

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI****Asep Saeful Ulum¹, Wasman²**

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon, Indonesia

Email: asepsaefululum21@gmail.com

KATA KUNCI*Motivasi, Disiplin Kerja,
dan Kinerja Pegawai.***ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bersifat deksriptif. Populasi yang terdapat pada penelitian ini mencakup seluruh pegawai yang bekerja di BSI KCP Cirebon Plered, kemudian dalam sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 30 Pegawai. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Deskriptif, Analisis Statistik berupa Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Model, dan Uji Hipotesis berupa Uji t (parsial), Uji F (simultan) dimana semua proses pengujian tersebut menggunakan aplikasi SPSS versi 24. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai dimana nilai thitung sebesar $3,510 > ttabel 2,052$ dan didukung oleh nilai Sighthitung sebesar $0,02 < 0,05$. Kemudian terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dimana nilai thitung sebesar $3,258 > ttabel 2,052$ dan didukung oleh nilai Sighthitung sebesar $0,03 < 0,05$. Dan secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dimana nilai Fhitung sebesar $13,595 > Ftabel 3,35$ dan didukung oleh nilai Sighthitung sebesar $0,000 < 0,05$.

Asep Saeful Ulum
asepsaefululum21@gmail.com.
artikel dengan akses terbuka dibawah lisensi



PENDAHULUAN

Motivasi didefinisikan sebagai keadaan kepribadian seseorang yang mendorong keinginan seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Anoraga & Prasetyo, 2015). Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, dengan kata lain motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Faktor pendorong dari seseorang untuk melaksanakan suatu aktivitas pada umumnya sebuah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja) (Rivai, 2013). Terdapat dua hal motivasi yang sering kali dimunculkan pada diri seseorang yaitu dari segi aktif atau dinamis, dalam arti motivasi tampak sebagai usaha positif dalam menggerakkan dan mengarahkan daya dan potensi pegawai secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Kusuma, 2017).

Motivasi kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, terlihat dari sikap para pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan kerjanya. Motivasi sebagai proses yang menunjukkan intensitas individu, arah dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan (Suwondo & Sutanto, 2015). Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari diri sendiri maupun orang lain untuk bekerja lebih giat dalam sebuah perusahaan. Motivasi kerja merupakan sebuah proses yang terjadi melalui perilaku seseorang dengan cara tertentu dalam rangka memaksimalkan kebutuhan individu untuk bertahan hidup, keamanan, kehormatan, pencapaian, kekuasaan, pertumbuhan, dan rasa harga diri (Rahmawani & Syahril, 2021).

Disiplin kerja ialah aksi manajemen untuk mendesak para anggota organisasi memenuhi tuntutan bermacam syarat. Kedisiplinan diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik dan mematuhi segala peraturan yang berlaku (Hendrawan & Pradhanawati, 2017). Hal ini akan tercapainya tujuan dalam suatu perusahaan dan karyawan. Disiplin kerja selaku perilaku, tingkah laku serta perbuatan yang cocok dengan peraturan industri baik tertulis ataupun tidak tertulis. Disiplin kerja ialah bagian yang sangat berarti dalam pengembangan sumber energi manusia. Oleh sebab itu, disiplin kerja sangat dibutuhkan dalam perusahaan supaya tidak terjadinya kelalaian yang menimbulkan kurangnya kapabilitas dalam melaksanakan pekerjaan.

Komunikasi yang mudah dicoba oleh manager dengan memandang tingkatan ketertiban kerja dari para pegawai buat tingkatkan pemahaman serta kesediaan seorang untuk mentaati seluruh peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja membagikan khasiat yang besar untuk industri ataupun untuk para karyawan. Terdapatnya disiplin kerja hendak menjamin berjalannya tata tertib serta kelancaran penerapan tugas sehingga mendapatkan hasil yang maksimal untuk industri. Untuk karyawan, disiplin kerja hendak menghasilkan atmosfer kerja yang menyenangkan serta semangat kerja karyawan hendak meningkat. Dalam perihal ini karyawan hendak merasa lebih bahagia untuk menuntaskan tugasnya dengan baik (Suwondo & Sutanto, 2015).

Setiap perusahaan pasti menginginkan pegawainya mempunyai prestasi karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi dapat meningkatkan kinerja kerjanya. Jika melihat prestasi kerja sangat diperhatikan maka akan menjadi focus bagi pegawai serta untuk melihat sejauh mana tingkat keberhasilan yang bisa dicapai dalam pekerjaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting, oleh karena itu

diperlukan usaha-usaha yang lebih baik dalam mengupayakan pembinaan manusia sebagai tenaga kerja yang handal dan mempunyai kualitas. Tercapainya tujuan suatu perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai prestasi kerja yang tinggi yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya (Aldi & Susanti, 2019).

Kualitas manusia sebagai modal dasar dalam masa pembangunan, dimana pegawai yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Kemudian sumber daya manusia juga mempunyai ciri khas utama dimana terdapat berbagai macam kebutuhan yang harus dipenuhi namun terbatasnya Sumber Daya Manusia membuat tidak terpenuhinya berbagai hal. Karena peranannya yang strategis sumber daya manusia dapat menciptakan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas perusahaan diperlukan adanya disiplin dalam bekerja (Lasmaya, 2018). Manusia selalu berperan aktif dan selalu dominan dalam setiap aktifitas organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi (Samsuni, 2017).

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (kinerja atau prestasi nyata) yang berkaitan dengan berbagai kegiatan dalam suatu organisasi kerja. Serta hasil dari suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama waktu tertentu (Sandewa, 2017). Kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya, atau dengan kata lain kinerja pegawai akan memberikan kontribusi positif pada kinerja organisasi, dalam hal ini bahwa perilaku pegawai baik secara individu ataupun kelompok dapat memberikan kekuatan atau pengaruh atas kinerja perusahaan (Sanjaya, 2018). Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya yaitu faktor disiplin kerja; pelatihan dan pengembangan; faktor stress kerja; faktor kompensasi dan; faktor kepemimpinan (Akbar et al., 2020). Untuk itu kinerja dari pegawai bisa mempengaruhi kinerja lembaga maupun perusahaan secara totalitas (Andayani & Tirtayasa, 2019).

Motivasi kerja tidak selamanya terletak dalam keadaan baik, oleh sebab itu butuh terdapatnya pemecahan untuk meningkatkan motivasi kerja dapat dicoba dengan mencermati serta penuhi kebutuhan pegawai dan menghargai hasil dari pekerjaan mereka. Terdapat 2 berbagai tata cara guna tingkatkan motivasi pegawai ialah motivasi langsung dengan penuhi kebutuhan pegawai secara materiil serta non materiil dan motivasi tidak langsung dengan membagikan fasilitas- fasilitas untuk mendukung pekerjaan. Setelah itu sebagai kekuatan pendorong yang mewujudkan sesuatu sikap guna menggapai tujuan kepuasan dirinya. Kerap kali orang berkomentar kalau motivasi kerja bisa ditimbulkan apabila memperoleh imbalan yang baik serta adil, tetapi realitasnya walaupun telah diberi imbalan yang baik namun pekerjaannya belum optimal. Tiap manusia pasti memiliki dasar penyebabnya kenapa seorang bersedia melaksanakan tipe aktivitas ataupun pekerjaan tertentu, kenapa orang yang satu bekerja dengan aktif, sebaliknya yang lain biasa saja. Semua ini terdapat karena serta penyebabnya yang mendesak seorang bekerja semacam itu, ataupun dengan kata lain tentu terdapat motivasinya.

Sebagai salah satu fenomena permasalahan yang terjadi pada Bank Syariah Indonesia KCP Cirebon Plered yaitu kurangnya semangat bekerja dikarenakan berbagai faktor yang dialami oleh setiap pegawai membuat motivasi kerja harus

selalu ada dalam setiap kesempatan. Adanya keterlambatan pegawai dalam memasuki jadwal kerja dan masih kurangnya pegawai dalam melayani nasabah sehingga sering terjadinya antrian yang panjang harus diatasi segera dengan kedisiplinan mengerjakan pekerjaan. Disiplin sangat penting untuk perkembangan perusahaan karena dapat dijadikan sebagai alat untuk memotivasi supaya bisa mendisiplinkan diri dalam menjalankan pekerjaannya baik secara perorangan ataupun kelompok. Di samping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Perusahaan bisa mempunyai produktivitas yang baik guna memenuhi sasaran perseroan yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai yang baik dengan etos kerja yang besar bakal menolong perusahaan untuk bisa memenuhi sasaran industri tersebut serta menunjang perusahaan mendapatkan keuntungan, sebaliknya bilamana kinerja pegawai menyusut serta kurang baik hingga bakal merugikan perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, hingga perusahaan wajib bisa mengelola pegawainya dengan baik supaya kinerjanya bisa optimal.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena di atas dimana peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait dengan wilayah kajian Manajemen Organisasi dan Bisnis Syariah. Dengan topik penelitian yaitu Kualitas Manajemen Perbankan Syariah, dimana terdapat keterkaitannya mengenai motivasi karyawan dan disiplin kerja karyawan yang berhubungan dengan kinerja pegawai. Dengan demikian tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia KCP Cirebon Plered. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai masukan yang berguna untuk pimpinan Bank Syariah Indonesia KCP Cirebon Plered, supaya dapat meningkatkan kualitas pegawai serta manajemen pada Bank Syariah Indonesia KCP Cirebon Plered

METODE PENELITIAN

A. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif metode survei.

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei (Sugiyono, 2017). Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu 2 bulan, yakni pada bulan Mei dan Juni 2022. Penelitian ini bertempat di Bank Syariah Indonesia KCP Cirebon Plered 1 Lokasi tersebut dipilih karena permasalahan pada penelitian ini tentang apa yang mempengaruhi kinerja pegawai pada bank syariah, dan pegawai pada Bank Syariah Indonesia KCP Cirebon Plered 1 yang akan menjadi subjek dalam penelitian ini.

B. Populasi dan sampel

Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai pada Bank Syariah Indonesia KCP Cirebon Plered sebanyak 30 orang pegawai. Untuk sampel yang diambil yaitu seluruh pegawai karena jumlah sampel hanya 30 responden. Dalam penelitian ini menggunakan angket karena jenis penelitian survei. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert. Untuk memperoleh data secara terperinci dan baik, maka peneliti menggunakan beberapa metode, yaitu kuesioner atau angket, dokumentasi dan studi kepustakaan.

C. Analisis Data

Analisis ini berhubungan dengan semua teknik statistik yang secara simultan menganalisis sejumlah pengukuran pada individu atau objek (Santoso, 2017). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis statistik

dengan memanfaatkan software IBM SPSS versi 24. Semua data yang telah diperoleh akan dihitung dengan bantuan aplikasi IBM SPSS versi 24. Teknik analisis data meliputi, uji validitas dan reliabilitas instrument; uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas; analisis regresi linear berganda; uji koefisien determinasi; dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas menampilkan sejauh mana skor/ nilai/ dimensi yang diperoleh benar- benar menyatakan hasil pengukuran/ pengamatan yang mau di ukur. Nilai koefisien korelasi pada Corrected Item Total Correlations positif serta lebih besar dari 0, 374 dengan demikian seluruh bentuk pertanyaan untuk pengaruh motivasi kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dinyatakan valid.

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ untuk *degree of freedom* (df) = n-2, diketahui (n) yaitu jumlah sampel. Dengan jumlah sampel pada penelitian ini adalah 30 orang, maka dapat diukur besarnya df yaitu $30-2=28$ dan α 0,05 di dapat $r_{tabel} = 0,374$. Dari hasil pengelolaan data yang dilakukan dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS 24 secara keseluruhan variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai yang peneliti ajukan dianggap valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas membuktikan bahwa sejauh mana pengukuran tersebut membagikan hasil yang relatif tidak berbeda dilakukan pengukuran kembali pada subjek yang sama. Uji reliabilitas dilakukan pada semua item pertanyaan kuesioner yang diberikan 30 orang responden. Item pertanyaan dinyatakan reliable jika *Cronbach Alpha* >0,6%.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,638	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,649	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,758	0,60	Reliabel

Berdasarkan hasil Uji Reliabilitas pada tabel diatas, menunjukkan bahwa masing-masing nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan item pertanyaan sudah reliable karena nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

Uji normalitas Kolmogorov-smirnov dikatakan normal apabila nilai tingkat signifikannya >0,05. Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorov-smirnov di dapatkan nilai signifikannya 0,98, maka dengan hasil tersebut dapat disimpulkan hasil data distribusi normal karena lebih besar dari hasil signifikansi ketentuan Kolmogorov-smirnov.

b. Uji Multikolinieritas

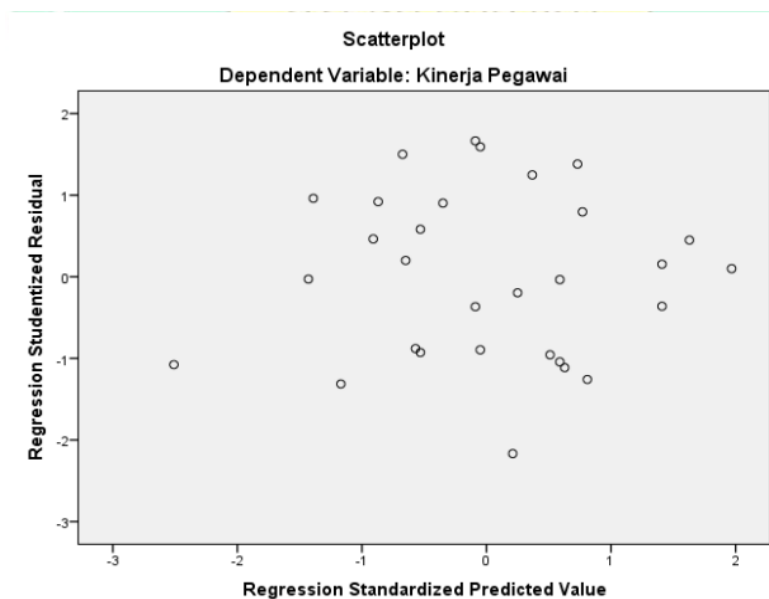
Uji multikorelasi dilakukan dengan cara melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai tolerance value lebih tinggi daripada 0,10 atau VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1 Constant)	-2.227	7.157		-.311	.758		
Motivasi Kerja	.596	.170	.483	3.510	.002	.975	1.025
Disiplin Kerja	.518	.159	.448	3.258	.003	.975	1.025

Berdasarkan tabel diatas untuk nilai tolerance sebesar 0,975 dan nilai VIF yaitu 1.025 yang artinya keduanya menunjukkan tidak terjadinya multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Uji Heterokedastisitas

Hasil dari uji heteroskedastisitas grafik scatterplot memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah pada angka 0 pada sumbu Y. Artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai.

3. Uji Model

a. Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS IBM 24, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 3. Uji Regresi Linar Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.227	7.157		-.311	.758
Motivasi Kerja	.596	.170	.483	3.510	.002
Disiplin Kerja	.518	.159	.448	3.258	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

$$Y = a + b1.X1 + b2.X2$$

$$= -2.227 + 0,596 + 0,518$$

- 1) Nilai a sebesar -2.227 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja pegawai belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2). Jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja pegawai tidak mengalami perubahan.
- 2) b1 (nilai koefisien regresi X1) sebesar 0,596, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel motivasi kerja maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,596, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- 3) b2 (nilai koefisien regresi X2) sebesar 0,518, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel disiplin kerja maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,518, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

b. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4. Uji koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.708a	.502	.465	2.054

Variabel koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabilitas variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen yang ditunjukkan oleh nilai R Square = 0,502. Berdasarkan hasil uji koefisien diatas dipenagruhi nilai koefisien R Square (R²) sebesar 0,502 atau 50,2%. Dapat diambil kesimpulan besarnya pengaruh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,502 (50,2%).

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Tabel 5. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.227	7.157		-.311	.75
Motivasi Kerja	596	.170	.483	3.510	.002
Disiplin Kerja	518	.159	.448	3.258	.003

1. Jika nilai sig <0,05 atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.
2. Jika nilai sig >0,05 atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Hipotesis Motivasi Kerja (X1)

t tabel = t ($\alpha/2$; n-k-1)

= t (0,05/2 ; 30-2-1)

= 0,025 ; 27

= 2,052 (dibuktikan dengan t tabel yang dilampirkan)

Nilai sig 0,02 < 0,05 t hitung > t tabel = 3,510 > 2,052 Kriteria pengujian Jika t hitung > t tabel maka H₀ ditolak, H_a diterima Jika t hitung < t tabel maka H₀ diterima, H_a ditolak Jika Sig hitung < 0,05 maka H₀ ditolak, H_a diterima Jika Sig hitung > 0,05 maka H₀ diterima, H_a ditolak Sesuai dengan tabel di atas yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi Motivasi kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,02 < 0,05 dan nilai t hitung 3,510 > nilai t tabel 2,052, maka:

H₀ = Motivasi Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H_a = Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai

Disiplin Kerja (X2)

Nilai sig 0,03 < 0,05 t hitung > t tabel = 3,258 > 2,052 Kriteria pengujian :

Jika t hitung > t tabel maka H₀ ditolak, H_a diterima

Jika t hitung < t tabel maka H₀ diterima, H_a ditolak

Jika Sig hitung < 0,05 maka H₀ ditolak, H_a diterima

Jika Sig hitung > 0,05 maka H₀ diterima,

H_a ditolak sesuai dengan tabel diatas yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah nilai t hitung 3,258 > nilai t tabel 2,052 dan nilai sig sebesar 0,03 < 0,05 dan, maka :

H₀ = Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H_a = Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

b. Uji F

Uji F yaitu uji koefisien regresi secara bersama-sama untuk mengkaji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05.

Tabel 6. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	114.751	2	57.375	13.595	.000b
Residual	113.949	27	4.220		
Total	228.700	29			

1. Jika nilai sig <0,05, atau F hitung > F tabel maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.
2. Jika nilai sig >0,0, atau F hitung < F tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

X1 dan X2 terhadap Y Angka F hitung sebesar 13,595 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Tabel dapat dilihat pada tabel statistik pada tingkat signifikansi 0,05 dengan $df_2 = (n-k-1)$ atau $30-2-1 = 27$, F tabel sebesar 3,35 (lihat pada lampiran F tabel). Dari tabel diatas dapat diketahui nilai signifikansi untuk motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,000 $< 0,05$ dan F hitung $13,595 >$ nilai F tabel 3,35. Maka hal tersebut membuktikan bahwa :

Ho = Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Ha = Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai

B. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Bank Syariah Indonesia KCP Cirebon Plered

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai di Bank Syariah Indonesia KCP Cirebon Plered 1. Uji t menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = 3,510$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,510 > 2,052$) dan $sig t$ $0,02 < 0,05$. Sehingga kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Bank Syariah Indonesia KCP Cirebon Plered. Motivasi sebagai dorongan dan semangat kerja dalam diri manusia, dengan adanya motivasi baik dalam diri sendiri ataupun dari orang lain kita akan mempunyai semangat baru untuk mencapai target dan tujuan yang kita inginkan. Tanpa adanya motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Kurniawan (2017), dengan hasil yang di dapat yaitu uji t menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = 2,064 > 2,042$ dan $sig t = 0,048 < 0,05$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig t < 0,05$. Sedangkan dalam penelitian lainnya dari Rido Sanjaya (2018) dengan hasil yang di dapat yaitu uji $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,577 > 2,045$) dan $sig t$ $0,001 < 0,05$. Sehingga kesimpulan dari penelitian ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif serta signifikan variabel motivasi terhadap variabel kinerja pegawai. Mengenai motivasi terhadap kinerja pegawai dimana penelitian tersebut menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Bank Syariah Indonesia KCP Cirebon Plered

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Bank Syariah Indonesia, dapat dilihat hasil dari uji t nilai $t_{hitung} = 3,258$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,258 > 2,052$) dan $sig t$ $0,03 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja menjadi hal yang harus ditanamkan dalam diri setiap pegawai. Apabila tidak ada kesadaran pegawai akan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku maka etos kerja tidak akan berjalan dengan baik. Peraturan tidak akan bermanfaat untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan apabila tidak ada dorongan dari dalam diri karyawan. Selain itu perusahaan sendiri apabila tidak dapat memperjelas peraturan maka semua pegawai tidak dapat menaati SOP yang dimiliki pihak perusahaan.

Sifat dari kedisiplinan seseorang pegawai yang secara sadar mematuhi ketentuan serta peraturan organisasi tertentu, kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja pegawai serta perusahaan, sebab kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi pegawai untuk melakukan aturan- aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin besar produktifitas kerja pegawai serta kinerja perusahaan. Kinerja merupakan hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu serta tepat dari pegawai dan organisasi bersangkutan.

Penelitian ini mendukung penelitian dari Kusuma, (2017), dengan hasil yang di dapat dari uji t dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,877 > 2,026$) dan signifikasi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan dalam penelitian (Suwondo & Sutanto, 2015) Diah Indriani Suwondo dan Eddy Madiono Sutanto (2015), dengan hasil yang didapat menunjukkan bahwa nilai uji t $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,165 > 1,684$) dan nilai sig $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) , sehingga kesimpulan dari penelitiann ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Mengenai disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dimana semua penelitian tersebut menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam di Bank Syariah Indonesia KCP Cirebon Plered

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Bank Syariah Indonesia KCP Cirebon Plered 1. Menunjukkan bahwa nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($13,595 > 3,35$) dan sig $f < 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Sehingga kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Bank Syariah Indonesia KCP Cirebon Plered 1.

Hasil ini menegaskan bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor yang berperan penting yang menentukan tinggi atau rendahnya kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi yang diberikan, akan semakin tinggi pula semangat kinerja nya. Sedangkan bilamana sebaliknya ketika motivasi yang diberikan rendah, maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan dan mengakibatkan hasil yang kurang maksimal. Begitupun dengan disiplin kerja, semakin tinggi tingkat kedisiplinan maka akan mendorong semakin tingginya kualitas kinerja seseorang. Sebaliknya, jika tingkat kedisiplinan nya rendah maka kinerja seseorang akan mengalami penurunan dan hasil kerja nya kurang maksimal, karena seseorang yang merasa diberikan motivasi dan memiliki tingkat disiplin yang tinggi akan merasakan nyaman dalam pekerjaan dan lingkungan pekerjaan nya serta akan semangat dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau bahkan bisa melebihi target dengan kualitas dan semangat yang dimilikinya.

Penelitian ini mendukung penelitian dari Ekhsan, (2019) dengan hasil uji yang di dapat nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($35,812 > 4,02$) dan nilai sig $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dengan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwasanya motivasi dan disiplin kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan dalam penelitian Kusuma (2017) dengan hasil uji yang di dapat nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($126,452 > 3,25$) dan nilai sig $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dengan hasil penelitian ini dapat disimpulka variabel disiplin kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil uji hipotesis serta pembahasan mengenai pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Survey Pada Bank Syariah Indonesia KCP Cirebon Plered 1) dapat diambil kesimpulan yaitu: berdasarkan hasil pengelolaan SPSS 24 dapat disimpulkan, variable motivasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dapat dilihat dari hasil tabel t yang menunjukkan t_{hitung} sebesar 3,510 lebih besar dari t_{tabel} 2,052, dengan nilai signifikan sebesar 0,02 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan adanya hubungan baik antara satu sama lain yang terjalin nya komunikasi sehingga dapat bekerja dengan baik, motivasi yang diberikan terhadap pegawai bilamana mempunyai prestasi di dalam kinerjanya maka akan diberikan bonus oleh perusahaan kepada pegawai yang memiliki kinerja yang bagus, dengan hal itu semangat kerja seluruh pegawai dapat meningkat sehingga kinerja yang mereka lakukan akan semakin maksimal.

Berdasarkan analisis dan olah data menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variable kinerja pegawai (Y). dapat dilihat hasil dari tabel uji t menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,258 lebih besar dari t_{tabel} 2,052, dengan nilai signifikan 0,03 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menjadi kebiasaan yang harus tetap terjaga dan terus ditingkatkan kembali, kedisiplinan merupakan langkah awal untuk memulai suatu hasil yang ingin dituju, jika kedisiplinan sudah diterapkan maka kebiasaan baik lainnya akan mengikuti sehingga membuat kualitas kinerja kita semakin baik lagi dan dapat meningkatkan semangat tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas tepat waktu.

Berdasarkan hasil analisis dan olah data menunjukkan bahwa variable motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dapat dilihat dari hasil uji F dimana hasil F_{hitung} 13,595 lebih besar dari F_{tabel} 3,35 dan nilai sig f 0,000 kurang dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menjadi dasar bagi setiap perusahaan yang menginginkan kinerja pegawai nya lebih baik maka berilah motivasi kepada seluruh pegawai untuk selalu memberikan apresiasi terhadap kinerjanya, dan berikan peraturan perusahaan yang dapat mendorong pegawai nya menjadi lebih semangat lagi dalam bekerja. Indikator yang sesuai motivasi dan disiplin kerja secara islam terdiri dari tanggung jawab, disiplin, dan pelayanan yang baik, sehingga pegawai pada Bank Syariah Indonesia KCP Cirebon Plered 1 menghasilkan kinerja yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaannya dibuktikan dengan sebagian pegawai melaksanakan tugas yang dipercayakan dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab serta sebagian pegawai juga telah bekerja dengan jujur mematuhi peraturan, tertib, cermat, bersemangat dan tepat waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, P., Pribadi, U., & Purnomo, E. P. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai dalam Penerapan Sidalih di Komisi Pemilihan Umum Daerah Istimewa Yogyakarta. *Analitika*, 12(1), 1–9. <https://doi.org/10.31289/analitika.v12i1.3350>
- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/et4rn>

- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3367>
- Anoraga, B., & Prasetyo, A. (2015). Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 2(7), 531. <https://doi.org/10.20473/vol2iss20157pp531-541>
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–14. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>
- Hendrawan, A., & Pradhanawati, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(1), 357–367.
- Kurniawan, M. (2017). *Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pustaka pada karyawan di Dompot Peduli Umat Darrut Tauhid Cabang Palembang)*. UIN Raden Fatah Palembang.
- Kusuma, A. (2017). *Pengaruh Gaji dan Disiplin kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam Pada PT MNC SKY Vision TBK Palembang*. UIN Raden Fatah Palembang.
- Lasmaya, S. M. (2018). Pengaruh Sistem Informasi SDM, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 10(1), 25–43.
- Rahmawani, R., & Syahrial, H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Terbatas Sinarmas Medan Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(1), 27–40. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.462>
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Samsuni, S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Al-Falah*, 17(31), 113–124. <http://ejurnal.staialfalahbjb.ac.id/index.php/alfalahjikk/article/view/19>
- Sandewa, F. (2017). Faktor Faktor Yang Mempeng Aruhi Kinerja Pegawai di Kabupaten Banggai Kepulauan. *Jurnal Ilmiah Clean Government*, 1(1), 90–113.
- Sanjaya, R. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat)*. UIN Raden Intan Lampung.
- Santoso, S. (2017). *Statistik Multivariat dengan SPSS*. PT Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 41–59. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.135>