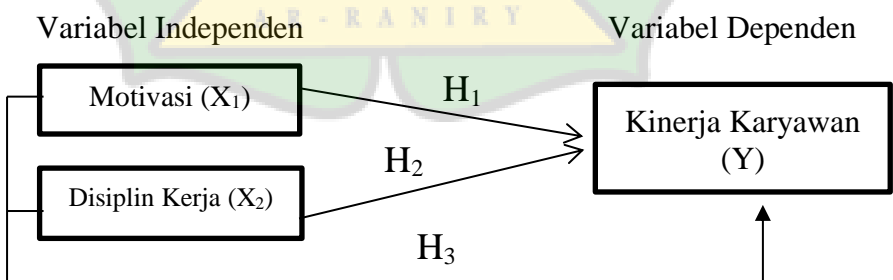
2.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untu menerima sanksi-sanksi

apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryono, 2015). Dari penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan. Menurut penelitian Mutia (2014) tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan” menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dengan penelitian Fadhillah (2018) tentang “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Syariah (Persero) Tbk Cabang Syariah Medan” menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan landasan teori maka model konseptual penelitian dapat dijelaskan melalui kerangka pemikiran teoritis sebagai berikut:

Gambar 2.1
Skema Kerangka Pemikiran



Berdasarkan Gambar 2.1 Skema Kerangka Pemikiran, maka dapat dijelaskan bahwa alur pemikiran peneliti dalam penelitian ini ialah mengkaji secara parsial dan simultan antara variable motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Serambi Mekah Langsa.

2.7 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dalam penelitian yang perlu diuji kebenarannya yang menjadikannya sebagai objek penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Hipotesis 1 :

H_{01} : Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.BPRS Serambi Mekah Langsa.

H_{a1} : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.BPRS Serambi Mekah Langsa.

Hipotesis 2 :

H_{02} : Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.BPRS Serambi Mekah Langsa.

H_{a2} : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.BPRS Serambi Mekah Langsa.

Hipotesis 3 :

H_{03} : Tidak terdapat pengaruh secara simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.BPRS Serambi Mekah Langsa.

Ha3: Terdapat pengaruh secara simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.BPRS Serambi Mekah Langsa.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyon (2019) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang pengolahan datanya berupa angka yang menggunakan analisis statistik. Arikunto (2019) menuturkan bahwa statistik digunakan untuk menganalisa data dengan cara menggambarkan data yang terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian kuantitatif ini menekankan pada pengaruh data-data angka yang diolah dengan menggunakan bantuan aplikasi, *microsoft excel* dan juga program statistik SPSS versi 26.

Adapun dalam penelitian ini pendekatannya menggunakan jenis penelitian asosiatif yaitu penelitian yang menghubungkan dua variabel atau lebih untuk melihat pengaruh antara variabel yang terumus pada hipotesis penelitian (Sugiyono, 2019). Dimana pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan variabel motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

3.2 Populasi

Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah wilayah generalisasi yang didalamnya terdapat obyek dan subyek, memiliki

kualitas dan karakteristik tertentu ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi tidak hanya orang saja melainkan obyek dan benda lain yang ada di dalamnya. Populasi juga tidak hanya jumlah obyek dan subyek tetapi seluruh sifat dari obyek dan subyek yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di BPRS Serambi Mekah langsa. Penentuan jenis populasi ini didasarkan atas layanan bahwa yang akan di uji adalah persepsi karyawan mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Maka yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang diambil, yaitu seluruh karyawan pada PT.BPRS Serambi Mekah Langsa yang berjumlah 30 karyawan, maka dari 30 orang tersebut akan dijadikan sampel penelitian.

3.3 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari lapangan, dimana sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono,2019). Sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner, yaitu berupa jawaban dari responden yang akan diukur dengan menggunakan instrumen penelitian (kuisioner) yang dibagikan melalui *google form* kepada karyawan pada PT. BPRS Serambi Mekah Langsa. Yang bertujuan untuk mengetahui jawaban responden atas pertanyaan yang diberikan mengenai pengaruh motivasi dan

disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Serambi Mekah Langsa.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh atau mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah:

3.4.1 Kuesioner

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan instrumen kuisisioner, yaitu sekumpulan pertanyaan tertulis untuk mendapatkan informasi dari responden (Arikunto,2019). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

Kuesioner adalah instrument atau alat perantara berupa pertanyaan dari peneliti yang biasanya ditujukan kepada responden untuk dijawab (Fatihuddin, 2015). Kuesioner yang digunakan adalah Kuesioner tertutup atau terstruktur, dimana responden diminta untuk memilih suatu jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya dengan cara memberikan tanda (✓) pada jawaban yang sudah disediakan pada kolom atau tempat yang sesuai. Dalam lembaran kuisisioner penelitian ini terdapat dua jenis pernyataan/pertanyaan yaitu (1) pernyataan yang berkaitan dengan pengukuran variabel penelitian, (2) pertanyaan yang berkaitan dengan data responden. Kuisisioner dibuat dengan pernyataan/pertanyaan yang terstruktur dan menyediakan jawaban

dalam bentuk skala dengan jawaban yang disesuaikan dengan pernyataan/pertanyaan sehingga memudahkan responden untuk menjawab dan menghindari bias.

3.5 Skala Pengukuran Data

Skala pengukuran merupakan skala yang digunakan sebagai alat ukur sehingga alat ukur yang di gunakan akan menghasilkan data kuantitatif. Skala pengukuran dalam penelitian ini nilai variabel yang diukur dinyatakan dalam bentuk angka sehingga lebih akurat dan efisien (Sugiyono, 2015)

Skala pengukuran yang akan digunakan oleh peneliti adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang fenomena yang terjadi. Maka variabel yang akan diukur menjabarkan menjadi sebuah indikator pada variabel, di mana indikator tersebut dijadikan sebagai penyusunan item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan (Sugiyono, 2015). Maka jawaban responden dapat diberikan skor seperti pada Tabel 3.1 ini:

Tabel 3.1
Skor Responden Berdasarkan Kuesioner

Pilihan	Responden	Skor
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
KS	Kurang Setuju	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

3.6 Definisi Dan Operasionalisasi Variabel

Variabel yaitu konsep yang mempunyai nilai dan dapat diukur. Menurut Sugiyono (2015) menyatakan bahwa variabel penelitian adalah suatu kualitas di mana peneliti mempelajari dan menarik kesimpulan darinya. Dari penejelasan variabel penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan.

Variabel dalam penelitian ini dibedakan dalam dua kategori utama, yaitu variabel bebas (*Independen*) dan variabel terikat (*dependen*). Variabel Independen merupakan variabel yang menentukan atau yang mempengaruhi adanya variable yang lain.

Dalam penelitian ini variabel independen yang digunakan adalah variabel motivasi dan disiplin kerja. Variabel dependent yaitu dampak atau hasil yang diperoleh akibat adanya perubahan dari variabel bebas. Keberadaan variabel ini dalam penelitian kuantitatif adalah sebagai variabel yang dijelaskan dalam fokus atau topik penelitian, yaitu Kinerja karyawan.

Operasionalisasi variabel bertujuan untuk dapat menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat. Operasionalisasi variabel dalam penelitiannya ini dapat dilihat pada Tabel 3.2 berikut ini

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel

No	Variable	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
1	Motivasi (X ₁)	Perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan dilihat dari perspektif pribadi.	1. Gaji (<i>salary</i>) 2. Supervisi 3. Hubungan Kerja 4. Pengakuan dan Penghargaan 5. Kondisi Kerja 6. Peluang Untuk Maju 7. Tanggung Jawab (Sedarmayanti, 2015)	Skala Ordinal
2	Disiplin kerja (X ₂)	Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.	1. Frekuensi Kehadiran 2. Tingkat Kewaspadaan Karyawan 3. Efektif Dalam Bekerja 4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja 5. Etika Kerja (Sinambela, 2018)	Skala Ordinal
3	Kinerja Karyawan (Y)	sesuatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Efektivitas 4. Ketepatan waktu 5. Kemandirian (Robbins, 2016)	Skala Ordinal

Sumber: Hasil Olahan, 2023

3.7 Uji Validitas Dan Reabilitas

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Priyatno (2016) uji validitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur kevalidan suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaannya mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Teknik yang digunakan untuk uji validitas adalah teknik korelasi moment dari pearson. Pengujian menggunakan program SPSS 26

dilakukan dengan cara mengkorelasikan pertanyaan dengan skor total.

Uji validitas dapat dihitung dengan melakukan perbandingan antara nilai r hitung dengan nilai r tabel. Apabila r hitung lebih besar dari r tabel dan memiliki nilai positif, maka pertanyaan yang diuji dikatakan valid. Kriteria penilaian uji validitas yang digunakan tersebut yaitu:

- a. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , maka komponen kuesioner dinyatakan valid.
- b. Jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} , maka komponen kuesioner dinyatakan tidak valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2019) reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variable. Suatu kuesioner dikatakan reliable jika jawaban yang diberikan oleh responden selalu konsisten dari waktu ke waktu. Dengan demikian realibilitas menunjukkan konsistensi alat ukur dalam mengukur gejala yang sama. Uji realibilitas berfungsi untuk mengetahui tingkat kekonsistensian alat ukur yang digunakan oleh peneliti sehingga alat ukur tersebut dapat diandalkan, walaupun penelitian dilakukan berulang kali dengan alat ukur yang sama. Untuk menguji reliabilitas suatu data maka penelitian memakai rumus *cronbach Alpha* yaitu dengan ketentuan:

- a. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka pernyataan reliable.

b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tidak reliable

3.8 Metode Dan Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode data kuantitatif yang menggunakan teknik analisis data secara statistika, yaitu dimana data yang digunakan dalam penelitian berbentuk angka dan penelitian ini menganalisis bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.BPRS Serambi Mekah Langsa. penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda yang berfungsi untuk menguji pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan menggunakan bantuan aplikasi, Microsoft Excel dan juga program statistik SPSS versi 26. berikut ini metode yang digunakan dalam menganalisis data pada penelitian ini:

3.8.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan guna untuk mengetahui kelayakan dari suatu model regresi. Sebelum melakukannya dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu. Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik yang di gunakan sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2018) tujuan uji normalitas untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah

tidak (Priyatno,2016). Regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Cara mendeteksinya Pengujian normalitas dengan melihat nilai *Asymp Sig.* pada hasil uji normalitas dengan menggunakan *one simple Kolmogorov-smirnov Test.* dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi $>0,05$, maka data tersebut berdistribusi normal
2. Jika nilai signifikansi $<0,05$, maka data tersebut tidak berdistribusi normal

2. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas adalah hubungan linier yang terjadi antara variabel independen di dalam suatu regresi. Adanya Multikolinieritas masih menghasilkan *estimator* BLUE (*best linear unbiased estimators*), tetapi bisa menyebabkan varian yang besar pada suatu model sehingga akan sulit untuk mendapatkan estimasi yang tepat. Hal ini juga menyebabkan interval estimasi yang besar dan variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen secara individu melalui uji t. Walaupun tidak berpengaruh, namun nilai koefisien determinasi R^2 masih bisa tinggi (Ghozali,2018).

Gejala multikolinieiritas salah satunya dapat kita lihat dari koefisien determinasi (R^2) yang tinggi tetapi hanya sedikit variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen secara uji t. Terjadi hal yang kontradiktif, dimana secara bersama-sama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, tetapi secara

individu variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen. Selain melalui R^2 , gejala adanya Multikolinieritas juga dapat dilihat melalui 43 perbandingan F statistik dengan F kritis, yang mana ketika nilai F statistic lebih besar daripada F kritis dengan signifikansi α tertentu maka terdapat multikolinieritas yang artinya ada hubungan liner antara satu variabel independen dengan variabel independen lainnya, dan sebaliknya apabila f statistik lebih kecil daripada F kritis maka disimpulkan tidak terjadi Multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode scatterplot melalui SPSS versi 26. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat grafik scatterplot antara lain nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED (*standardized predicted values*) dengan residualnya SRESID (*standardized residual*). Dasar analisis heteroskedastisitas adalah :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang membentuk pola yang teratur, maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas.

2. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan bawah angka nol (0) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.9 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu analisis yang mengukur pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat Analisis regresi berganda mempunyai kaedah yang sama seperti analisis regresi sederhana (Danang,2016). Jadi analisis ini bertujuan untuk mengukur motivasi dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.BPRS Serambi Mekah Langsa. Model regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon \quad (3.1)$$

Di mana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$\beta_{1,2}$ = Koefisien regresi

X_1 = Motivasi

X_2 = Disiplin Kerja

ε = *Epsilon (Error Term)*

3.10 Pengujian Hipotesis

Hipotesis adalah asumsi atau dugaan mengenai suatu permasalahan yang dibuat untuk menjelaskan suatu hal atau jawaban sementara yang sering dituntut untuk melakukan pengecekannya. Hipotesis statistik merupakan perumusan hipotesis

dari penelitian antara hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) selalu berpasangan, bila salah satu ditolak, maka yang lain pasti diterima sehingga keputusan yang tegas, yaitu kalau H_0 ditolak H_a diterima (Sugiyono, 2019).

Uji hipotesis statistik merupakan pengujian dilakukan dengan menggunakan uji satu pihak (*one tail test*) dilihat dari bunyi hipotesis statistik yaitu hipotesis nol (H_0) : $\beta = 0$ dan hipotesis alternatifnya (H_a) : $\beta \neq 0$. Kriteria keputusannya adalah :

A. Mempengaruhi secara parsial variabel motivasi

H_0 : $\beta_{1,2} = 0$, maka variabel independen secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel dependen.

H_a : $\beta_{1,2} \neq 0$, maka variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

B. Mempengaruhi secara simultan variabel motivasi dan variabel disiplin kerja

H_0 : $\beta_{1,2,\dots,i} = 0$, maka variabel independen secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel dependen.

H_a : $\beta_{1,2,\dots,i} \neq 0$, maka variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

atau

H_0 : $R^2 = 0$, maka variabel independen secara simultan bersama-sama tidak mempengaruhi variabel dependen.

H_a : $R^2 \neq 0$, maka variabel independen secara simultan bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

Pembuktian hipotesis pada penelitian diuji dengan

membandingkan koefisien regresi (β) dengan hipotesis nol (H_0) untuk melihat pengaruh secara parsial dan secara simultan antara variabel independen dengan variabel dependen sehingga dapat dirumuskan hipotesis untuk yang pertama dalam uraian kalimat, sebagai berikut:

3.10.1 Penetapan Hipotesis Secara Parsial

Hipotesis secara parsial antara variabel independen motivasi terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

H_{01} : Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Serambi Mekah Langsa.

H_{a1} : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Serambi Mekah Langsa.

Hipotesis secara parsial antara variabel independen disiplin kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

H_{02} : Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Serambi Mekah Langsa.

H_{a2} : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Serambi Mekah Langsa.

3.10.2 Penetapan Hipotesis Secara Simultan

Hipotesis secara simultan antara variabel independen motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

H_{03} : Tidak terdapat pengaruh secara simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Serambi Mekah Langsa.

Ha3: Terdapat pengaruh secara simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Serambi Mekah Langsa.

3.11 Uji Koefisien Determinasi R^2

Menurut Widarjono (2015) uji koefisien determinasi (*R-Squared*) adalah uji untuk menjelaskan besaran proporsi variasi dari variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. selain itu, uji koefisien determinasi juga bisa digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi yang kita miliki.

Nilai koefisien determinasi (*R-Squared*) pada suatu estimasi mendekati angka satu (1), maka dapat dikatakan bahwa variabel dependen dijelaskan dengan baik oleh variabel independennya. dan sebaliknya, apabila koefisien determinasi (*R-Squared*) menjauhi angka satu (1) atau mendekati angka nol (0), maka semakin kurang baik variabel independen menjelaskan variabel dependennya. Menurut Chin dalam (Ghozali, 2018) nilai *R Square* terbagi menjadi tiga bagian yaitu:

1. Jika nilai *R Square* $> 0,67$ maka nilai tersebut dinyatakan kuat.
2. Jika nilai *R Square* $> 0,33$ maka nilai tersebut dinyatakan moderat.
3. Jika nilai *R Square* $> 0,19$ maka nilai tersebut dinyatakan lemah.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT. BPRS Serambi Mekah Langsa

PT. BPRS Serambi Mekah hadir di Kota Langsa melalui proses pengambil-alihan (akuisisi) atas BPRS sebelumnya yaitu PT. BPRS Ar-Raihan melalui prinsip dan izin akuisisi yang diberikan oleh Bank Indonesia SK Nomor: 15/29/DPbs/Lsm/Rahasia tanggal 30 Desember 2013. Melalui keputusan Kepala Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Provinsi Aceh Nomor: KEP-9/KO.511/2014 tanggal 15 September 2014 dan surat Otoritas Jasa Keuangan (KOJK) Nomor S-159/KR.31/2014 tanggal 19 September 2014, maka PT. BPRS Serambi Mekah resmi mengantongi izin usaha dan nama baru.

Melalui keputusan gebenur bank indonesia nomor: 15/7/KEP.GBI/Lsm/2013/ Rahasia tanggal 24 Desember 2013, Ayahanda TH.M. Sulaiman Shah ditetapkan sebagai pemilik dan pemegang saham keseluruhan dan secara penuh. Selain sebagai pemilik atau Pemegang Saham Pengendali (PSP PT. BPRS Serambi Mekah, Ayahanda T.H.M. Sulaiman Shah juga lebih dikenal sebagai tokoh pendidikan Aceh melalui lembaga pendidikan yang dipimpinnya yaitu Universitas Serambi Mekah yang merupakan salah satu perguruan tinggi swasta yang telah memiliki nama dibumi pendidikan Aceh.

Selain mewujudkan cita-cita untuk kemajuan pendidikan Aceh, Ayahanda TH.M. Sulaiman Shah juga memili hasrat, cita-

cita dan harapan yang sama untuk turut ambil bagian dalam pembangunan dan kemajuan ekonomi kerakyatan berbasis syariah di bumi Aceh. Cita-cita ini telah terwujud dengan berdiri dan hadirnya PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Serambi Mekah di Kota Langsa yang diharapkan dapat melayani dengan sepenuh hati tulus dan ikhlas kepada seluruh lapisan masyarakat di Kota Langsa.

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) di Kota Langsa. BPRS salah satu lembaga bank yang melayani kegiatan usaha secara prinsip syariah yang dalam kegiatannya memberikan jasa dan layanan dalam lalu lintas pembayaran. BPRS serambi mekah langsa fokus melayani usaha mikro kecil yang membutuhkan proses mudah, pelayanan cepat dan persyaratan ringan. Selain itu BPRS serambi mekah langsa mempunyai petugas marketing yang memberikan pelayanan antar jemput setoran dan penarikan tabungan/deposito.

Terdapat berbagai macam produk yang ditawarkan oleh BPRS serambi mekah langsa seperti produk pembiayaan dan produk tabungan. Adapun produk pembiayaan yang ditawarkan yaitu: Pembiayaan *Murabahah* IB, pembiayaan *Mudharabah* IB, pembiayaan *Musyarakah* IB, pembiayaan *Ijarah*, dan *Qardhul Hasan*. Sedangkan pada produk pendanaan terdiri dari tabungan pendidikan, Qurban, dan Deposito *Mudharabah* jangka waktu 1, 3, 6 dan 12 bulan. Terdapat juga produk lain yang dikeluarkan yaitu: Pelayanan transfer, jasa pembayaran PLN dan telpon secara online

pada kantor BPRS serambi mekah langsa. Dengan adanya berbagai pilihan produk, mayoritas nasabah yang merupakan pengusaha mikrokecil yang ada pada kota langsa memilih mengambil produk pembiayaan menggunakan akad *Murabahah* dan *Mudharabah* untuk menunjang modal dalam berbisnis.

4.1.1 Visi Dan Misi

PT. BPRS Serambi Mekah Langsa juga mempunyai visi misi perusahaan dimana visi dari bank ini yaitu:

A. Visi

Visi adalah pandangan jauh mengenai tujuan perusahaan untuk mencapai tujuan tersebut pada masa yang akan datang. Visi PT. BPRS Serambi Mekah Langsa adalah Menjadi dan mewujudkan BPRS dengan prinsip syariah yang Hakiki dan istimewa dalam melayani masyarakat berdasarkan ekonomi Islam.

B. Misi

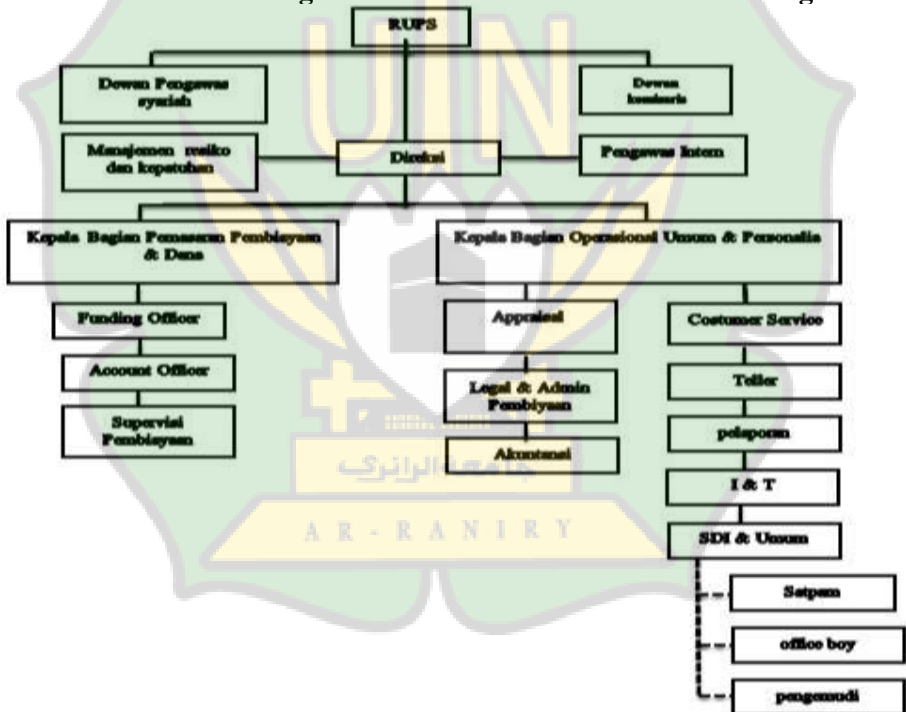
Misi adalah pernyataan tentang apa yang harus dikerjakan oleh perusahaan dalam lembaga demi mewujudkan visi perusahaan tersebut. Adapun misi dari PT. BPRS Serambi Mekah Langsa ialah menjadikan prinsip syariah secara konsisten dan konsekuen, Membuka lapangan pekerjaan, fokus terhadap usaha mikro dan kecil sehingga dapat mendukung pembangun perekonomian Daerah Khususnya Kota Langsa, dapat menjaga kepercayaan dari masyarakat dalam menggunakan pelayanan keuangan pada PT. BPRS Serambi Mekah Langsa, dapat menerapkan (GCG) *Good Corporate Governce* pada PT. BPRS Serambi Mekah Langsa,

dapat mendaya gunakan Sumber Daya Insani dan Teknologi yang handal dalam melaksanakan pekerjaan.

4.2 Struktur Organisasi PT. BPRS Serambi Mekah Langsa

PT. BPRS Serambi Mekah Langsa dalam menjaiankan aktivitasnya, tidak terlepas dari manajemen yang mempunyai tujuan dan komitmen bersama. Berikut susunan struktur organisasi PT. BPRS serambi Mekah Langsa:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. BPRS Serambi Mekah Langsa



1. RUPS (Rapat Umum Pemegang Saham)

RUPS merupakan orang tertinggi perseroan dan merupakan forum pengambil keputusan penting yang berkaitan dengan

investasi para pemegang saham yang akan mempengaruhi kebijakan operasional perseroan. RUPS memiliki wewenang tertinggi dalam tata kelola perusahaan yang tidak dimiliki dewan komisaris maupun direksi, seperti hak untuk mengangkat dan memberhentikan komisaris dan direksi serta meminta pertanggung jawab atas pengelolaan perseroan.

2. DPS (Dewan Pengawas Syariah)

Dewan pengawas syariah adalah pihak yang mengawasi jalannya kegiatan operasional bank sehari-hari agar sesuai dengan prinsip-prinsip syariah atau sesuai dengan fatwa-fatwa yang telah ditetapkan oleh DSN (Dewan Syariah Nasional). Pada PT. BPRS serambi mekah langsa DPS berjumlah 2 orang, dengan tugas membuat pernyataan secara berkala bahwa bank yang diawasinya sudah berjalan sesuai dengan ketentuan syariah. Tugas lain dari DPS ialah membuat dan merekomendasikan produk baru pada bank yang diawasinya.

3. Dewan Komisaris

Dewan komisaris yaitu orang yang memberi pengawasan secara umum atau khusus terhadap pelaksanaan kegiatan operasional bank dan memberi nasehat kepada Dewan Direksi. Pada PT. BPRS serambi mekah langsa dewan komisaris berjumlah 2 orang. Dewan komisaris berwenang dan bertanggung jawab untuk memberikan persetujuan atas kebijakan pembiayaan dan rencana pembiayaan tahunan, termasuk pembiayaan kepada pihak-pihak terkait dan nasabah-nasabah besar.

4. Dewan Direksi

Dewan direksi adalah pimpinan perusahaan yang dipilih oleh para RUPS untuk mewakili kepentingan dalam mengelola perusahaan. Dewan direksi BPRS serambi Mekah Langsa berjumlah 2 orang yang terdiri dari direktur utama dan direktur. Dimana tugas pokok Dewan Direksi ialah bertanggung jawab penuh atas bank dan memimpin bank dalam kegiatan bank sehari-hari.

5. Manajemen Resiko Dan Kepatuhan

Pada PT. BPRS serambi mekah langsa manajemen resiko dan kepatuhan berjumlah 1 orang. Manajemen resiko bertanggung jawab untuk melakukan identifikasi, evaluasi, dan mitigasi resiko serta mengawasi penerapan kebijakan manajemen risiko perusahaan secara langsung. sedangkan fungsi kepatuhan yaitu bertanggung jawab untuk mengelola risiko kepatuhan yang dihadapi perusahaan, serta melindungi perusahaan dari berbagai risiko yang muncul akibat pelanggaran hukum.

6. Pengawas Intern

Pengawas intern adalah pengawas yang dilakukan oleh petugas yang terdapat dalam organisasi itu sendiri. Pada PT. BPRS serambi mekah langsa pengawas intern berjumlah 1 orang. Pengawas intern merupakan unit satuan kerja yang bertugas untuk memberikan keyakinan serta berfungsi melakukan kegiatan konsultasi yang objektif dan independen, dengan tujuan meningkatkan nilai perusahaan dan rasa percaya pemegang saham

serta pemangku kepentingan lainnya. Terhadap pengelolaan perusahaan dengan menjamin bahwa aktiva perusahaan telah digunakan secara efektif dan efisien serta dilaporkan dalam laporan keuangan dengan akurat dan wajar.

7. Kepala Bagian Pemasaran Pembiayaan dan Dana

Pada PT. BPRS serambi mekah langsa kepala bagian pemasaran pembiayaan dan dana berjumlah 1 orang. Kepala bagian pemasaran pembiayaan dan dana sebagai karyawan manajemen yang ditugaskan untuk membantu direksi dalam menangani tugas-tugas khususnya yang menyangkut bidang pemasaran pembiayaan dan dana. disamping itu bertugas sebagai supervisi dan pekerjaan lain sesuai dengan ketentuan manajemen.

8. *Funding Officer*

Funding officer adalah petugas pada suatu lembaga keuangan yang menghimpun dana nasabah. Pada PT. BPRS serambi mekah langsa *Funding officer* berjumlah 1 orang. *Funding officer* mempunyai tugas untuk mencari nasabah dan mengumpulkan dana dari nasabah dalam berbagai bentuk produk seperti depositi *mudharabah*, tabungan *mudharabah*, titipan *wadi'ah*, zakat, *infaq* dll.

9. AO (*Account Officer*)

Account Officer (AO) salah satu petugas yang memiliki tanggung jawab menangani bebabagai macam kegiatan yang berhubungan dengan nasabah. Pada PT. BPRS serambi mekah langsa AO berjumlah 3 orang. AO bertugas untuk mencari nasabah, melakukan transaksi keuangan langsung seperti penjemputan dana

tabungan nasabah, ansuran pembiayaan, dan juga membuat surat permohonan pembiayaan dari nasabah ke bank. AO sendiri bisa mempunyai tugas untuk menjelaskan tentang produk pembiayaan pada bank juga.

10. Supervisi Pembiayaan

Supervisi Pembiayaan adalah seorang petugas yang memiliki tanggung jawab menangani bebebagai macam pengajuan dan masalah pembiayaan yang dihadapi nasabah. Pada PT. BPRS serambi mekah langsa supervisi pembiayaan berjumlah 1 orang. Supervisi pembiayaan bertugas dalam melakukan koordinasi setiap pelaksanaan tugas-tugas pembiayaan, hingga dapat memberikan pelayanan kebutuhan perbankan bagi nasabah. Selain itu juga bertindak sebagai komite pembiayaan dalam upaya pengambilan keputusan pembiayaan. Dan juga bertugas memproses calon debitur yang masuk dan mengatsi permasalahan debitur yang mungkin terjadi. Serta melakukan *monitoring, evaluasi, review,* dan *supervisi* terhadap portofolio pembiayaan yang telah diberikan dalam rangka pengamanan atas setiap pembiayaan yang telah diberikan.

11. Kepala Bagian Operasioanal Umum Dan Personalia

Pada PT. BPRS serambi mekah langsa kepala bagian operasioanal umum dan personalia berjumlah 1 orang. Kepala bagian operasioanal umum bertugas untuk membantu penyediaan sarana kebutuhan karyawan atau perusahaan agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik, disamping itu juga bertugas sebagai sekretariat. Sedangkan bagian personalia bertugas dalam

pekerjaan yang terkait dengan kepegawaian, seperti urusan kesejahteraan karyawan (gaji dan tunjangan), kenaikan pangkat, pendidikan latihan, dan urusan kesejahteraan yang lainnya.

12. Appraisal

Pada PT. BPRS serambi mekah langsa karyawan appraisal berjumlah 1 orang. karyawan appraisal bertugas melakukan proses penilaian properti pada nasabah pembiayaan *musyarakah* dalam bentuk produk KPR, hal ini dimaksudkan untuk mengecek data yang sebenarnya antara dokumen pengajuan pembiayaan yang diajukan dengan fakta yang ada dilapangan.

13. Legal Dan Admin Pembiayaan

Pada PT. BPRS serambi mekah langsa karyawan legal dan admin pembiayaan berjumlah 1 orang. Bagian legal bertanggung jawab pada aspek hukum di mana bagian legal bertugas membuat akad pembiayaan dan juga melakukan pengesahan sebuah permohonan pembiayaan dengan izin dari dewan direksi yaitu direktur utama dan direktur. Bagian admin bertugas untuk mencatat dan membukukan transaksi yang diterima dari perjanjian sebuah akad pembiayaan dan juga melakukan pencairan dana pembiayaan dari nasabah.

14. Akuntansi

Akuntan adalah petugas yang memonitor dan mencatat alur keuangan yang ada pada perusahaan atau organisasi. Pada PT. BPRS serambi mekah langsa karyawan akuntansi berjumlah 1 orang. Bagian ini mempunyai tugas untuk mengumpulkan semua bukti- bukti transaksi harian di kemudian rekap dalam bentuk

jurnal, buku besar, serta membuat laporan bulanan meliputi laporan keuangan.

15. *Costumer Service* (CS)

Costumer service adalah petugas yang berhadapan langsung dengan nasabah baik sesudah atau sebelum membeli produk. Pada PT. BPRS serambi mekah langsa *costumer service* berjumlah 2 orang. *costumer service* merupakan petugas pada bank yang bertugas untuk melayani nasabah dalam hal memberikan informasi tentang bank dan juga produk- produk keuangan pada bank. serta melayani keperluan pembukaan rekening, deposito, asuransi, sampai masalah yang dihadapi oleh nasabah.

16. Teller

Teller adalah petugas bank yang bertugas untuk melayani nasabah dibagian depan/ *front office*. Pada PT. BPRS serambi mekah langsa teller berjumlah 2 orang. Dengan tugas untuk melayani nasabah pada bank dalam hal transaksi keuangan seperti menabung, penarikan, dan lain-lain.

17. Pelaporan

Pelaporan adalah petugas yang akan melaporkan transaksi keuangan di suatu perbankan. Pada PT. BPRS serambi mekah langsa karyawan pelaporan berjumlah 1 orang. Dengan tugas untuk melakukan pemeriksaan terhadap seluruh transaksi keuangan di suatu perbankan.

18. Informasi dan Teknologi (TI)

Informasi dan Teknologi (TI) salah satu seorang teknisi pada sebuah organisasi atau perusahaan yang memiliki tanggung jawab

untuk instalasi, evaluasi dan peningkatan terhadap pengembangan sistem jaringan. Pada PT. BPRS serambi mekah langsa karyawan IT berjumlah 1 orang. Bagian ini bertugas untuk memastikan jalannya software pada bank tidak terganggu, merawat dan memperbaiki jika hal yang berhubungan dengan IT di bank mengalami gangguan atau kerusakan.

19. Sumber Daya Insani (SDI) dan Umum

Personalia (SDI) dan umum adalah petugas bank yang bertugas untuk membantu penyediaan sarana kebutuhan karyawan atau perusahaan agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Pada PT. BPRS serambi mekah langsa karyawan SDI dan umum berjumlah 1 orang. SDI bertugas sebagai perencana untuk menetapkan program-program kepegawaian, meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai. Sedangkan bagian umum ini bertugas untuk masalah pengadaan administrasi kantor, perlengkapan kantor, dan juga mengkoordinir dan juga mengawasi karyawan-karyawan.

20. Satpam (*Security*).

Satpam adalah satuan atau orang yang bertugas menjaga keamanan dan ketertiban umum di suatu lingkungan. Pada PT. BPRS serambi mekah langsa karyawan satpam berjumlah 2 orang. Satpam bertugas untuk menjaga keamanan kantor dan melayani tiap nasabah yang hadir di kantor dan juga memberi bantuan pada nasabah jika mengalami masalah.

21. OB (*Office Boy*)

Office boy adalah petugas yang bekerja yang membantu karyawan dan staf untuk melakukan semua pekerjaan diluar pekerjaan seorang karyawan dan staf untuk turut mendukung tugas dan pekerjaan. Pada PT. BPRS serambi mekah langsa karyawan OB berjumlah 2 orang. OB bertanggung jawan penuh pada kebersihan kantor dan membantu karyawan jika membutuhkan.

22. Pengemudi

Pengemudi adalah petugas yang bekerja untuk membantu karyawan dan staf bertanggung jawab dalam urusan mengantarkan dll. Pada PT. BPRS serambi mekah langsa karyawan pengemudi berjumlah 1 orang. Pengemudi bertugas untuk mengantarkan pejabat bank menggunakan kendaraan milik kantor dan juga bertanggung jawab atas perawatan inventaris kendaraan.

4.3 Karakteristik Responden

4.3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Pembagian kelompok usia responden dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Kelompok Usia	Frekuensi	Persentase
1	20 – 29 Tahun	10	33,3 %
2	30 – 39 Tahun	11	36,6 %
3	40 – 49 Tahun	6	20 %
5	> 50 Tahun	3	10 %
Total Responden		30	100%

Sumber: Hasil Olahan SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa dari 30 responden yang terpilih, didominasi oleh responden pada kelompok usia 30 – 39 tahun dengan jumlah responden sebanyak 11 orang (36%), kemudian diikuti oleh kelompok usia 20 – 29 tahun dengan jumlah responden sebanyak 10 orang (33%), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan PT. BPRS Serambi Mekah Langsa adalah dari kelompok usia 30 – 39 Tahun.

4.3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan juga dapat dijadikan sebagai parameter seorang dalam mempengaruhi pekerjaan orang tersebut. Pembagian responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA/ sederajat	3	10 %
2	DIPLOMA III	5	16,6 %
3	S1	17	56,6 %
4	S2	3	10 %
5	Lainnya	2	6,6 %
Total Responden		30	100%

Sumber: Hasil Olahan SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa dari 30 responden yang terpilih, didominasi oleh responden yang tingkat Pendidikan terakhirnya ialah S1 dengan jumlah responden 17 orang (56%), kemudian diikuti oleh responden yang tingkat Pendidikan terakhirnya DIPLOMA III dengan jumlah responden masing-

masing 5 orang (16 %), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan PT. BPRS Serambi Mekah Langsa berpendidikan akhir S1.

4.3.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Pada penelitian ini peneliti menetapkan sampel yang memiliki pengalaman sebagai karyawan PT. BPRS Serambi Mekah Langsa. Adapun pembagian jumlah pengalaman atau lama usaha dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Pengalaman	Frekuensi	Persentase
1	1 Tahun	3	10 %
2	2 – 3 Tahun	3	10 %
3	4 – 5 Tahun	11	36,6 %
4	> 6 Tahun	13	43,3 %
Total Responden		30	100%

Sumber: Hasil Olahan SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa dari 30 responden yang terpilih, didominasi oleh responden yang mempunyai pengalaman bekerja sebagai karyawan PT. BPRS Serambi Mekah Langsa ialah > 6 tahun dengan jumlah responden 13 orang (43%), kemudian diikuti oleh responden yang mempunyai pengalaman bekerja 4 – 5 tahun dengan jumlah responden 11 orang (36%), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan PT. BPRS Serambi Mekah Langsa yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah memiliki masa kerja > 6 tahun.

4.3.4 Karakteristik Responden Jenis Kelamin

Jenis kelamin juga menjadi faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. BPRS Serambi Mekah Langsa. Adapun jenis kelamin karyawan PT. BPRS Serambi Mekah Langsa dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Pendapatan	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	18	60 %
2	Perempuan	12	40 %
	Total Responden	30	100 %

Sumber: Hasil Olahan SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa dari 30 responden yang terpilih, didominasi oleh responden yang berjenis kelamin laki-laki yakni sebanyak 18 orang (60%) karyawan dan yang berjenis kelamin perempuan yakni sebanyak 12 orang (40%) karyawan PT. BPRS Serambi Mekah Langsa.

4.4 Deskripsi Variabel Penelitian

4.4.1 Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi (X_1)

Variabel motivasi (X_1) dalam penelitian ini mengukur 7 indikator yang merupakan hasil jawaban responden yaitu meliputi gaji, supervisi, hubungan kerja, pengakuan dan penghargaan, kondisi kerja, peluang untuk maju, tanggung jawab. Dari hasil yang diperoleh dijelaskan secara ringkas dalam Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5
Jawaban Responden Untuk Variabel Motivasi (X1)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	STS	Total	Skor	Rata-Rata
		1	2	3	4	5			
1	Gaji								
	Gaji yang saya terima setiap bulan mencukupi kebutuhan sehari-hari	3	6	12	5	4	30	303	3,03
2	Supervisi								
	Supervisor memberikan dukungan dan arahan yang jelas dalam pencapaian target yang ditetapkan	2	5	13	6	4	30	317	3,17
3	Hubungan Kerja								
	Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja berjalan baik.	3	3	13	8	3	30	317	3,17
4	Pengakuan dan Penghargaan								
	Pekerjaan saya dihargai atas prestasi kerja saya membuat saya menjadi bersemangat dalam bekerja	3	4	9	11	3	30	323	3,23
5	Kondisi Kerja								
	Sarana pendukung dan peralatan bekerja sangat memadai	3	6	12	5	4	30	317	3,17

Tabel 4.5 – Lanjutan

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	STS	Total	Skor	Rata-Rata
		1	2	3	4	5			
6	Peluang Untuk Maju								
	Saya merasa nyaman bekerja disini karena banyak peluang untuk maju dalam mencapai tujuan yang diharapkan.	3	6	12	5	4	30	317	3,17
7	Tanggung Jawab								
	Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan pekerjaan.	2	3	7	13	5	30	353	3,53

Sumber: Hasil Olahan SPSS, 2023

Berdasarkan data pada Tabel 4.5 dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai responden atas item-item variabel motivasi (X_1) adalah sebagai berikut :

Untuk pertanyaan “Gaji yang saya terima setiap bulan mencukupi kebutuhan sehari-hari”, mendapat tanggapan 4 responden menyatakan sangat setuju, 5 responden menyatakan setuju, 12 responden menyatakan kurang setuju, 6 responden menyatakan tidak setuju, dan 3 responden menyatakan sangat tidak setuju. Mendapat nilai rata-rata terkecil, dengan jawaban responden sebesar 3,03. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasa bahwa gaji yang diterimanya kurang mencukupi kebutuhan sehari-hari mereka.

Untuk pertanyaan “supervisor memberikan dukungan dan arahan yang jelas dalam pencapaian target yang ditetapkan”, mendapat tanggapan 4 responden menyatakan sangat setuju, 6 responden menyatakan setuju, 13 responden menyatakan kurang setuju, 5 responden menyatakan tidak setuju, dan 2 responden menyatakan sangat tidak setuju. Mendapat nilai rata-rata responden sebesar 3,17. Hal ini menunjukkan bahwa tidak semua karyawan merasa dengan adanya dukungan dan arahan yang diberikan supervisor dapat mencapai target yang mereka inginkan.

Untuk pertanyaan “hubungan kerja dengan sesama rekan kerja berjalan baik”, mendapat tanggapan 3 responden menyatakan sangat setuju, 8 responden menyatakan setuju, 13 responden menyatakan kurang setuju, 3 responden menyatakan tidak setuju, dan 3 responden menyatakan sangat tidak setuju. Mendapat nilai rata-rata responden sebesar 3,17. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasa hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan dapat mengoptimalkan kinerja karyawan.

Untuk pertanyaan “pekerjaan saya dihargai atas prestasi kerja saya membuat saya menjadi bersemangat dalam bekerja”, mendapat tanggapan 3 responden menyatakan sangat setuju, 11 responden menyatakan setuju, 9 responden menyatakan kurang setuju, 4 responden menyatakan tidak setuju, dan 3 responden menyatakan sangat tidak setuju. Mendapat nilai rata-rata responden sebesar 3,23. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa kompensasi/imbalan terhadap prestasi karyawan yang diberikan

oleh PT. BPRS Serambi Mekah Langsa dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja.

Untuk pertanyaan ”Sarana pendukung dan peralatan bekerja sangat memadai”, mendapat tanggapan 4 responden menyatakan sangat setuju, 5 responden menyatakan setuju, 12 responden menyatakan kurang setuju, 6 responden menyatakan tidak setuju, dan 3 responden menyatakan sangat tidak setuju. Mendapat nilai rata-rata responden sebesar 3,17. Hal ini menunjukkan bahwa sebagai karyawan merasa peralatan dan sarana dalam menunjang pekerjaan belum sepenuhnya memadai.

Untuk pertanyaan “saya merasa nyaman bekerja disini karena banyak peluang untuk maju dalam mencapai tujuan yang diharapkan”, mendapat tanggapan 4 responden menyatakan sangat setuju, 5 responden menyatakan setuju, 12 responden menyatakan kurang setuju, 6 responden menyatakan tidak setuju, dan 3 responden menyatakan sangat tidak setuju. Mendapat nilai rata-rata responden sebesar 3,17. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa memiliki peluang untuk mendapatkan promosi jabatan yang disiapkan oleh PT. BPRS Serambi Mekah Langsa sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka.

Untuk pertanyaan “saya memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan pekerjaan”, mendapat tanggapan 5 responden menyatakan sangat setuju, 13 responden menyatakan setuju, 7 responden menyatakan kurang setuju, 3 responden menyatakan tidak setuju, dan 2 responden menyatakan sangat tidak

setuju. Mendapat nilai rata-rata responden sebesar 3,53. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki tanggung jawab yang besar akan tugas dan kewajiban yang diberikan perusahaan kepada mereka, dan untuk mempertahankan agar kinerja perusahaan tetap selalu baik.

4.4.2 Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Variabel disiplin kerja (X_2) dalam penelitian ini mengukur 6 indikator yang merupakan hasil jawaban responden yaitu meliputi frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan karyawan, efektif dalam bekerja, ketaatan pada peraturan kerja, etika kerja. Dari hasil yang diperoleh dijelaskan secara ringkas dalam Tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6
Jawaban Responden Untuk Variabel Disiplin Kerja (X_2)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Total	Skor	Rata-Rata
		1	2	3	4	5			
1	Frekuensi Kehadiran								
	Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja	4	2	9	10	5	30	333	3,33
2	Tingkat Kewaspadaan Karyawan								
	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti sesuai dengan pedoman kerja	4	5	6	9	6	30	327	3,27

Tabel 4.6 – Lanjutan

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Total	Skor	Rata-Rata
		1	2	3	4	5			
1	Frekuensi Kehadiran								
	Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja	4	2	9	10	5	30	333	3,33
2	Tingkat Kewaspadaan Karyawan								
	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti sesuai dengan pedoman kerja	4	5	6	9	6	30	327	3,27
3	Efektif Dalam Bekerja								
	Saya selalu mengerjakan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan cepat dan tepat waktu.	4	4	8	10	4	30	320	3,20
4	Efektif Dalam Bekerja								
	Selalu menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien	3	6	5	11	5	30	330	3,30
5	ketaatan pada peraturan kerja								
	Saya selalu mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.	4	6	7	10	3	30	307	3,07
6	Etika Kerja								
	Dalam bekerja semua karyawan selalu saling menghormati antar karyawan.	33	6	8	9	4	30	317	3,17

Sumber: Hasil Olahan SPSS, 2023

Berdasarkan data pada Tabel 4.6 dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai variabel disiplin kerja (X_2) adalah sebagai berikut:

Untuk pertanyaan “Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja”, mendapat tanggapan 5 responden menyatakan sangat setuju, 10 responden menyatakan setuju, 9 responden menyatakan kurang setuju, 2 responden menyatakan tidak setuju, dan 4 responden menyatakan sangat tidak setuju. Mendapat nilai rata-rata responden sebesar 3,33. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian dari karyawan memiliki disiplin kerja yang baik dalam mematuhi peraturan perusahaan untuk selalu hadir tepat waktu, sedangkan sebagian lagi masih ada yang datang tidak tepat waktu.

Untuk pertanyaan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti sesuai dengan pedoman kerja”, mendapat tanggapan 6 responden menyatakan sangat setuju, 9 responden menyatakan setuju, 6 responden menyatakan kurang setuju, 5 responden menyatakan tidak setuju, dan 4 responden menyatakan sangat tidak setuju. Mendapat nilai rata-rata responden sebesar 3,27. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dituntut untuk melaksanakan pekerjaannya dengan teliti dan penuh kehati-hatian sesuai prosedur yang ditetapkan perusahaan.

Untuk pertanyaan “Saya selalu mengerjakan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan cepat dan tepat waktu”, mendapat tanggapan 4 responden menyatakan sangat setuju, 10 responden menyatakan setuju, 8 responden menyatakan kurang

setuju, 4 responden menyatakan tidak setuju, dan 4 responden menyatakan sangat tidak setuju. Mendapat nilai rata-rata responden sebesar 3,20. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa dari karyawan tidak suka menunda pekerjaan yang diberikan atasan kepadanya.

Untuk pertanyaan “Selalu menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien”, mendapat tanggapan 5 responden menyatakan sangat setuju, 11 responden menyatakan setuju, 5 responden menyatakan kurang setuju, 6 responden menyatakan tidak setuju, dan 3 responden menyatakan sangat tidak setuju. Mendapat nilai rata-rata responden sebesar 3,30. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan dapat memaksimalkan jam kerja yang tersedia secara efektif untuk menyelesaikan pekerjaan yang dapat meningkatkan efisiensi dalam bekerja.

Untuk pertanyaan “Saya selalu mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan”, mendapat tanggapan 3 responden menyatakan sangat setuju, 10 responden menyatakan setuju, 7 responden menyatakan kurang setuju, 6 responden menyatakan tidak setuju, dan 4 responden menyatakan sangat tidak setuju. Mendapat nilai rata-rata responden sebesar 3,07. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih ada yang belum disiplin mematuhi peraturan yang ditetapkan perusahaan, sedangkan sebagian lagi melaksanakan dan mematuhi peraturan perusahaan dengan baik.

Untuk pertanyaan “Dalam bekerja semua karyawan selalu saling menghormati antar karyawan”, mendapat tanggapan 4

responden menyatakan sangat setuju, 9 responden menyatakan setuju, 8 responden menyatakan kurang setuju, 6 responden menyatakan tidak setuju, dan 3 responden menyatakan sangat tidak setuju. Mendapat nilai rata-rata responden sebesar 3,17. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa sikap dan perilaku yang baik dapat membuat suasana kerja yang kondusif dengan saling menghargai sesama karyawan.

4.4.3 Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan (Y) dalam penelitian ini mengukur 5 indikator yang merupakan hasil jawaban responden yaitu meliputi kualitas, kuantitas, efektivitas, ketepatan waktu, kemandirian. Dari hasil yang diperoleh dijelaskan secara ringkas dalam Tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7
Jawaban Responden Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Total	Skor	Rata-Rata
		1	2	3	4	5			
1	Kualitas								
	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu mengutamakan kualitas pekerjaan.	2	4	13	6	5	30	327	3,27

Tabel 4.7–Lanjutan

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Total	Skor	Rata-Rata
		1	2	3	4	5			
2	Kuantitas								
	Saya memiliki tingkat kuantitas kerja yang sangat maksimal dalam bekerja.	2	4	8	9	7	30	350	3,50
3	Efektivitas								
	Saya dapat menggunakan dan memanfaatkan informasi yang ada untuk membantu menyelesaikan pekerjaan dan tugas-tugas yang diberikan.	2	4	10	10	4	30	333	3,33
4	Ketepatan Waktu								
	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan	-	5	8	12	5	30	357	3,57
5	Kemandirian								
	saya mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan karyawan lain.	2	4	10	8	6	30	340	3,40

Sumber: Hasil Olahan SPSS, 2023

Berdasarkan data pada Tabel 4.7 dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

Untuk pertanyaan “Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu mengutamakan kualitas pekerjaan”, mendapat tanggapan 5

responden menyatakan sangat setuju, 6 responden menyatakan setuju, 13 responden menyatakan kurang setuju, 4 responden menyatakan tidak setuju, dan 2 responden menyatakan sangat tidak setuju. Mendapat nilai rata-rata responden sebesar 3,27. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan belum mengoptimalkan kinerjanya dalam bekerja, ini disebabkan karena kinerja karyawan yang rendah.

Untuk pertanyaan “Saya memiliki tingkat kuantitas kerja yang sangat maksimal dalam bekerja”, mendapat tanggapan 7 responden menyatakan sangat setuju, 9 responden menyatakan setuju, 8 responden menyatakan kurang setuju, 4 responden menyatakan tidak setuju, dan 2 responden menyatakan sangat tidak setuju. Mendapat nilai rata-rata responden sebesar 3,50. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan produktif dalam bekerja sehingga mampu menyelesaikan lebih banyak tugas.

Untuk pertanyaan “Saya dapat menggunakan dan memanfaatkan informasi yang ada untuk membantu menyelesaikan pekerjaan dan tugas-tugas yang diberikan”, mendapat tanggapan 4 responden menyatakan sangat setuju, 10 responden menyatakan setuju, 10 responden menyatakan kurang setuju, 4 responden menyatakan tidak setuju, dan 2 responden menyatakan sangat tidak setuju. Mendapat nilai rata-rata responden sebesar 3,33. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu memaksimalkan pekerjaannya dengan penggunaan sumber daya organisasi.

Untuk pertanyaan “Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan”,

mendapat tanggapan 5 responden menyatakan sangat setuju, 12 responden menyatakan setuju, 8 responden menyatakan kurang setuju, 5 responden menyatakan tidak setuju. Mendapat nilai rata-rata responden sebesar 3,57. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan memiliki kinerja yang tinggi sehingga mampu bekerja dengan cepat untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Untuk pertanyaan “Saya mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan karyawan lain”, mendapat tanggapan 6 responden menyatakan sangat setuju, 8 responden menyatakan setuju, 10 responden menyatakan kurang setuju, 4 responden menyatakan tidak setuju, dan 2 responden menyatakan sangat tidak setuju. Mendapat nilai rata-rata responden sebesar 3,40. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan dituntut berani untuk memberi pendapat dalam menghadapi masalah di setiap pekerjaan yang dilakukan.

4.5 Uji Instrumen Penelitian

4.5.1 Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan kemampuan kuesioner dalam mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Uji validitas merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen/kuesioner (Afifudin, 2019). Sudarmanto (2015) berpendapat bahwa kriteria yang digunakan atau batas minimum suatu instrument atau tingkat angket dinyatakan valid, apabila:

1. Nilai koefisien korelasi yang diperoleh dari analisis dibandingkan dengan nilai koefisien korelasi pada tabel dengan tingkat kepercayaan yang telah dipilih.
2. Dibuat suatu ukuran tertentu, suatu instrument dinyatakan valid bila nilai koefisien $r_{\text{tabel}} < r_{\text{hitung}}$ maka dinyatakan valid, apabila $r_{\text{tabel}} > r_{\text{hitung}}$ maka tidak valid (Arikunto, 2019).

Hasil pengujian instrumen penelitian dari segi validitas *item-total statistics* terhadap 30 responden sebagaimana tertera pada tabel berikut, menunjukkan bahwa semua item pernyataan mempunyai nilai korelasi r lebih besar dari 0,349 (lihat tabel r_{tabel} (0,05) pada lampiran). Dengan demikian berarti item pernyataan untuk semua variabel adalah valid. Ringkasan dari hasil uji validitas disajikan dalam Tabel 4.8:

Tabel 4.8
Uji Validitas

Variabel		r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
Motivasi (X1)	MK1	0,741	0,349	Valid
	MK2	0,773	0,349	Valid
	MK3	0,709	0,349	Valid
	MK4	0,742	0,349	Valid
	MK5	0,741	0,349	Valid
	MK6	0,773	0,349	Valid
	MK7	0,787	0,349	Valid
Disiplin Kerja (X2)	DK1	0,725	0,349	Valid
	DK2	0,793	0,349	Valid
	DK3	0,839	0,349	Valid
	DK4	0,740	0,349	Valid
	DK5	0,725	0,349	Valid
	DK6	0,690	0,349	Valid

Tabel 4.8–Lanjutan

Variabel		r _{hitung}	r _{tabel}	Ket
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0,820	0,349	Valid
	KK2	0,777	0,349	Valid
	KK3	0,806	0,349	Valid
	KK4	0,795	0,349	Valid
	KK5	0,801	0,349	Valid

Sumber: Hasil Olahan SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini semuanya dinyatakan valid, karena mempunyai koefisien korelasi di atas dari nilai kritis korelasi yaitu sebesar 0,349 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan kostruk-konstruk (Baktiar, 2015). Indikator atau alat ukur dinyatakan memiliki reliabilitas yang tinggi atau dapat dipercaya, apabila alat ukur tersebut stabil sehingga dapat diandalkan (*dependability*) dan dapat digunakan untuk meramalkan (*predictability*). Dengan demikian alat ukur tersebut akan memberikan hasil pengukuran yang tidak berubah-ubah dan akan memberikan hasil yang serupa apabila digunakan berkali-kali. Reliabilitas menunjukkan pada sutau pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat

pengumpul data yang tidak bersifat tendensius atau mengarahkan responden untuk memilih-milih jawaban tertentu. Instrument yang reliabel akan menghasilkan data yang sesuai dengan kondisi sesungguhnya. Adapun dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas dapat ialah sebagai berikut:

Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,06 \rightarrow$ *Cronbach's Alpha Acceptable (Construct Reliable)*.

a. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,06 \rightarrow$ *Cronbach's Alpha Poor Acceptable (Construct Unreliable)*.

Selanjutnya, hasil pengujian instrument penelitian dari segi reliabilitas *item-total statistics* terhadap 30 responden. Output hasil dari uji reliabilitas menggunakan program *SPSS Statistic 26*. ringkasan dari hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9
Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Tem	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Motivasi (X1)	7	0,967	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X2)	6	0,926	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	5	0,953	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan *SPSS*, 2023

Berdasarkan Tabel 4.9 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada semua variabel pada penelitian ini yaitu motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan dapat dinyatakan reliabel atau reliabilitas diterima, karena nilai *Cronbach's Alpha* tidak kurang dari 0,60.

4.6 Uji Asumsi Klasik

4.6.1 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu bagian dari uji persyaratan analisis data atau uji asumsi klasik, artinya sebelum kita melakukan analisis statistik untuk uji hipotesis dalam hal ini adalah analisis regresi, maka data penelitian tersebut harus di uji kernormalan distribusinya. Tentunya kita juga sudah tahu, kalau data yang baik itu adalah yang berdistribusi normal. Dasar Pengambilan Keputusan dalam Uji Normalitas K-S:

1. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal.
2. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05 maka data penelitian tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.10
Uji Normalitas

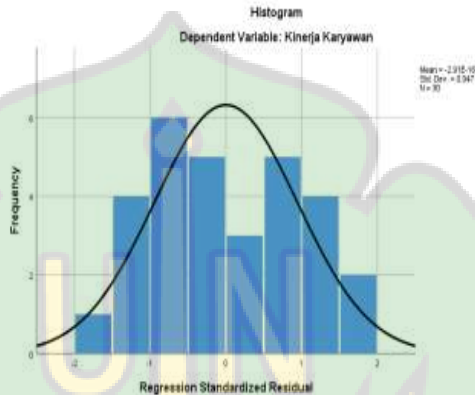
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.05357076
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.124
	Negative	-.086
Test Statistic		.124
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Olahan SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 4.10, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kualitas produk *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan

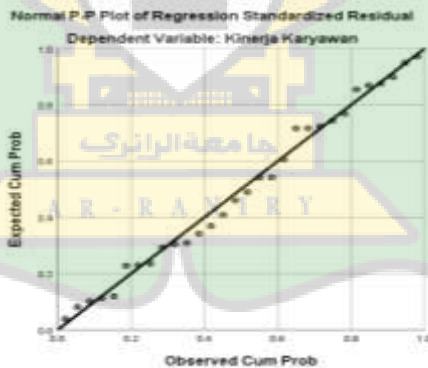
dalam uji normalitas kolmogorov-smirnov di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Gambar 4.2
Histogram Uji Normalitas



Sumber: Hasil Olahan SPSS, 2023

Gambar 4.3
P-P Plot Uji Normalitas



Sumber: Hasil Olahan SPSS, 2023

Pada Gambar normal plot (Gambar 4.2 dan 4.3) terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan melihat tampilan gambar normal plot dapat

disimpulkan bahwa gambar normal plot memberikan pola distribusi normal. Berdasarkan uji asumsi klasik tersebut, dapat dijelaskan bahwa semua data yang digunakan dalam penelitian memenuhi semua asumsi klasik, sehingga model regresi linear berganda dalam penelitian ini layak digunakan.

4.6.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan bagian dari uji asumsi klasik (normalitas dan heteroskedastisitas) dalam analisis regresi linear berganda. Tujuan digunakannya uji multikolinieritas dalam penelitian adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variabel bebas atau variabel independent. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas atau tidak terjadi gejala multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinieritas dalam model regresi, maka dapat dilakukan dengan beberapa cara, yaitu: (1) Melihat nilai korelasi antar variabel independent. (2) Melihat nilai *condition index* dan *eigenvalue*. (3) Melihat nilai *tolerance* dan *variance inflating facto* (VIF). Dalam kesempatan kali ini kita akan mempraktekkan cara melakukan uji multikolinieritas dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF menggunakan program SPSS.

Dasar Pengambilan Keputusan dalam Uji Multikolinieritas (*Tolerance* dan VIF) Seperti yang kita ketahui, bahwa setiap uji statistik yang dilakukan pasti ada dasar pengambilan keputusannya.

Adapun dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinearitas dengan Tolerance dan VIF adalah sebagai berikut:

- Apabila nilai *tolerance value* < 0,10 atau VIF > 10 : terjadi multikolinearitas
- Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 : tidak terjadi multikolinearitas.

Kedua dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas di atas akan menghasilkan kesimpulan yang sama (tidak akan bertentangan).

Tabel 4.11
Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi	.427	2.345
	Disiplin Kerja	.427	2.345

Sumber: Hasil Olahan SPSS, 2023

Pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas ini, dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Tolerance* dan VIF. Berdasarkan tabel *output "Coefficients"* pada bagian "*Collinearity Statistics*" diketahui nilai *Tolerance* untuk variabel motivasi (X_1) sebesar 0,427 dan variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0,427 lebih besar dari 0,10.

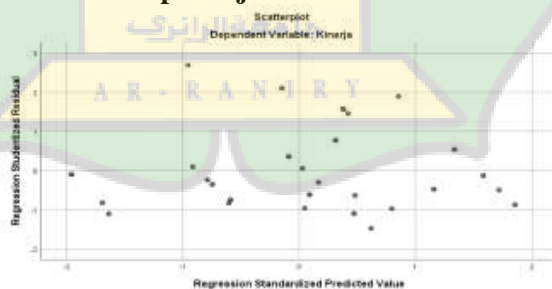
Sementara, nilai VIF untuk variabel motivasi (X_1) sebesar 2,345 dan variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 2,345 lebih kecil dari 10. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji

multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

4.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi terdapat persamaan atau perbedaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dengan ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot. Jika ada pola tertentu maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Tetapi jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

Gambar 4.4
Scatterplot Uji Heteroskedastisitas



Hasil Olahan SPSS, 2023

Dari Gambar 4.4 hasil uji heteroskedastisitas menggunakan *scatterplot* telah memenuhi syarat heteroskedastisitas karena pada

grafik scatterplot diatas titik-titiknya tidak membentuk pola tertentu dan tidak teratur, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya masalah heteroskedastisitas atau bebas dari masalah heteroskedastisitas.

4.7 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.12
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.955	1.361		1.436	.162
Motivasi	.241	.086	.334	2.812	.000
Disiplin Kerja	.503	.094	.636	5.348	.000
<i>R</i> = 0,915 <i>R Square</i> (<i>R</i> ²) = 0,837 <i>Adjusted R Square</i> = - 0,825		<i>Dependent Variable: Kinerja Karyawan [Y]</i>			

Sumber: Hasil Olahan SPSS, 2023

Tabel “*Unstandardized Coefficients B*” memberikan informasi tentang persamaan regresi yaitu seberapa besar variabel motivasi (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) memprediksi terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Adapun rumus persamaan regresi dalam analisis atau penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,955 + 0,241 (X_1) + 0,503 (X_2).$$

Berdasarkan persamaan regresi berganda diatas dapat diartikan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 1,955 yang bererati apabila variabel motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) bernilai nol atau

konstan maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 1,955.

2. Koefisien regresi X_1 , yang diperoleh dari nilai (β_1) yaitu sebesar 0,241 atau 24,1% bernilai positif. Yang artinya apabila variabel motivasi mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka tingkat kinerja karyawan PT. BPRS Serambi Mekah Langsa meningkat atau naik sebesar 0,241 atau 24,1% . Dengan ketentuan variabel lain tetap atau konstan.
3. Koefisien regresi X_2 , yang diperoleh dari nilai (β_2) yaitu sebesar 0,503 atau 50,3% bernilai positif. Yang artinya apabila variabel disiplin kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka tingkat kinerja karyawan PT. BPRS Serambi Mekah Langsa meningkat atau naik sebesar 0,503 atau 50,3% . Dengan ketentuan variabel lain tetap atau konstan.

4.8 Uji Hipotesis

4.8.1 Hasil Uji Parsial

Hasil uji parsial pada variabel motivasi (X_1) dapat dilihat pada Tabel 4.12 yang diolah melalui aplikasi SPSS versi 26. Berdasarkan tabel tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Serambi Mekah Langsa. Hasil penelitian ini didapatkan bahwa nilai koefisien regresi X_1 yang diperoleh dari nilai (β_1) sebesar 0,241 \neq 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan.

Hasil uji parsial pada variabel disiplin kerja (X_2) dapat dilihat pada Tabel 4.12 yang diolah melalui aplikasi SPSS versi 26. Berdasarkan tabel 4.12 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Serambi Mekah Langsa. Hasil penelitian ini didapatkan dari nilai koefisien regresi X_2 , yang diperoleh dari nilai (β_2) sebesar $0,503 \neq 0,000$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan.

4.8.2 Hasil Uji Simultan

Hasil uji simultan dilakukan untuk melihat pengaruh pada variabel independen motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji simultan pada tabel 4.12, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi $\neq 0,000$ dimana nilai (R^2) sebesar $0,837 \neq 0,000$. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Serambi Mekah Langsa.

4.9 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Seberapa Perhitungan nilai koefisien determinasi sering diartikan sebagai besar kemampuan variable bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya atau untuk menyatakan besarnya kontribusi Variabel terhadap variabel Y . Koefisien determinasi dapat dicari menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi.

Koefisien determinasi (R Square atau R kuadrat) atau disimbolkan dengan " R^2 " yang bermakna sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas atau variabel independent (X) terhadap variabel terikat atau variabel dependent (Y), atau dengan kata lain, nilai koefisien determinasi atau R Square ini berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Y.

Berdasarkan Tabel koefisien determinasi seperti ditunjukkan dalam Tabel 4.12, diketahui nilai koefisien determinasi atau R *Square* sebesar 0,837 yang merupakan pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau R, yaitu $0,915 \times 0,915 = 0,837$. Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) adalah 0,837 atau sama dengan 83,7%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 83,7%. Sedangkan sisanya 16,3% ($100-83,7$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.10 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisa terhadap temuan penelitian di atas, maka dapat dijelaskan bahwa dari dua (2) variabel yang dijadikan

variabel dependen. Diketahui bahwa kedua (2) aspek tersebut mempengaruhi kinerja karyawan PT. BPRS Serambi Mekah Langsa.

4.8.3 Pengaruh Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Serambi Mekah Langsa

Berdasarkan hasil penelitian dari hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Serambi Mekah Langsa. Hal tersebut terlihat dari nilai koefisien regresi X_1 yang diperoleh dari nilai (β_1) sebesar 0,241 sehingga nilai koefisien variabel motivasi $\neq 0,000$ atau bernilai positif, sehingga dapat diartikan bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Serambi Mekah Langsa dengan arah positif

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Serambi Mekah Langsa. Ini menggambarkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki seorang karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan, diketahui bahwa adanya pemenuhan dan kebutuhan karyawan, berupa terpenuhinya gaji pokok karyawan. karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih baik sehingga membuat kinerja karyawan semakin meningkat. Supervisi yang dapat diandalkan dalam mengkoordinasikan pelaksanaan kerja dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Memiliki hubungan kerja yang terjalin

dengan baik antara sesama karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya apresiasi berupa pengakuan dan penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik, membuat karyawan menjadi termotivasi dalam bekerja. lingkungan dan kondisi kerja yang baik dapat memberikan rasa nyaman sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dalam meningkatkan kinerjanya. Banyaknya peluang yang diberikan perusahaan agar karyawan memiliki peluang untuk maju dalam mencapai tujuan yang diharapkan dapat menambah motivasi karyawan serta akan meningkatkan kinerjanya. Tanggung jawab apabila diberikan tugas dan menyelesaikan dengan baik juga akan menambah motivasi dan akan meningkatkan kinerja karyawan PT. BPRS Serambi Mekah Langsa.

Adanya pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Serambi Mekah Langsa didukung oleh teori wibowo dalam bukunya *manajemen kinerja*, menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. pemberian motivasi kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan (Wibowo, 2010:39).

Hasil penelitian ini didukung penelitian terdahulu oleh Apriliana dkk (2018) menyebutkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan tingkat motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan karena adanya motivasi karyawan mendorong untuk bekerja lebih baik, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Selanjutnya penelitian Abrivianto (2019) menunjukkan hasil bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan arah positif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apabila karyawan termotivasi maka karyawan akan mendorong untuk bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan potensi yang dimiliki dalam melaksanakan tugasnya. Sehingga semangat kerja akan lebih meningkat dan kinerja karyawan akan lebih baik. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan Susita dkk (2020) yang membuktikan bahwa motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya ketika motivasi meningkat maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

4.8.4 Pengaruh Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Serambi Mekah Langsa

Berdasarkan hasil penelitian dari hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Serambi Mekah Langsa. Hal tersebut terlihat dari nilai koefisien regresi X_2 yang diperoleh dari

nilai (β_2) sebesar $0,503 \neq 0,000$ atau bernilai positif. sehingga dapat diartikan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Serambi Mekah Langsa dengan arah positif.

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Serambi Mekah Langsa. Disiplin kerja menjadi suatu hal yang diutamakan di dalam perusahaan, karena dengan adanya kedisiplinan perusahaan menjadi aman, tertib, lancar dan tujuan perusahaan tercapai. Ini menggambarkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki seorang karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan, diketahui bahwa adanya tingkat frekuensi kehadiran yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan PT. BPRS Serambi Mekah Langsa memiliki disiplin kerja yang baik dengan hadir tepat waktu saat bekerja, kondisi ini penting untuk ditingkatkan agar disiplin kerja pada karyawan lebih meningkat sehingga dapat memacu peningkatan kinerja karyawan dalam pelayanan yang lebih prima. karyawan mampu bekerja dengan teliti memiliki disiplin kerja yang baik, karyawan bekerja secara efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaannya memiliki disiplin kerja yang baik sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan, disiplin kerja yang baik tercermin dari perilaku karyawan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang ditetapkan perusahaan dengan baik, dengan adanya

rasa saling menghormati diantara karyawan merupakan etika kerja yang harus dimiliki seorang karyawan untuk menjaga disiplin kerja yang baik.

Adanya pengaruh variable disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Serambi Mekah Langsa didukung oleh teori Hasibuan dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia*, menyatakan bahwa kedisiplinan yaitu adanya kesadaran dan kesediaan seorang karyawan untuk mentaati segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam suatu organisasi. Dengan adanya hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan, 2016:67).

Hasil pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Serambi Mekah Langsa didukung penelitian terdahulu oleh Purwati (2015) menyebutkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan tingkat disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. kedisiplinan suatu organisasi dikatakan baik jika sebagian karyawan mentaati peraturan-peraturan yang ada. Selanjutnya penelitian Franz (2018), berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa jika karyawan dapat menjalankan disiplin kerja dengan baik maka kinerja karyawan akan meningkat pula.

4.8.5 Pengaruh Variabel Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Serambi Mekah Langsa

Berdasarkan hasil penelitian dari hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Serambi Mekah Langsa hal tersebut terlihat dari nilai koefisien regresi $\neq 0,000$ dimana (R^2) sebesar $0,837 \neq 0,000$ atau bernilai positif sehingga dapat diartikan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Serambi Mekah Langsa.

Kedua variabel ini (motivasi dan disiplin kerja) memberikan pengaruh sebanyak 83,7% terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Serambi Mekah Langsa. Secara persentase sudah cukup besar apabila PT. BPRS Serambi Mekah Langsa lebih memfokuskan pendekatan dengan kedua variabel tersebut untuk meningkatkan kinerja karyawan. Walaupun ada sebanyak 16,3% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti didalam penelitian ini. Seperti variabel kepemimpinan berdasarkan hasil penelitian Baskoro (2014), variabel profesionalisme berdasarkan hasil penelitian Muninghar (2019).

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Serambi Mekah Langsa
2. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Serambi Mekah Langsa
3. Variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Serambi Mekah Langsa

5.2 Saran

Agar kajian ini dapat terelaisasikan, maka peneliti mengajukan beberapa saran yang dapat diberikan peneliti untuk perusahaan dan penelitian seterusnya, sebagai berikut:

5.2.1 Saran Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai tambahan literatur pustaka atau bahan referensi bagi penelitian selanjutnya, disarankan penelitian selanjutnya dapat mengembangkan indikator yang lebih tepat atau menambahkan variable-variabel lain yang dianggap dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti pelatihan kerja, kompensasi, dan sebagainya.

5.2.2 Saran Praktis

1. Bagi Pihak Bank

Bagi PT. BPRS Serambi Mekah Langsa diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan terus memberikan motivasi dan dukungan kepada karyawan, serta melakukan pengawasan terhadap kedisiplinan karyawan dengan mengarahkan dan memberikan nasihat pada karyawan untuk selalu mengikuti aturan yang ada dalam perusahaan. Dengan begitu kinerja karyawan dapat mengalami peningkatan, karena dengan meningkatnya kinerja karyawan maka visi, misi, dan tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

2. Bagi masyarakat

Bagi masyarakat dan peneliti lainnya agar penelitian ini dapat dijadikan informasi tambahan dan menjadi bahan referensi atau perbandingan untuk penelitian lainnya dimana akan dilakukan oleh penelitiannya selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2019. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Danang, S. (2010). *Uji Khi Kuadrat dan Regresi Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Edy, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Fathoni, A. R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariant Dengan Program IBM SPSS (7ed.)*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. (2015). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Perbankan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* . Bandung: Reflika Diatama.
- Otoritas Jasa Keuangan. (2022). *Bank Umum Otoritas Jasa Keuangan*. Diakses 02 Agustus 2022, dari <https://www.ojk.go.id/id/kanal/perbankan/pages/Bank-Umum.aspx>.
- Priyatno, D. (2016). *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS* 20. *Jurnal Administrasi*, 5(2), 130.

- Riawati, R., Manullang, R., & Rudi, A. (2016). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT BPRS Bangka Belitung Cabang Pangkalpinang). *jurnal Progresif Manajemen Bisnis (JIPMB)*, 12(2), 5-6.
- Robbins, S. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhalindo.
- Sahanggamu, p. M., & Mandey, S. L. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *jurnal EMBA*, 2 (1), 3.
- Santoso, A. B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Panin Bank Cabang Pondok Indah. *jurnal kreatif: pemasaran, sumber daya manusia dan keuangan*, 6 (1), 12-13.
- Sastrohadiwiryono, B. S. (2015). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia pendekatan Administratif Dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Siagian, S. P (2019). *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sinambela, P. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Simanjuntak J. P. (2015). *Manajemen & Evaluasi Kinerja*. Edisi 3. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM : Teori Dimensi Pengukuran, Dan Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

- Sudarwan, D. (2015). Motivasi Kepemimpinan Dan Efektifitas Kelompok. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2019). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung : Alfabeta.
- Sutisna, E. (2012). Etos Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Bandung: CV. Pratama Jaya Ciamis.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Tsauri, D. S. (2014). Manajemen Kinerja (Performance Management). Jember: STAIN Press.
- Wibowo. (2010). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Press
- Widodo, S. E. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KATA PENGANTAR

kepada Yth Bapak/Ibu

Di tempat

Dengan hormat, Sehubungan dengan penyelesaian Tugas Akhir Skripsi (TAS) yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Serambi Mekah Langsa”**, maka saya:

Nama : Sabilla Risqi Amanda

NIM : 170603097

Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah UIN Ar Raniry

Bermaksud untuk memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk meluangkan waktu guna mengisi angket ini untuk keperluan penelitian. Jawaban Bapak/Ibu/Sdr merupakan pendapat pribadi sesuai dengan yang Bapak/Ibu/Sdr alami. Tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban dianggap benar. Identitas dan keterangan yang telah Bapak/Ibu/Sdr berikan akan dijaga kerahasiaannya, sehingga tidak perlu ragu untuk memberikan jawaban karena hanya untuk kepentingan penelitian penyusun skripsi. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Sdr dalam meluangkan waktu untuk mengisi angket ini peneliti mengucapkan terimakasih.

Peneliti

Sabilla Risqi Amanda
NIM 170603097

PETUNJUK :

Mohon berikan tanda centang (√) pada kolom sesuai kriteria pribadi anda:

- Sangat Tidak Setuju (STS)
- Tidak Setuju (TS)
- Kurang Setuju (KS)
- Setuju (S)
- Sangat Setuju (SS)

KUESIONER

1	Nama	(boleh tidak diisi)	
2	Alamat	(boleh tidak diisi)	
3	Jenis Kelamin	<input type="checkbox"/> Laki-laki	<input type="checkbox"/> Perempuan
4	Usia	<input type="checkbox"/> 20-29 Tahun <input type="checkbox"/> 30-39 Tahun	<input type="checkbox"/> 40-49 Tahun <input type="checkbox"/> > 50 Tahun
5	Pendidikan Terakhir	<input type="checkbox"/> SMA <input type="checkbox"/> Diploma III <input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> S2 <input type="checkbox"/> Lainnya....
6	Masa Kerja	<input type="checkbox"/> 1 Tahun <input type="checkbox"/> 2 – 5 Tahun <input type="checkbox"/> 6 – 10 Tahun	<input type="checkbox"/> 11 – 15 Tahun

Motivasi Karyawan Pada PT. BPRS Serambi Mekah Langsa

No	Kode	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
			STS	TS	KS	S	SS
1	M ₁	Gaji yang saya terima setiap bulan mencukupi kebutuhan sehari-hari					
2	M ₂	Supervisor memberikan dukungan dan arahan yang jelas dalam pencapaian target yang ditetapkan.					
3	M ₃	Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja berjalan baik.					
4	M ₄	Pekerjaan saya dihargai atas prestasi					

		kerja saya membuat saya menjadi bersemangat dalam bekerja					
5	M ₅	Sarana pendukung dan peralatan bekerja sangat memadai					
6	M ₆	Saya merasa nyaman bekerja disini karena banyak peluang untuk maju dalam mencapai tujuan yang diharapkan.					
7	M ₇	Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan pekerjaan.					

Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. BPRS Serambi Mekah Langsa

No	Kode	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
			STS	TS	KS	S	SS
1	DK ₁	Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja					
2	DK ₂	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti sesuai dengan pedoman kerja					
3	DK ₃	Saya selalu mengerjakan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan cepat dan tepat waktu.					
4	DK ₃	Selalu menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien					
5	DK ₄	Saya selalu mematuhi peraturan perusahaan yang telah ditetapkan.					

6	DK ₅	Dalam bekerja semua karyawan selalu saling menghormati antar karyawan.					
---	-----------------	--	--	--	--	--	--

Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS Serambi Mekah Langsa

No	Kode	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
			STS	TS	KS	S	SS
1	KK ₁	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu mengutamakan kualitas pekerjaan.					
2	KK ₂	Saya memiliki tingkat kuantitas kerja yang sangat maksimal dalam bekerja.					
3	KK ₃	Saya dapat menggunakan dan memanfaatkan informasi yang ada untuk membantu menyelesaikan pekerjaan dan tugas-tugas yang diberikan.					
4	KK ₄	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan					
5	KK ₅	saya mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan karyawan lain.					

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Sdr dalam meluangkan waktu untuk mengisi angket ini peneliti mengucapkan terimakasih.

Lampiran 2. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Kelompok Usia	Frekuensi	Persentase
1	20 – 29 Tahun	10	33,3 %
2	30 – 39 Tahun	11	36,6 %
3	40 – 49 Tahun	6	20 %
5	> 50 Tahun	3	10 %
Total Responden		30	100%

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA/ sederajat	3	10 %
2	DIPLOMA III	5	16,6 %
3	S1	17	56,6 %
4	S2	3	10 %
5	Lainnya	2	6,6 %
Total Responden		30	100%

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

No.	Pengalaman	Frekuensi	Persentase
1	1 Tahun	3	10 %
2	2 – 3 Tahun	3	10 %
3	4 – 5 Tahun	11	36,6 %
4	> 6 Tahun	13	43,3 %
Total Responden		30	100%

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Pendapatan	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	18	60 %
2	Perempuan	12	40 %
Total Responden		30	100 %

Lampiran 3 : Data Jawaban Responden

No	Motivasi (X1)						
1	2	3	3	3	2	3	4
2	2	4	4	4	2	4	4
3	5	5	3	4	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	3	4	4	4	3	4
7	4	4	4	4	4	4	4
8	1	1	1	2	1	1	1
9	2	2	3	3	2	2	3
10	3	3	3	3	3	3	4
11	3	4	4	4	3	4	5
12	3	3	3	2	3	3	2
13	4	4	3	3	4	4	4
14	3	3	2	1	3	3	1
15	2	2	2	1	2	2	3
16	4	3	4	4	4	3	3
17	5	5	5	5	5	5	5
18	3	3	4	4	3	3	3
19	2	3	3	3	2	3	4
20	3	3	3	3	3	3	4
21	4	4	4	4	4	4	4
22	3	3	3	4	3	3	4
23	3	3	3	3	3	3	3
24	3	3	3	4	3	3	4
25	1	1	1	1	1	1	4
26	3	2	3	3	3	2	3
27	1	2	1	2	1	2	2
28	3	3	3	3	3	3	3
29	3	4	4	4	3	4	4
30	2	2	2	2	2	2	2

No	Disiplin Kerja (X2)					
	1	4	4	4	4	4
2	2	2	3	2	2	2
3	3	5	5	5	3	5
4	5	5	5	5	3	5
5	4	5	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4
7	5	1	3	1	4	1
8	1	2	1	3	2	1
9	4	1	1	1	1	2
10	4	3	3	3	3	4
11	5	5	5	5	5	5
12	3	2	2	2	2	2
13	4	5	4	5	5	4
14	1	1	1	2	2	1
15	3	3	4	4	4	2
16	3	4	3	4	3	4
17	5	5	5	5	5	5
18	3	4	4	4	3	4
19	3	4	3	4	1	3
20	4	4	4	4	4	4
21	3	2	4	4	4	3
22	4	4	3	2	3	3
23	3	3	3	3	4	3
24	4	4	4	4	4	4
25	5	3	2	2	1	3
26	1	3	2	3	2	3
27	1	1	1	1	1	2
28	3	3	3	3	3	3
29	4	4	4	4	4	4
30	2	2	2	2	2	2

No	Kinerja Karyawan (Y)				
1	4	3	3	3	3
2	2	4	4	4	4
3	5	5	3	4	5
4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
6	4	3	4	4	4
7	3	4	4	4	4
8	1	1	1	2	1
9	2	2	3	3	3
10	4	3	3	3	3
11	5	5	5	5	5
12	3	2	2	2	2
13	4	5	4	5	5
14	1	1	1	2	2
15	3	3	4	4	4
16	3	4	3	4	3
17	5	5	5	5	5
18	3	4	4	4	3
19	3	4	3	4	1
20	3	4	4	4	4
21	3	3	3	3	3
22	3	4	4	4	4
23	3	3	3	3	3
24	4	4	4	4	4
25	3	5	3	3	3
26	3	3	2	3	3
27	2	2	2	2	2
28	3	3	3	3	3
29	4	4	4	4	4
30	2	2	2	2	2

Lampiran 4: Statistik Deskriptif Variabel

Statistics

	X 1. 1	X1 .2	X1 .3	X1 .4	X1 .5	X1 .6	X1 .7	X2 .1	X2 .2	X2. 3	X2 .4	X2 .5	X2 .6	Y. 1	Y. 2	Y. 3	Y. 4	Y. 5
N Valid	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3.03	3.17	3.17	3.23	3.03	3.17	3.53	3.33	3.27	3.20	3.30	3.07	3.17	3.27	3.50	3.33	3.57	3.40
Median	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.40	3.50	3.00	3.40	3.00	3.00	3.00	3.40	3.00	3.40	3.00
Std. Deviation	1.159	1.085	1.085	1.135	1.159	1.159	1.106	1.241	1.337	1.243	1.264	1.230	1.206	1.112	1.196	1.093	1.097	1.163
Variance	1.344	1.178	1.178	1.289	1.344	1.344	1.223	1.540	1.789	1.545	1.597	1.513	1.454	1.237	1.431	1.195	1.094	1.352
Range	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
Minimum	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
Maximum	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Lampiran 5: Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X₁)

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	TOTAL
X1.1 Pearson Correlation	1	.845**	.790**	.728**	1.000**	.845**	.577**	.918**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2 Pearson Correlation	.845**	1	.824**	.779**	.845**	1.000**	.699**	.947**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3 Pearson Correlation	.790**	.824**	1	.891**	.790**	.824**	.670**	.916**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4 Pearson Correlation	.728**	.779**	.891**	1	.728**	.779**	.722**	.890**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5 Pearson Correlation	1.000**	.845**	.790**	.728**	1	.845**	.577**	.918**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.001	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6 Pearson Correlation	.845**	1.000**	.824**	.779**	.845**	1	.699**	.947**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7 Pearson Correlation	.577**	.699**	.670**	.722**	.577**	.699**	1	.781**
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.001	.000		.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL Pearson Correlation	.918**	.947**	.916**	.890**	.918**	.947**	.781**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Output SPSS 26

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL
X2.1 Pearson Correlation	1	.526**	.626**	.352	.527**	.561**	.698**
Sig. (2-tailed)		.003	.000	.057	.003	.001	.000
N	30	30	30	30	30	30	30
X2.2 Pearson Correlation	.526**	1	.817**	.869**	.576**	.891**	.915**
Sig. (2-tailed)	.003		.000	.000	.001	.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30
X2.3 Pearson Correlation	.626**	.817**	1	.839**	.780**	.805**	.949**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30
X2.4 Pearson Correlation	.352	.869**	.839**	1	.652**	.803**	.882**
Sig. (2-tailed)	.057	.000	.000		.000	.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30
X2.5 Pearson Correlation	.527**	.576**	.780**	.652**	1	.527**	.790**
Sig. (2-tailed)	.003	.001	.000	.000		.003	.000
N	30	30	30	30	30	30	30
X2.6 Pearson Correlation	.561**	.891**	.805**	.803**	.527**	1	.895**
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.003		.000
N	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL Pearson Correlation	.698**	.915**	.949**	.882**	.790**	.895**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Output SPSS 26

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations					
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	1	.778**	.747**	.749**	.768**	.880**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	.778**	1	.817**	.875**	.769**	.923**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	.747**	.817**	1	.920**	.841**	.937**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	.749**	.875**	.920**	1	.830**	.947**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	.768**	.769**	.841**	.830**	1	.916**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.880**	.923**	.937**	.947**	.916**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Output SPSS 26

Hasil Uji Reliabilitas X₁, X₂, dan Y

No	Variabel	Jumlah Tem	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Motivasi (X ₁)	7	0,967	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X ₂)	6	0,926	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	5	0,953	Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS 26

Lampiran 6: Uji Asumsi Klasik

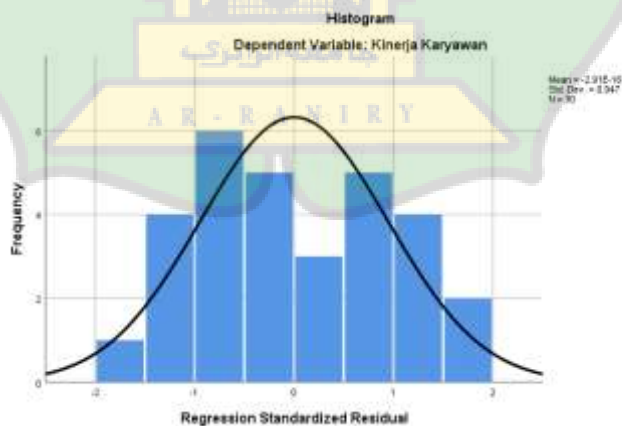
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

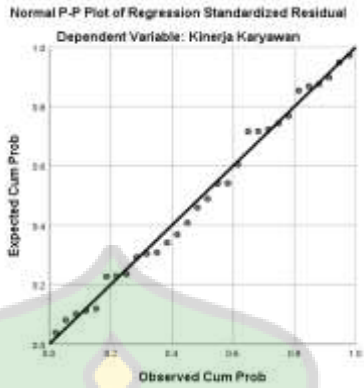
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.05357076
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.124
	Negative	-.086
Test Statistic		.124
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Output SPSS 26



Sumber: Hasil Output SPSS 26



Sumber: Hasil Output SPSS 26

Hasil Uji Multikolinearitas

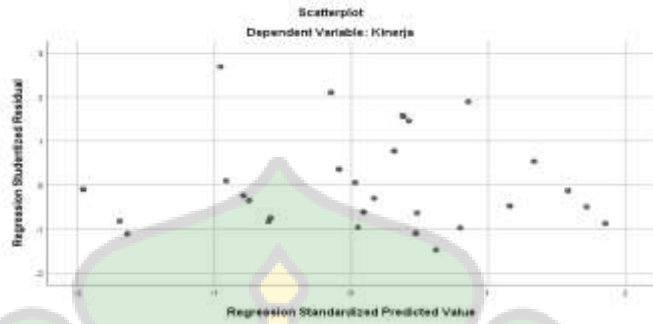
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.955	1.361		1.436	.162		
Motivasi	.241	.086	.334	2.812	.009	.427	2.345
Disiplin Kerja	.503	.094	.636	5.348	.000	.427	2.345

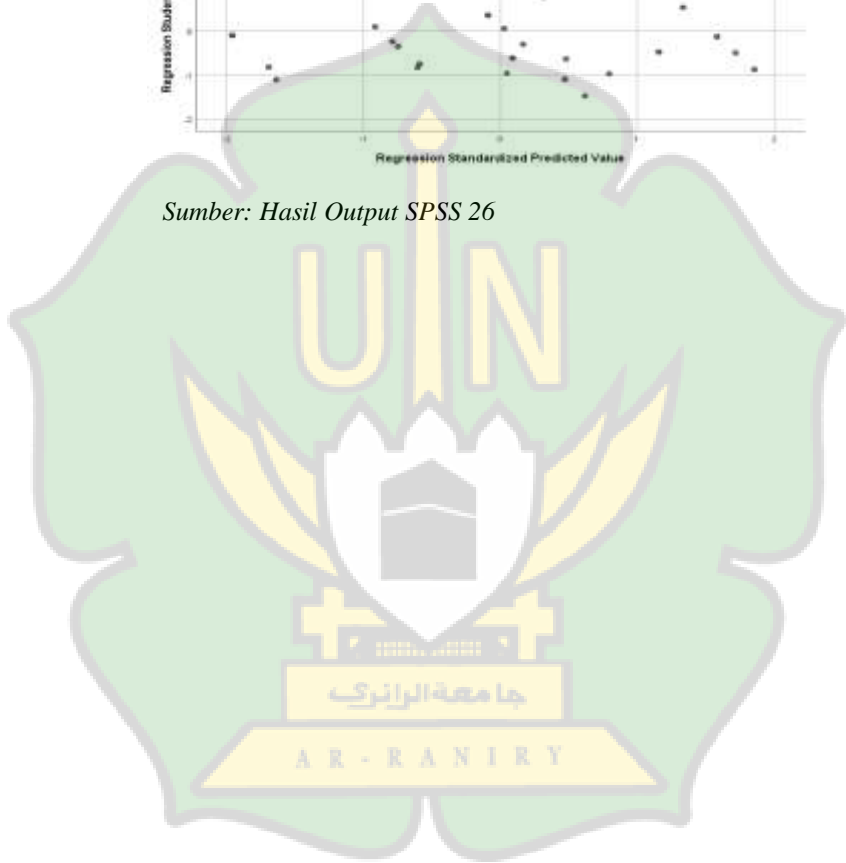
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS 26

Hasil Uji Heteroskedastisitas



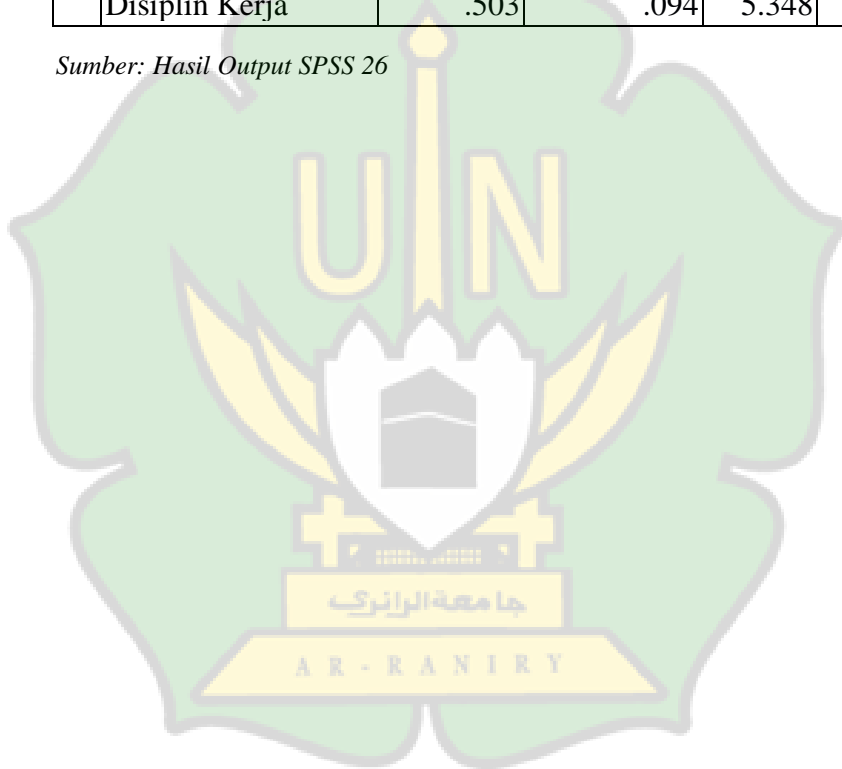
Sumber: Hasil Output SPSS 26



Lampiran 7: Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.	
	B	Std. Error			
1	(Constant)	1.955	1.361	1.436	.162
	Motivasi	.241	.086	2.812	.000
	Disiplin Kerja	.503	.094	5.348	.000

Sumber: Hasil Output SPSS 26



Lampiran 8: Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.915 ^a	.837	.825	2.128

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS 26

