

SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK
SULSELBAR KC PAREPARE**



OLEH

**RISKA
NIM: 19.2300.013**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PAREPARE**

2023

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK
SULSELBAR KC PAREPARE**



OLEH

RISKA

NIM: 19.2300.013

Skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana
Ekonomi (S.E) pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Parepare

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PAREPARE**

2023

PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulselbar KC Parepare

Nama Mahasiswa : Riska

Nim : 19.2300.013

Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dasar Penetapan Pembimbing : Surat Penetapan Pembimbing Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam No. B.1672/In.39.8/PP.00.9/04/2022

Disetujui Oleh:

Pembimbing Utama : Dr. Andi Bahri S, M.E., M. Fil. I
NIP : 19781101 200912 1 003

Pembimbing Pendamping : Umaima, M.E.I.
NIP : 19890717 201801 2 002


(.....)

(.....)

Mengetahui:

Dekan,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Muazzalrah Muhammadun, M.Ag.

NIP. 19710208 200112 2 002

PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulselbar KC Parepare

Nama Mahasiswa : Riska

Nim : 19.2300.013

Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

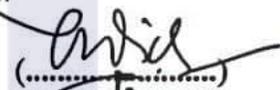
Dasar Penetapan Pembimbing : Surat Penetapan Pembimbing Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam No. B.1672/In.39.8/PP.00.9/04/2022

Tanggal Kelulusan : 23 Juni 2023

Disahkan oleh Komisi Penguji:

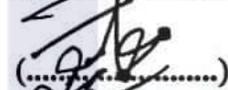
Dr. Andi Bahri, S. M.E.,M.Fil.I

(Ketua)



Umaima, M.E.I.

(Sekretaris)



Dr. Damirah, S.E.,M.M.

(Anggota)



An Ras Try Astuti, M.E.

(Anggota)



Mengetahui:

Dekan,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag

Nip. 19710208 200112 2 002

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ وَعَلَى آلِهِ
وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah swt. Berkat hidayah, taufik dan rahmatnya, penulis dapat menyelesaikan tulisan ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar “Sarjana Ekonomi” pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare.

Ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada kedua orang tua tercinta Suriyani dan Amirullah dimana dengan pembinaan dan berkah doa tulusnya, penulis mendapatkan kemudahan dalam menyelesaikan tugas akademik tepat pada waktunya.

Penulis telah menerima banyak bimbingan dan bantuan dari Bapak Dr. Andi Bahri S, M.E., M. Fil. I dan Ibu Umaima, M.E.I selaku Pembimbing I dan Pembimbing II, atas segala bantuan dan bimbingan yang telah diberikan, penulis ucapkan terima kasih.

Selanjutnya, penulis juga menyampaikan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Hannani, M.Ag sebagai Rektor IAIN Parepare .
2. Ibu Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag. sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak I Nyoman Budiono M.M selaku ketua program studi Perbankan Syariah.
4. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan ilmunya dan wawasan kepada penulis. Serta para staf Fakultas

Ekonomi dan Bisnis Islam yang selalu siap melayani mahasiswa.

5. Seluruh kepala unit yang berada dalam lingkungan IAIN Parepare beserta seluruh staf yang telah memberikan pelayanan kepada penulis selama menjalani studi di IAIN Parepare.
6. Kepada seluruh keluarga, kakak adik saya Rismayani dan Nur Alisa atas doa dan dukungan yang tak pernah putus untuk penulis.
7. Kepada pimpinan cabang dan seluruh karyawan PT. Bank Sulselbar KC Parepare yang telah memberikan pelayanan kepada penulis terutama dalam penulisan skripsi ini.
8. Para Sahabat terutama Musifa Izza Awaliyah Rahman, Nur Atmi Musafir, Roslyana Rauf, Kurnia, Riswilda Ridwan, Andi Afieqah Azzahra, Nurul Syafiqah Aris, yang telah memberikan dorongan serta memberikan dukungan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah swt berkenan menilai segala kabajikan sebagai amal jariyah dan memberikan rahmat dan pahala-Nya. Terakhir, penulis menyampaikan kiranya pembaca berkenan memberikan saran konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini.

Parepare, 21 Maret 2023
28 Sya'ban 1444 H

Penulis



Riska
NIM. 19.2300.013

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Riska
NIM : 19.2300.013
Tempat/Tgl. Lahir : Lawawoi Sidrap, 27 Juni 2001
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulselbar KC Parepare

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar merupakan hasil karya saya sendiri. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Parepare, 21 Maret 2023

Penyusun,



Riska
NIM. 19.2300.013

ABSTRAK

Riska. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulselbar KC Parepare* (dibimbing oleh Andi Bahri S dan Umaima).

Disiplin kerja dan motivasi kerja merupakan ukuran seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka. Kinerja karyawan yang baik dapat digunakan sebagai pedoman untuk menentukan tingkat keberhasilan pelaksanaan pekerjaan oleh masing-masing karyawan jika karyawan berhasil mencapai atau melebihi standar kerja. Penelitian ini berfokus pada 3 rumusan masalah yaitu 1) Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar KC Parepare? 2) Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar KC Parepare? 3) apakah ada pengaruh secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar KC Parepare?

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar KC Parepare. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Bank Sulselbar KC Parepare. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Bank Sulselbar KC Parepare, adapun jumlah kuesioner yang diolah dalam penelitian ini sebanyak 47 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian dapat dikemukakan bahwa untuk pengaruh X_1 terhadap Y adalah sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,380 > t_{tabel} 2,015$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan untuk pengaruh X_2 terhadap Y adalah sebesar $0,079 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 1,798 < t_{tabel} 2,015$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan untuk pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 21,193 > F_{tabel} 3,23$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar KC Parepare.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN KOMISI PENGUJI.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	vi
ABSTRAK.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
TRANSLITERASI DAN SINGKATAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Kegunaan Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
A. Tinjauan Penelitian Relevan	7
B. Tinjauan Teori.....	10
1. Teori Disiplin Kerja.....	10
2. Teori Motivasi Kerja.....	17
3. Teori Kinerja Karyawan.....	22
C. Kerangka Pikir	26
D. Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN.....	28
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	28

B.	Lokasi dan Waktu Penelitian	28
C.	Populasi dan Sampel.....	31
D.	Teknik Pengumpulan Data dan Pengolahan Data	32
E.	Definisi Operasional Variabel	33
F.	Instrumen Penelitian	34
G.	Teknik Analisis dan Pengolahan Data	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		39
A.	Deskripsi Hasil Penelitian.....	39
B.	Pengujian Persyaratan Analisis Data	49
C.	Pengujian Hipotesis	55
D.	Pembahasan Hasil Penelitian	59
BAB V PENUTUP.....		64
A.	Simpulan	64
B.	Saran	65
DAFTAR PUSTAKA		66
LAMPIRAN.....		71
BIODATA PENULIS		98

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul Tabel	Halaman
3.1	Instrumen Skala Likert	35
4.1	Data Sampel Penelitian	40
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	41
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	42
4.5	Hasil Uji Statistik Deskriptif	42
4.6	Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Disiplin Kerja	43
4.7	Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Motivasi Kerja	45
4.8	Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Kinerja Karyawan	48
4.9	Hasil Uji Validitas Variabel X_1	50
4.10	Hasil Uji Validitas Variabel X_2	51
4.11	Hasil Uji Validitas Variabel Y	51
4.12	Hasil Uji Realibilitas Variabel X_1	52
4.13	Hasil Uji Realibilitas Variabel X_2	53
4.14	Hasil Uji Realibilitas Variabel Y	53
4.15	Hasil Uji Normalitas	54
4.16	Hasil Uji Multikolinieritas	55
4.17	Hasil Uji Heteroskedastisitas	56
4.18	Hasil Uji Analisis Regresi Berganda	56
4.19	Hasil Uji T	58
4.20	Hasil Uji F	59
4.21	Hasil Uji Koefisien Determinasi	60

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Gambar	Halaman
2.1	Bagan Kerangka Pikir	27
3.1	Struktur Organisasi PT. Bank Sulselbar KC Parepare	30
3.2	Profil Instansi	31



DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran	Judul Lampiran	Halaman
1.	Surat permohonan izin pelaksanaan penelitian dari IAIN Parepare	72
2.	Surat rekomendasi izin melaksanakan penelitian dari dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kota Parepare	73
3.	Surat keterangan meneliti dari PT. Bank Sulslebar KC Parepare	74
4.	Nama dan Rekapitulasi Jawaban Responden	75
5.	Kuesioner Penelitian	80
6.	Output Hasil Pengujian Data	86
7.	Dokumentasi Penelitian	92
8.	Biodata Penulis	98

TRANSLITERASI DAN SINGKATAN

1. Transliterasi

A. Konsonan

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada halaman berikut :

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ŝa	Ŝ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	ħ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es

ث	Syin	Sy	es dan ye
ص	Şad	Ş	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	đ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	koma terbalik ke atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	’	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apapun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (‘).

A. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong. Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut :

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أَ	<i>Fathah</i>	A	A
إِ	<i>Kasrah</i>	I	I
أُ	<i>Dammah</i>	U	U

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

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أَيَّ	<i>fathahdanyá’</i>	A	a dan i
أَوْ	<i>fathah dan wau</i>	Au	a dan u

Contoh :

كَيْفَ : *kaifa*

هَوَّلَ : *hauila*

B. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ا آ	<i>fathah</i> dan <i>alif</i> dan <i>yá'</i>	Ā	a dan garis di atas
إ	<i>kasrah</i> dan <i>yá'</i>	Î	i dan garis di atas
أ	<i>dammah</i> dan <i>wau</i>	Û	u dan garis di atas

Contoh :

مَاتَ : *māta*

رَمَى : *ramā*

قِيلَ : *qīla*

يَمُوتُ : *yamūtu*

C. *Tā' Marbutah*

Transliterasi untuk *tā' marbutah* ada dua, yaitu:\

1. *tā' marbutah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *dammah*, transliterasinya adalah [t].
2. *tāmarbūta* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tāmarbūta* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tāmarbūta* itu ditransliterasikan dengan *ha* (h).

Contoh :

رَوْضَةُ الْجَنَّةِ : *rauḍah al-jannah* atau *rauḍatul jannah*

الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-madīnah al-fāḍilah* atau *al-madīnatul fāḍilah*

الْحِكْمَةُ : *al-hikmah*

D. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydid*(ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh :

رَبَّنَا : *Rabbanā*

نَجَّيْنَا : *Najjainā*

الْحَقُّ : *al-haqq*

الْحُجُّ : *al-hajj*

نُعْمٌ : *nu'ima*

عُدُوٌّ : *'aduwwun*

Jika huruf ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (ى), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi (ī).

عَلِيٌّ : 'Ali (bukan 'Aliyy atau 'Aly)

عَرَبِيٌّ : 'Arabi (bukan 'Arabiyy atau 'Araby)

E. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf *أ* (*alif lam ma'arifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiyah* maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh :

الشَّمْسُ	: <i>al-syamsu</i> (bukan <i>asy-syamsu</i>)
الزَّلْزَلَةُ	: <i>al-zalzalāh</i> (bukan <i>az-zalzalāh</i>)
الْفَلْسَفَةُ	: <i>al-falsafah</i>
الْبِلَادُ	: <i>al-bilādu</i>

F. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh :

تَأْمُرُونَ	: <i>ta'muruna</i>
النَّوْعُ	: <i>al-nau'</i>
شَيْءٌ	: <i>syai'un</i>
أُمِرْتُ	: <i>umirtu</i>

G. Kata Arab yang lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata Al-Qur'an (dari *Qur'an*), *Sunnah*, *alhamdulillah*, dan *munaqasyah*. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian kosa kata Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh :

Fīzilāl al-qur'an

Al-Sunnah qabl al-tadwin

Al-ibārat bi 'umum al-lafz lā bi khusus al-sabab

H. Lafz al-jalalah (الله)

Kata "Allah" yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudaf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh :

دِينُ اللَّهِ : *dīnillah*

بِاللَّهِ : *billah*

Adapunta' *marbutah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalālah*, ditransliterasi dengan huruf [t].

Contoh :

هُم فِي رَحْمَةِ اللَّهِ : *hum fī rahmatillāh*

I. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenal ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (*al-*), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (*Al-*). Contoh:

Wa mā Muhammadunillā rasūl

Inna awwalabaitinwudi'alinnās ilalladhī bi Bakkatamubārakan

SyahrurRamadan al-ladhīunzilafih al-Qur'an

Nasir al-Din al-Tusī

Abū Nasr al-Farabi

Al-Gazali

Al-Munqiz min al-Dalal

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abu (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh :

Abū al-Walid Muhammad ibnu Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walīd

Muhammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walid Muhammad Ibnu)

Naṣr Ḥamīd Abū Zaid, ditulis menjadi: Abū Zaid, Naṣr Ḥamīd (bukan: Zaid, Naṣr

Ḥamīd Abū)

2. Singkatan

Beberapa singkatan yang dilakukan adalah :

swt.	:	<i>subhānahū wa ta'āla</i>
saw.	:	<i>ṣhallallāhu 'alaihi wa sallam</i>
a.s.	:	<i>'alaihi al-sallām</i>
H	:	Hijrah
M	:	Masehi
SM	:	Sebelum Masehi
l.	:	Lahir tahun (untuk tahun yang masih hidup saja)
w.	:	Wafat tahun
QS .../.....: 4	:	QS al-Baqarah/2:187 atau QS Ibrahim/..., ayat 4
HR	:	Hadis Riwayat

Beberapa singkatan dalam bahasa Arab:

ص=صفحه
بدون مكان = دم
صلى الله عليه وسلم = صلعم
طبعة = ط
بدون ناشر = دن
إلى آخرها/آخره = الخ
جزء = ج

Beberapa singkatan yang digunakan secara khusus dalam teks referensi perlu dijelaskan kepanjangannya, diantaranya sebagai berikut:

- Ed : Editor (atau, eds. [dari kata editor] jika lebih dari satu editor) (atau, eds. [dari kata editor] jika lebih dari satu editor). Kata "editor" dalam bahasa Indonesia dapat merujuk pada salah satu atau beberapa editor, oleh karena itu masih dapat disingkat menjadi ed (tanpa s).
- et al : “Dan lain-lain” atau “dan kawan-kawan” (singkatan dari *et alia*). Ditulis dengan huruf miring. Alternatifnya, digunakan singkatan dkk. (“dan kawan-kawan”) yang ditulis dengan huruf biasa/tegak.
- Cet : Cetakan. Keterangan frekuensi cetakan buku atau literatur sejenis
- Terj. : Terjemahan (oleh). Singkatan ini juga digunakan untuk penulisan karya terjemahan yang tidak menyebutkan nama pengarangnya.
- Vol. : Volume. Dipakai untuk menunjukkan jumlah jilid sebuah buku atau ensiklopedia dalam bahasa Inggris. Untuk buku-buku berbahasa Arab biasanya digunakan kata juz.
- No.: Nomor. Digunakan untuk menunjukkan jumlah nomor karya ilmiah berkala seperti jurnal, majalah, dan sebagainya.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Secara umum, bank adalah organisasi komersial yang mengambil uang dari masyarakat dalam bentuk deposito dan kemudian mengembalikannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit. Selanjutnya, untuk meningkatkan standar hidup masyarakat, bank berfungsi sebagai sistem keuangan. Perbankan memegang peranan penting dalam sistem perekonomian karena merupakan urat nadi dari sistem keuangan yang akan mendukung dan menopang aktivitas-aktivitas ekonomi dalam masyarakat. Jadi, bank disini diharapkan dapat menyediakan tempat untuk menitipkan uang dengan aman, serta menyediakan alat pembayaran untuk membeli barang dan jasa. ¹

Di Indonesia saat ini, bank yang berorientasi dalam bidang konvensional merupakan mayoritas lembaga keuangan yang mempunyai tujuan menghasilkan keuntungan dan menetapkan harga bagi nasabahnya, bank konvensional menetapkan bunga sebagai harga untuk produk deposito seperti giro, tabungan, dan deposito. Selain bank konvensional, ada juga lembaga keuangan berbasis syariah. Masyarakat luas, khususnya komunitas Islam, menyambut baik bank syariah. Bank berbasis syariah ini dicirikan tahan terhadap guncangan terkait inflasi dan krisis mata uang. Selain itu, lembaga keuangan syariah harus mampu mengedukasi masyarakat umum tentang sistem keuangan riba. Lembaga keuangan syariah menganut konsep kehati-hatian dan bagi hasil dalam operasional sehari-hari. ²

¹ Arifin, Zainul, *Dasar-Dasar Manajemen Bank Syariah*, (Jakarta: Azkia Publisher, 2009), h. 2.

² Ismail, *Perbankan Syariah*, (Surabaya: Kencana Prenadamedia Group, 2011), h. 32.

Bank Sulselbar tidak mungkin memisahkan kemampuan dalam menjalankan bisnis dari dukungan sumber daya manusia (SDM) yang sesuai untuk mengelola peran organisasi yang berbeda dan mengatasi segala hambatan yang ada. Semakin pesatnya persaingan sengit di era global, terutama di tempat kerja menuntut karyawan yang dapat mengikuti laju perubahan. Untuk memastikan kelangsungan hidup perusahaan, beberapa perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja semua departemen dan divisi dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup perusahaan tersebut. Salah satu kinerja yang paling penting dalam sebuah perusahaan yaitu sumber daya manusianya dalam hal ini yaitu para karyawan. Hal ini disebabkan sumber daya manusia merupakan faktor utama dari seluruh aktivitas perusahaan dan juga merupakan tulang punggung dalam menjalankan kegiatan di suatu perusahaan.³

Penyediaan sumber daya manusia suatu perusahaan haruslah disiapkan dengan baik, dikarenakan semua transaksi di dunia perbankan akan berkembang dan menjadi lebih beragam seiring dengan meningkatnya kinerja bisnis. Ini memungkinkan segala sesuatunya berfungsi dengan lancar dan cepat. Oleh karena itu yang perlu diperhatikan adalah faktor tenaga kerjanya yaitu manusia, mulai dari kemampuan bekerja, cara berfikirnya, inovatif, dan juga keterampilan-keterampilan lainnya. Semakin besar sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, maka semakin mudah visi, misi, dan tujuan perusahaan dapat dicapai secara efektif, efisien, dan produktif tujuannya agar setiap karyawan di sebuah perusahaan menjadi lebih rajin dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁴

Kinerja yang baik sangat diperlukan untuk perkembangan perusahaan, begitupun di Bank Sulselbar KC Parepare oleh karena itu perusahaan diharapkan

³ Ismail, *Perbankan Syariah*, (Surabaya: Kencana Prenadamedia Group, 2011), h. 33.

⁴ Budihardjo, *Panduan Praktis Penilaian Karyawan*, (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2015), h. 8.

dapat mampu mengarahkan dan mengembangkan potensi yang dimiliki para karyawan. Suatu perusahaan mampu untuk mendapatkan kinerja terbaik dari karyawan, apabila perusahaan mampu memaksimalkan dan mengarahkan potensi karyawan tersebut. Kinerja karyawan sangat penting untuk tujuan dan fungsi dalam suatu perusahaan karena memberikan umpan balik tentang berbagai faktor, termasuk keterbatasan kemampuan dan potensi, yang pada dasarnya berharga untuk menetapkan tujuan, jalur, dan rencana untuk karir para karyawan.⁵

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin di tempat kerja merupakan salah satu elemen yang berdampak pada kinerja karyawan. Disiplin kerja yang lebih baik dipraktikkan oleh setiap karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan karena dorongan diri, dan sebaliknya, disiplin kerja yang berkurang memperburuk kinerja karena kinerja yang baik adalah jika karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya. Masih banyak karyawan yang kurang disiplin dalam pekerjaannya, dan tidak mau mematuhi peraturan yang telah dibuat oleh suatu perusahaan. Maka dari itu disiplin kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.⁶

Motivasi kerja merupakan aspek lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi adalah dorongan, usaha, dan keinginan yang ada di dalam diri orang-orang yang mengaktifkan, memberdayakan, dan memimpin perilaku untuk melaksanakan tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaan mereka dukungan yang diberikan oleh pimpinan untuk meningkatkan kepercayaan karyawan dalam melakukan berbagai pekerjaan dapat dilihat dengan adanya motivasi sehingga

⁵ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, (Malang: UIN-Malang Press, 2009), h. 327.

⁶ Umi Farida, *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, (Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press, 2016), h. 43.

mengungkapkan keaslian tenaga kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan. Ada hubungan yang menguntungkan antara motivasi dan pencapaian perusahaan. Dorongan internal untuk sukses ini akan menjadi kekuatan, dan jika kinerja karyawan mendukung, akan mendapatkan hasil yang maksimal.⁷

Perusahaan harus dapat menumbuhkan lingkungan dimana orang termotivasi untuk berkinerja lebih baik, dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan, Tidak terkecuali dalam hal bisnis di sektor perbankan, khususnya Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dan Barat. Bank ini pada Keputusan Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa (RUPSLB) yang diselenggarakan pada 10 Februari 2011 dengan suara bulat disahkan oleh para pemegang saham. Dengan Akta Pernyataan Keputusan Para Pemegang Saham Pengganti Rapat Umum Pemegang Saham Perseroan Terbatas PT Bank Sulsel, Nomor 16 tanggal 10 Februari 2011, Notaris Rakhmawati Laica Marzuki, SH menjadikan keputusan RUPSLB tersebut sebagai dokumen hukum. Dimana dalam Akta merubah nama PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan disingkat PT. Bank Sulsel menjadi PT Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat disingkat PT Bank Sulselbar.⁸

Karyawan PT. Bank Sulselbar KC Parepare pastinya wajib mematuhi aturan-aturan seputar motivasi dan kedisiplinan kerja. Tingkat disiplin kerja dan motivasi akan berdampak signifikan pada seberapa baik kinerja karyawan. Jika kinerja karyawan dalam hal motivasi dan disiplin tidak dikontrol dengan baik, perusahaan tidak dapat berfungsi secara efektif. Tingkat disiplin kerja dan motivasi kerja akan

⁷ Raja Maruli Tua Sitorus, *Pengaruh Komunikasi AntarPribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*, (Surabaya: Scopindo Media Pustaka,2020), h. 2.

⁸ Widyawati, *Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Nasabah Pada Bank Sulselbar Parepare*, (Skripsi: Institut Agama Islam Negeri Parepare, 2019), h. 2.

sangat mempengaruhi kinerja karyawan, jika kedua hal tersebut tidak dikelola dengan baik bisa mempengaruhi jalannya perusahaan.⁹

Maka dari itu dengan adanya permasalahan tersebut berdasarkan observasi awal ditemukan bahwa beberapa karyawan kurang menerapkan disiplin kerja dan tidak sejalan dengan peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan, dalam hal ini mengenai indikator ketetapan waktu yaitu masih belum bisa menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, dan juga mengenai keterlambatan datang bekerja. Selanjutnya mengenai motivasi kerja yang dimana ada beberapa karyawan yang belum bisa cepat mengerti dalam mengerjakan pekerjaannya karena karyawan tersebut belum memiliki motivasi yang besar dalam mengerjakan pekerjaannya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat dirumuskan pokok permasalahan dengan penelitian ini, sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar KC Parepare?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar KC Parepare?
3. Apakah ada pengaruh secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar KC Parepare?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar KC Parepare.

⁹ Syamsuriansyah, *Kinerja Karyawan*, (Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung, 2021), h.38.

2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar KC Parepare.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar KC Parepare.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini diharapkan berdaya guna sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan berguna sebagai suatu karya ilmiah yang dapat menunjang perkembangan ilmu pengetahuan dan sebagai bahan masukan yang dapat mendukung bagi penelitian yang tertarik dalam bidang yang sama.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam menambah ilmu praktik di lapangan dengan ilmu yang telah ditekuni selama di bangku kuliah dan menambah pengalaman agar dapat lebih baik dalam melakukan pekerjaan dan siap dalam menghadapi dunia kerja yang sebenarnya.
- b. Bagi Jurusan, penelitian ini dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam khususnya Prodi Perbankan Syariah.
- c. Bagi kantor Bank Sulselbar KC Parepare, sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam mengambil kebaikan khususnya yang berkenaan dengan peningkatan kinerja karyawannya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Penelitian Relevan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Teratai Selana Gitty Kemala dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan [Studi Kasus Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK. Kanca Slamet Riyadi Surakarta]”. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK. Kanca Slamet Riyadi Surakarta.¹⁰

Adapun perbedaan penelitian Teratai Selana Gitty Kemala dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu temuan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi memberikan dampak positif dan signifikan secara bersamaan terhadap kinerja karyawan sedangkan temuan peneliti yaitu terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan namun tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar KC Parepare.

Kemudian persamaanya yaitu jenis penelitian yang sama-sama membahas tentang disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan, persamaan lainnya yaitu sama-sama menggunakan jenis penelitian kuantitatif.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Riki Adiyanta dengan judul “ Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BPTN Kantor Cabang Palembang”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memastikan bagaimana disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Cabang Bank BPTN Palembang. Temuan penelitian ini mendukung teori bahwa kinerja karyawan di Kantor Cabang Bank BPTN Palembang

¹⁰ Teratai Selana, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan [Studi Kasus PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK. Kanca Slamet Riyadi Surakarta]*, (Skripsi: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2019), h. 69.

dipengaruhi secara positif oleh disiplin kerja, itu artinya semakin baik disiplin kerja maka semakin baik juga kinerja yang dimiliki oleh karyawan.¹¹

Adapun perbedaan penelitian Riki Adiyanta dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu Riki Adiyanta terdapat pada jumlah variabel independen dimana penelitian terdahulu hanya satu variabel namun penelitian penulis dua variabel. Kemudian terdapat persamaanya yaitu jenis penelitian yang sama-sama membahas tentang disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, persamaan lainnya yaitu sama-sama menggunakan jenis penelitian kuantitatif.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Dahariah dengan judul “ Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Imbalan Terhadap Peningkatan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulselbar Cabang Enrekang”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memastikan bagaimana kinerja karyawan di PT Bank Sulselbar Cabang Enrekang ditingkatkan melalui disiplin kerja dan penghargaan. Berdasarkan temuan penelitian dalam skripsi ini, variabel Ketersediaan dan Imbalan Kerja memberikan berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja di cabang PT Bank Sulselbar Enrekang, dengan capaian sedang sebesar 57,1%, dengan nilai R2 sebesar 0,571 atau setara dengan 57,1%, sedangkan faktor-faktor yang tidak diperiksa dalam penelitian ini, antara lain, motivasi kerja maupun gaya kepemimpinan, mereka memiliki dampak pada 42,9% sisanya.¹²

Adapun perbedaan penelitian Dahariah dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu penelitian dahariah dimana pengaruh kedisiplinan kerja dan imbalan sebesar 57,1% mempengaruhi peningkatan kerja karyawan, sedangkan hasil penelitian penulis dimana pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja sebesar 49,1% mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar KC Parepare. Kemudian terdapat persamaanya yaitu jenis penelitian yang sama-sama membahas tentang

¹¹ Riki Adiyanta, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTPN Kantor Cabang Palembang*, (Skripsi: Universitas Sriwijaya, 2018), h. 108.

¹² Dahariah, *Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Imbalan Terhadap Peningkatan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulselbar Cabang Enrekang*, (Skripsi: Universitas Muhammadiyah Makassar, 2015), h. 79.

disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, persamaan lainnya yaitu sama-sama menggunakan jenis penelitian kuantitatif.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Cintami Rezeki Nabila dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara Syariah Cabang Haji Juanda Medan”. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Tabungan Negara Syariah Cabang Haji Juanda Medan. Temuan penelitian dalam skripsi ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi memberikan dampak positif dan signifikan, yang artinya jika disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat, begitu juga dengan motivasi, apabila motivasi meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat.¹³

Adapun perbedaan penelitian Cintami Rezeki Nabila dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu hasil penelitian Cintami Rezeki Nabila kedua variabel independent mempengaruhi variabel dependent, namun penelitian yang dilakukan peneliti hanya satu variabel independent yang mempengaruhi variabel dependent yaitu disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian terdapat persamaannya yaitu jenis penelitian yang sama-sama membahas tentang disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, persamaan lainnya yaitu sama-sama menggunakan jenis penelitian kuantitatif.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Ekti Putrima dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank BNI Syariah Bengkulu”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank BNI Syariah Bengkulu. Temuan penelitian dalam skripsi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh

¹³ Cintami Rezeki Nabila, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara Syariah Cabang Haji Juanda Medan*, (Skripsi: Universitas Sumatera Utara, 2020), h.72-74.

positif dan memiliki keterkaitan terhadap prestasi karyawan pada Bank BNI Syariah Bengkulu, artinya dalam penelitian ini lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja cenderung mempengaruhi prestasi kerja karyawan secara bersamaan.¹⁴

Adapun perbedaan penelitian Ekti Putrima dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu pada variabelnya dimana penelitian terdahulu memiliki tiga variabel independen dan satu variabel dependen sedangkan penelitian penulis ada dua variabel independen dan satu variabel dependen. Kemudian terdapat persamaanya yaitu jenis penelitian yang sama-sama membahas tentang disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, persamaan lainnya yaitu sama-sama menggunakan jenis penelitian kuantitatif.

B. Tinjauan Teori

1. Teori Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah metode membimbing dan membentuk seseorang untuk melakukan sesuatu yang lebih baik. Perasaan seseorang dapat dikembangkan melalui disiplin untuk melestarikan dan memajukan tujuan organisasi melalui kepatuhan terhadap segala aturan. Keadaan optimal untuk melaksanakan tugas sesuai dengan pedoman untuk memungkinkan optimalisasi kerja adalah disiplin. Salah satu syarat agar kedisiplinan dapat tumbuh di lingkungan kerja adalah, adanya pembagian kerja yang lengkap kepada karyawan sampai karyawan terendah, pertumbuhan organisasi sangat bergantung pada disiplin karyawan, disiplin kerja disini digunakan untuk mendorong pekerja untuk melakukan kontrol diri ketika melakukan pekerjaan di lingkungan perorangan dan kelompok. Untuk itu pimpinan perlu memastikan bahwa setiap orang mengetahui tugas mereka, bagaimana menyelesaikannya, kapan

¹⁴ Ekti Putrima, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank BNI Syariah Bengkulu*, (Skripsi: Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu, 2017), h. 59.

pekerjaan dimulai dan berakhir, jenis pekerjaan yang diperlukan, dan kepada siapa mereka harus memperhitungkan hasil pekerjaan.¹⁵

Soegeng Prijodarminto berpendapat bahwa disiplin harus dilihat sebagai kondisi yang dikembangkan dan didirikan oleh serangkaian tindakan yang menunjukkan kebajikan, kepatuhan, kesetiaan dan ketertiban. Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang paling penting adalah disiplin karena kinerja karyawan meningkat dengan tingkat disiplin kerjanya. Disiplin merupakan aspek yang paling krusial dalam meningkatkan kerja karyawan. Hal tersebut mencerminkan cita-cita dalam membentuk perilakunya yang dipengaruhi oleh keluarga, pendidikan, dan pengalaman.¹⁶

Menurut Alex S. Nitisemito kedisiplinan adalah sikap perilaku yang mematuhi semua kebijakan organisasi baik itu tertulis dan tidak tertulis. Disiplin juga dapat merujuk pada kesediaan seseorang atau kelompok untuk memahami dan mematuhi semua peraturan yang ditetapkan sebelumnya oleh pemerintah dan organisasi tempat mereka berpartisipasi dalam suatu kegiatan.¹⁷

Allah swt berfirman dalam Al-Quran, (Q.s Al-Fath 48:29), yang berbunyi:

مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللَّهِ وَالَّذِينَ مَعَهُ أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رُحَمَاءُ بَيْنَهُمْ تَرَاهُمْ رُكَّعًا سُجَّدًا يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّنَ اللَّهِ وَرِضْوَانًا سِيمَاهُمْ فِي وُجُوهِهِمْ مِّنْ أَثَرِ السُّجُودِ ذَلِكَ مَثَلُهُمْ فِي التَّوْرَةِ وَمَثَلُهُمْ فِي الْإِنْجِيلِ كَزَرْعٍ أَخْرَجَ شَطْأَهُ فَآزَرَهُ فَاسْتَغْلَظَ فَاسْتَوَىٰ عَلَىٰ سُوقِهِ يُعْجِبُ الزُّرَّاعَ لِيغِيظَ بِهِمُ الْكُفَّارَ وَعَدَّ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ مِنْهُمْ مَغْفِرَةً وَأَجْرًا عَظِيمًا

Terjemahnya:

¹⁵ Tsauri Sofyan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jember: Stain Jember Press, 2013), h. 127.

¹⁶ Soegeng Prijodarmanto, *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, (Jakarta: Pradaya Paramita, 1994), h. 129.

¹⁷ Nitissemto, *Wawasan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Pustaka Putra Utama , 1996), h.135.

“Nabi Muhammad adalah utusan Allah dan orang-orang yang bersama dengannya bersikap keras terhadap orang-orang kafir (yang bersikap memusuhi), tetapi berkasih sayang sesama mereka. Kamu melihat mereka rukuk dan sujud mencari karunia Allah dan keridaan-Nya. Pada wajah mereka tampak tanda-tanda bekas sujud (bercahaya). Itu adalah sifat-sifat mereka (yang diungkapkan) dalam Taurat dan Injil, yaitu seperti benih yang mengeluarkan tunasnya, kemudian tunas itu makin kuat, lalu menjadi besar dan tumbuh di atas batangnya. Tanaman itu menyenangkan hati orang yang menanamnya. (Keadaan mereka diumpamakan seperti itu) karena Allah hendak membuat marah orang-orang kafir. Allah menjanjikan kepada orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan di antara mereka ampunan dan pahala yang besar.”¹⁸

Ayat di atas menekankan bahwa tugas seorang muslim dilakukan untuk mencari keridhaan Allah swt dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan kebijaksanaan) dari hasilnya. Jika kedua elemen ini telah ditetapkan sebagai landasan kerja seseorang, kinerja yang sangat baik akan dihasilkan.

Disiplin kerja adalah situasi yang menunjukkan lingkungan yang tenang dan teratur yang diciptakan oleh berbagai individu di bawah pengawasan suatu organisasi karena aturan yang relevan dihormati dan diikuti. Disiplin kerja adalah pola pikir atau mentalitas kelompok yang terus-menerus berusaha untuk mematuhi semua aturan yang ditetapkan. Sehingga jika aturan sering diabaikan atau dilanggar, karyawan dapat dituduh memiliki disiplin kerja yang buruk. Di sisi lain, dapat diklaim bahwa seorang karyawan memiliki disiplin kerja yang kuat jika mereka secara konsisten mengikuti aturan yang telah ditetapkan.¹⁹

Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa disiplin kerja mengacu pada sikap mental yang dimiliki karyawan terhadap menghormati dan mematuhi aturan dalam organisasi tempat mereka bekerja. Aturan-aturan ini didasarkan pada tanggung jawab dan seharusnya menjadi perilaku yang membantu.

¹⁸ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Jakarta: Sinergi Pustaka Indonesia, 2012), h. 515.

¹⁹ Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kharisma Putra Utama, 2009), h. 86.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Singodomedjo dalam Sutrisno, menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan diantaranya sebagai berikut:²⁰

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Penerapan penghargaan dapat dipengaruhi oleh jumlah gaji. Jika karyawan yakin bahwa mereka telah mendapatkan jaminan pengembalian yang sepadan dengan upaya yang telah mereka lakukan di perusahaan, mereka akan dapat mematuhi semua persyaratan yang berlaku. Di sisi lain, jika karyawan percaya bahwa gaji yang mereka terima di bawah apa yang wajar, ini akan menyebabkan mereka bertindak dan melanggar aturan perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan

Pemimpin berdampak pada bagaimana disiplin ditegakkan di seluruh organisasi, fungsi pemimpin sebagai contoh sangat penting. Karena pemimpin dalam situasi ini adalah seseorang yang menjadi contoh bagi staf dan karena kepemimpinan juga telah menetapkan pedoman yang jelas. Semua karyawan perusahaan diharuskan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sehingga, tujuan ini dibagikan dan dipahami oleh setiap karyawan agar disiplin kerja karyawan dapat terealisasi secara memadai. Jadi diharapkan seorang pimpinan memberikan contoh yang baik kepada semua karyawannya.

3. Keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan

Seorang pemimpin harus tegas ketika berhadapan dengan bawahan yang mungkin melanggar aturan untuk menerapkan konsekuensi yang sesuai dan membuat bawahan merasa putus asa untuk mengulangi perilaku tersebut. Aturan

²⁰ As'ad, Moh, *Psikologi Industri Seni Ilmu Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Liberty, 2012), h. 60.

perusahaan harus dijabarkan secara khusus dan tertulis sehingga setiap karyawan dapat memahaminya dan mempraktikkannya. Tanpa mengecualikan karyawan, peraturan ini harus menentukan hukuman yang jelas untuk ketidakpatuhan.

4. Ada tidaknya pengawasan dan perhatian pimpinan

Setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan membutuhkan pengawasan, yang diperlukan untuk memastikan bahwa pekerjaan dilakukan dengan benar dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Karyawan akan merasa dihargai dan signifikan di tempat kerja jika pimpinan mereka mampu memberi mereka perhatian individu. Selain itu, pimpinan diharapkan mengawasi karyawan yang diberi tugas menantang untuk diselesaikan saat menjalankan tugasnya. Karyawan akan menghormati pimpinan dengan hal seperti itu, yang pada akhirnya akan menghasilkan produktivitas staf yang hebat.²¹

c. Jenis-Jenis Kedisiplinan

Menurut Moekijat mengemukakan bahwa jenis kedisiplinan kerja dalam suatu organisasi dibagi menjadi dua yaitu:²²

1. Pendisiplinan berbasis pencegahan

Disiplin ini, yang mencakup penjelasan tentang pola sikap serta disiplin mengenai kejelasan, merupakan tindakan yang dapat membuat karyawan mematuhi dan menatati berbagai peraturan atau persyaratan yang telah ditetapkan. Tujuan dari pendisiplinan ini adalah untuk menanamkan kedisiplinan pada setiap karyawan sehingga dapat mengikuti peraturan perusahaan tersebut. Prinsip dasar

²¹ Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jember: STAIN Jember Press, 2013), h.137.

²² Moekijat, *Manajemen Tenaga Kerja Dan Hubungan Kerja*, (Bandung: Pionir Jaya, 2002), h.50.

disiplin ini adalah pengetahuan tentang disiplin dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan sendiri tanpa tekanan atau paksaan dari orang lain. .

2. Pendisiplinan Korektif

Ketika seorang karyawan melanggar aturan yang ditetapkan atau tidak dapat mengikutinya, disiplin ini harus dibentuk, dan karyawan tersebut akan dikenakan sanksi sebagai akibat dari tindakannya. Disiplin korektif adalah upaya nyata manajemen untuk menegakkan disiplin kerja setiap karyawan untuk mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh bisnis.

3. Pendisiplinan Komparatif

Pendisiplinan Komparatif adalah praktik penerapan disiplin kerja dalam organisasi sendiri berdasarkan disiplin yang diterapkan oleh organisasi lain yang telah menunjukkan keefektifan.

d. Tujuan dan Manfaat disiplin kerja

Menurut Simamora dalam Sinambela menyatakan bahwa “tujuan utama dari tindakan pendisiplinan yaitu memastikan bahwa perilaku-perilaku karyawan sebaiknya konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan”. Disiplin kerja memiliki beberapa tujuan seperti: ²³

a) Tujuan umum disiplin kerja

Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk memastikan bahwa organisasi terus beroperasi dengan cara yang sesuai untuk itu baik sekarang maupun di masa depan. Disiplin kerja memiliki tujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki tindakan individu. Disiplin kerja juga dapat digunakan untuk melindungi perilaku yang baik.

²³ Henry, Simamora, *Riset Pemasaran*, (Jakarta: Gramedia Utama, 2012), h. 9-10.

Disiplin kerja bertujuan untuk mendorong karyawan di perusahaan untuk berperilaku dan berperilaku tepat.

b). Tujuan khusus disiplin kerja

Tujuan khusus antara lain:

1. Karyawan harus mematuhi semua peraturan dan regulasi perusahaan, baik yang dinyatakan secara tertulis maupun tidak. Aturan atau kebijakan dibuat di tempat kerja atau organisasi sehingga anggotanya dapat secara efektif mencapai tujuan yang diinginkan dan mematuhi aturan yang ada. Oleh karena itu, karyawan atau pegawai harus memiliki sikap taat terhadap peraturan yang ada.
2. Dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan bidangnya, dan juga mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi. Kemudian Karyawan harus mematuhi jam kerja yang ditentukan perusahaan dengan disiplin waktu yang ketat. Disiplin waktu, misalnya, kehadiran karyawan yang tepat waktu dan menyelesaikan tugasnya tepat waktu.
3. Disiplin tanggung jawab ini berkaitan dengan memelihara fasilitas sarana dan prasarana yang terdapat dalam perusahaan dengan sebaik-baiknya. Selain itu, ia juga melakukan sesuatu yang menjadi tanggung jawabnya (tugas).

e. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Harlie pada dasarnya indikator yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan di suatu organisasi itu ada banyak oleh karenanya indikator disiplin kerja antara lain:²⁴

²⁴ Yunia Lestari, Faizal Mulia, (2020), *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank NISPN Cabang Cibadak-Sukabumi*, (Jurnal Ekobis Dewantara Vol.3. h. 39.

1. Mematuhi peraturan waktu, dimulai dengan jam kerja, diikuti dengan jam istirahat, dan jam kembali, yang harus tepat dan sejalan dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap aturan mengenai cara berpakaian serta cara bertingkah laku saat melaksanakan pekerjaan.
3. Taat terhadap peraturan yang dimana karyawan harus melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab mereka masing-masing dan menjaga perilaku yang baik sesama rekan kerja yang lain.

2. Teori Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja disini sama halnya situasi dalam diri seseorang yang mendukung keinginan individu untuk terlibat dalam kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Motivasi bekerja untuk mengarahkan perilaku seseorang serta tindakan yang dihasilkan. Oleh karena itu, karena orang ingin bekerja untuk dapat memenuhi keinginan, baik tuntutan yang didasarkan maupun yang tidak dapat dibenarkan, dalam bentuk persyaratan material atau non-material, fisik atau non-fisik, diharapkan para pemimpin dapat memahami karyawan mereka untuk mendorong mereka²⁵

Menurut Winardi bahwa seseorang yang sangat termotivasi di tempat kerja akan mengerahkan upaya terbaik mereka untuk memajukan tujuan unit organisasi tempat mereka bekerja. Di sini, motivasi sangat penting untuk memastikan bahwa setiap pekerja mampu, mau, dan bersemangat untuk bekerja keras dan mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Setiap kegiatan yang dilakukan seseorang pasti memiliki faktor-faktor yang mendorong kegiatan tersebut. Oleh karena itu, faktor

²⁵ Handoko, T Hani. *Manajemen*, (Yogyakarta: BPFE,2012), h. 25.

pendorongnya adalah kebutuhan dan keinginan karyawan. Kinerja dapat dinilai dari motivasi kerja karyawannya. Memberikan motivasi juga bisa menjadi salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi penting diberikan kepada karyawan karena akan membangkitkan semangat untuk bekerja dan menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi. Motivasi adalah sebuah mekanisme kontrol serupa dengan proses yang berlangsung di dalam diri seseorang yang mempertahankan temperature di dalam diri tersebut.²⁶

Menurut Sukanto dan Handoko mengatakan kondisi motivasi itu, yang memungkinkan dan mendukung keinginan seseorang untuk terlibat dalam tindakan yang memajukan tujuan. Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja sehingga mereka akan melakukan sesuatu yang telah dilakukan. Oleh karena itu, motivasi adalah apa yang dimiliki seseorang untuk mencapai perilaku terarah ketika membuat keputusan.²⁷

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang dimiliki karyawan untuk melakukan tugas dan kegiatan tertentu. Karena motivasi memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu organisasi, maka mengendalikan keinginan tersebut merupakan salah satu strategi untuk mencapai tujuan organisasi. Karena orang bekerja secara mandiri dengan motivasi yang benar, suatu organisasi dapat tumbuh dan berkembang.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor internal yaitu variabel internal, atau faktor motivasi yang ada atau berasal dari dalam individu, menyiratkan bahwa motivasi ini berkembang secara

²⁶ Winardi, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2020), h. 144.

²⁷ Handoko, T Hani dan Reksohadiprodjo Sukanto, *Organisasi Perusahaan*, (Yogyakarta: BPFEE, 1996), h. 256.

independen. Ada banyak unsur yang masuk dalam faktor internal, dimulai untuk dapat bertahan hidup maka seseorang harus bekerja. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi, pekerjaan yang tetap, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman, keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang mau bekerja. Pencapaian di mana seseorang ingin mencapai prestasi, memiliki harapan yang harus dipenuhi keinginan untuk berkuasa atau memiliki kekuatan akan mendorong seseorang untuk bekerja, serta memiliki kebutuhan dalam hidupnya, yang memotivasinya untuk memenuhi persyaratan tersebut.

Faktor selanjutnya yaitu faktor eksternal yang merupakan elemen motivasi yang berasal dari luar seseorang. Faktor pendorong ini mungkin berasal dari tempat kerja seseorang, interaksi dengan rekan kerja, keadaan kerja, jenis dan sifat pekerjaannya, dan keselamatan kerja. Kemudian seperti adanya penghargaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang harmonis, pimpinan yang bijaksana, perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat. Keselamatan kerja dapat memacu motivasi karena ada jaminan keamanan dan keselamatan seseorang dalam bekerja.²⁸

c. Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Motivasi positif dan motivasi negatif adalah dua kategori di mana insentif yang diberikan kepada setiap individu dapat dipisahkan. Sebuah metode yang dikenal sebagai motivasi positif adalah ketika seorang pemimpin mendorong (memotivasi) bawahan dengan memberi penghargaan kepada mereka yang melampaui harapan. Moral bawahan akan meningkat sebagai akibat dari motivasi positif ini. Karyawan yang berkinerja di atas ekspektasi dapat menerima insentif berupa uang tunai, jasa,

²⁸ Zainul Muchlas, (2012), *Pengantar Manajemen*, (Jurnal Motivasi), h. 2.

komoditas, dan hal-hal lainnya. Oleh karena itu dengan adanya motivasi positif ini diharapkan seseorang dapat dengan mudah menyelesaikan pekerjaannya.

Motivasi negatif adalah suatu proses mempengaruhi seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan cara menggunakan pendekatan kekuatan kekuasaan, yang artinya seorang pimpinan dapat dengan mudah menakuti bawahannya dengan jabatan yang ia pegang atau kedudukannya di suatu perusahaan. Dengan motivasi negatif, pimpinan mendorong karyawan dengan menghukum mereka ketika mereka tampil di bawah harapan. Motivasi negatif untuk sementara dapat meningkatkan moral bawahan karena ketakutan mereka akan hukuman, tetapi juga dapat memiliki efek merugikan jangka panjang.²⁹

d. Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan pemberian motivasi antara lain sebagai berikut:³⁰

1. Meningkatkan semangat, dan kepuasan kerja di antara karyawan, khususnya, sikap atau perilaku karyawan saat melakukan tugas di tempat kerja yang mengikuti pola yang telah ditentukan. Keputusan dan standar yang telah ditetapkan dan disetujui baik secara lisan maupun tertulis dan yang dapat dikenakan hukuman jika melanggar kewajiban dan wewenang yang diberikan.
2. Mengefektifkan pengadaan dan mempertahankan kestabilan karyawan dalam hal ini pastikan bahwa hasil kerja dan kombinasi ide atau gambar disusun dengan lebih cermat, tidak disalin, dan konstruktif untuk menghasilkan hasil atau produk yang mendorong pekerjaan berkualitas lebih tinggi.

²⁹ Priyono, *Pengantar Manajemen*, (Surabaya: Zifatama Publisher, 2007), h.85-86.

³⁰ Farida Umi, Hartono Sri, *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, (Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press, 2016), h. 26.

3. Meningkatkan kedisiplinan kerja, rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas karyawan, artinya Pengetahuan seseorang tentang tanggung jawab mereka untuk melaksanakan tugas, bersama dengan keberanian untuk menghadapi bahaya apapun, inisiatif yang kuat untuk mengatasi rintangan, dan keinginan yang kuat untuk menyelesaikan apa yang perlu dilakukan.
 4. Menciptakan hubungan, suasana, kreativitas dan kenyamanan kerja yang baik, dalam hal ini keyakinan pada bakat sendiri yang dimiliki karyawan. Kemampuan berpikir positif untuk menghadapi kenyataan secara langsung dan bertanggung jawab atas tindakan yang dapat diambil untuk menyelesaikan kesulitan dengan tenang.
 5. Meningkatkan dan mempertahankan penggunaan alat dan bahan baku perusahaan secara efisien.
- e. Indikator-indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Moslow dalam Hasibuan yang dapat timbul dalam diri seseorang diantaranya:³¹

1. Kompensasi (*compensation*) terbagi menjadi dua yaitu:
 - a. *Financial* secara langsung dalam hal ini dukungan keuangan berupa gaji, bonus, atau hadiah bagi karyawan, serta dukungan finansial tidak langsung berupa bantuan sosial, program pensiun bagi pekerja yang pekerjaannya telah berakhir, pendidikan yang berkualitas, dan layanan yang diberikan di luar kegiatan kerja. Ketika seorang karyawan diakui, itu menandakan bahwa pimpinan mereka sangat

³¹ Cintami Rezeki Nabila, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara Syariah Cabang Haji Juanda Medan*, , (Skripsi: Universitas Sumatera Utara, 2020), h. 21.

memikirkan karyawan dan memberi mereka bonus. Pengakuan dapat dicapai melalui keterampilan dan pencapaian kreativitas.

b. *Non Financial* meliputi tanggung jawab non-keuangan terdiri dari pekerjaan yang menarik dan khas, pekerjaan yang menuntut, peluang untuk maju secara profesional, dan promosi. Dibutuhkan individu yang sesuai dengan keterampilan yang tepat untuk menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi. Ini menunjukkan bahwa proses seleksi yang baik diperlukan saat mempekerjakan pekerja berdasarkan keterampilan mereka.

2. Harapan (*expectancy*) artinya ada enam indikator motivasi diantaranya termasuk harga diri, jaminan diri, dorongan pra-kerja, bantuan pengawasan dari bawahan, keinginan untuk informasi, peralatan, dan harta benda. Pemimpin harus melatih anggota staf untuk meningkatkan inisiatif untuk menghasilkan wawasan di tempat kerja dan tanggung jawab atas pekerjaan mereka untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan. Dengan pelatihan, meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan persyaratan pekerjaan atau posisi.

3. Teori Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah tindakan atau metode kerja yang tergantung pada kapasitas untuk memberikan hasil yang diinginkan. Kinerja merupakan cerminan dari keberhasilan dan perilaku individu atau karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Para karyawan diharapkan dapat bermanfaat untuk dirinya sendiri baik itu kemampuan yang dimilikinya maupun potensinya guna untuk menentukan tujuan, rencana dan pengembangan karirnya. Untuk mengetahui kinerja seseorang diperlukan tujuan target, jika target-target tersebut dapat diselesaikan dan berhasil maka kinerja

seseorang dapat diketahui tolak ukurnya. Dalam arti bahwa kinerja pekerja dapat dinilai saat mereka sedang bekerja dengan menentukan hasil yang diinginkan.³²

Landasan hadis tentang bekerja lebih baik riwayat Abi Abdillah (Zubair) bin Awwam Radhiyallahu ‘anhu, bahwa Rasulullah saw bersabda:

وَعَنْ أَبِي عَبْدِ اللَّهِ الزُّبَيْرِيِّ الْعَوَّامِ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ: لِأَنْ يَأْخُذَ أَحَدُكُمْ أَحْبْلَهُ ثُمَّ يَأْتِيَ الْجَبَلَ فَيَأْتِيَ بِحُزْمَةٍ مِنْ حَطَبٍ عَلَى ظَهْرِهِ فَيَبِيعُهَا فَيَكْفَى اللَّهُ بِهَا وَجْهَهُ خَيْرٌ لَهُ مِنْ أَنْ يَسْأَلَ النَّاسَ أَعْطَوْهُ أَوْ مَنَعُوهُ

Artinya:

“Sesungguhnya, seorang di antara kalian membawa tali-talinya dan pergi ke bukit untuk mencari kayu bakar yang diletakkan di punggungnya untuk dijual sehingga ia bisa menutup kebutuhannya, adalah lebih baik daripada memintaminta kepada orang lain, baik mereka memberi atau tidak”.³³

Maksud dari Hadist tersebut adalah kita dianjurkan untuk dapat menjadi seseorang yang pandai dalam mencari rezeki melalui diri kita sendiri. Dan juga tidak lupa untuk selalu berusaha dan bersungguh-sungguh dalam melakukan sesuatu. Dengan begitu pekerjaan yang kita jalani akan terasa mudah dan penuh dengan rasa tanggung jawab.

Keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan diukur dari kinerjanya. Jika tujuan yang diinginkan dapat berhasil dicapai, kinerja dianggap baik dan sukses. Catatan hasil dari pengoperasian kegiatan atau pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu dikenal sebagai kinerja. Kinerja karyawan adalah hasil akhir dari pekerjaan yang dapat dilakukan seorang karyawan baik dalam kualitas

³² Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, (Malang: UIN Malang Press, 2009), h. 327.

³³ HR Bukhari, no. 1471.

maupun kuantitas saat menjalankan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang dialokasikan kepadanya.³⁴

Dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan yang produktif berkinerja baik. Kinerja karyawan harus siap memenuhi kriteria pekerjaan, yaitu, ketika tujuan kerja dapat dipenuhi tepat waktu atau dalam jumlah waktu tertentu, agar tujuan tersebut sejalan dengan moral dan etika perusahaan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Salah satu aset organisasi yang paling signifikan dalam suatu perusahaan adalah karyawan yang cakap, terampil, dan bertanggung jawab. Mempertimbangkan outputnya, ia mungkin dengan mudah menerima tugas yang diberikan kepadanya. Karyawan diharapkan mampu memenuhi standar khusus untuk produktivitas kerja yang maksimal. Pemimpin diharapkan untuk terus mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk memastikan keberhasilan bisnis dan meningkatkan hasil kerja, seperti bakat, kualitas karakter, dan kesehatan fisik dan mental adalah faktor bawaan. Saat ini terjadi, pertimbangan faktor-faktor yang dicapai, seperti pengetahuan, etika kerja, pengalaman, dan motivasi. Setelah dipengaruhi oleh lingkungan internal organisasi dalam hal ini bantuan pimpinan diperlukan bagi karyawan untuk menyelesaikan tugasnya seperti keterampilan, motivasi, kesehatan, disiplin, tingkat pendidikan dan pendapatan, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, jaminan sosial, manajemen, dan peluang untuk maju.³⁵

³⁴ Bimo Ariotedjo, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*, (Jurnal Ilmu Manajemen: Universitas Negeri Surabaya, 2014), h. 14.

³⁵ Suprihati, *Analisis Fektoro-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen*, (Jurnal Paradigma Vol.12, N0.1, 2014), h. 2.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Guritno dan Waridin, indikator kinerja karyawan sebagai berikut: ³⁶

1. Mampu memenuhi target pekerjaan lebih cepat
2. Kreatif dan inovatif dalam memecahkan masalah
3. Mampu menciptakan ide-ide baru dan memecahkan masalah

Tingkat pencapaian tujuan atau target yang telah ditentukan adalah cara untuk menentukan apakah kinerja karyawan telah meningkat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan, sesuai dengan ukuran kualitatif dan kuantitatif. Selain faktor-faktor lain, kinerja karyawan mempengaruhi seberapa besar kontribusinya terhadap organisasi antara lain: ³⁷

1. Kuantitas Kerja dan Kualitas Kerja

Indikator ini digunakan untuk menilai apakah hubungan antara standar kerja dan kemampuan kerja seimbang. Kemudian jumlah yang diterima, diukur dalam satuan, jumlah tugas yang diselesaikan. Ini dapat dipahami sebagai volume pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan. Dan menggabungkan kerapian dalam melaksanakan tugas-tugas yang selama ini dipertanggung jawabkannya serta kecerdasan yang menyeluruh.

2. Pemanfaatan Waktu dan Tingkat Kehadiran

Indikator yang dimaksud disini yaitu penggunaan masa kerja atau waktu kerja serta kehadiran karyawan yang ditetapkan dengan kebijaksanaan organisasi. Ketepatan waktu komitmen karyawan dipengaruhi oleh bagaimana mereka

³⁶ Guritno, B. Dan Wahidin, *Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja*, (Jurnal JBRI Vol.1 No.1, 2005), h. 63.

³⁷ Syamsuriansyah, dan Ruth Novia, *Kinerja Karyawan*, (Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung, 2021), h. 40.

merencanakan dan menjadwalkan pekerjaan mereka. Juga, tingkat di mana karyawan menyelesaikan tugas mereka sekarang menjadi indikator umum produktivitas perusahaan.

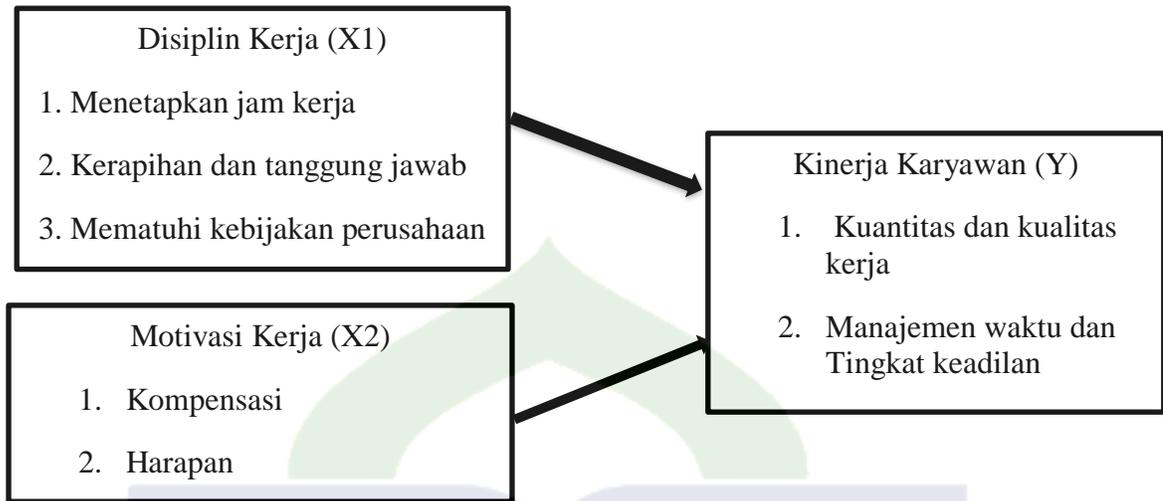
3. Kerja Sama

Dengan indikator ini dapat membuat karyawan memahami satu sama lain sehingga dalam mencapai suatu tujuan dapat dengan mudah mempengaruhi keberhasilan. Kerja sama satu sama lain, mengikuti instruksi manajer, dan melaksanakan tugas administratif secara kolektif. Hal ini dimaksudkan agar kerja sama ini akan tumbuh sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat.

C. Kerangka Pikir

Menurut Sugiyono, kerangka pikir tersebut merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor, yang berarti bahwa kerangka berpikir menggambarkan pemahaman yang mendasari pemahaman lain, pemahaman yang paling mendasar dan telah menjadi dasar bagi setiap pemikiran kata lainnya.³⁸

³⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis(Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 27.



Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Hipotesis adalah solusi jangka pendek jawaban sementara untuk masalah penelitian yang telah diartikulasikan sebagai pertanyaan.³⁹

Maka penulis mengajukan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₀: Tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulselbar KC Parepare

H₁: Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulselbar KC Parepare

H₀: Tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulselbar KC Parepare

³⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi*, (Yogyakarta : Alfabeta, 2012, h. 203.

- H₂: Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulselbar KC Parepare
- H₀: Tidak ada pengaruh secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulselbar KC Parepare
- H₃: Ada pengaruh secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulselbar KC Parepare



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Menurut judul yang diangkat oleh peneliti, penelitian ini menggunakan metodologi deskriptif kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang berusaha mendeskripsikan secara akurat dan sistematis fakta dan karakteristik populasi tertentu sejauh penelitian ini berusaha mendeskripsikan fenomena masalah secara rinci. Pendekatan deskriptif adalah pendekatan yang mengumpulkan, mengklarifikasi, menganalisis, dan menyajikan fakta-fakta yang terkait dengan masalah sebelum membandingkannya dengan situasi aktual dalam organisasi atau bisnis dan menarik kesimpulan lebih lanjut dari apa yang telah ditemukan.⁴⁰

Teknik kuantitatif diterapkan dalam penelitian ini. Mengingat metode kuantitatif pada dasarnya menggunakan angka untuk mengukur data. Untuk memberikan deskripsi statistik, korelasi, dan pembenaran adalah tujuannya untuk mengetahui ruang lingkup faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Bank Sulselbar KC Parepare. Disiplin dan motivasi kerja untuk kinerja karyawan adalah beberapa faktor yang diperiksa.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Bank Sulselbar KC Parepare untuk memperoleh data dan informasi tentang permasalahan yang diteliti yaitu pengaruh disiplin kerja dan

⁴⁰ Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*, (Jakarta: Kencana, 2014), h. 62.

motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar KC Parepare.

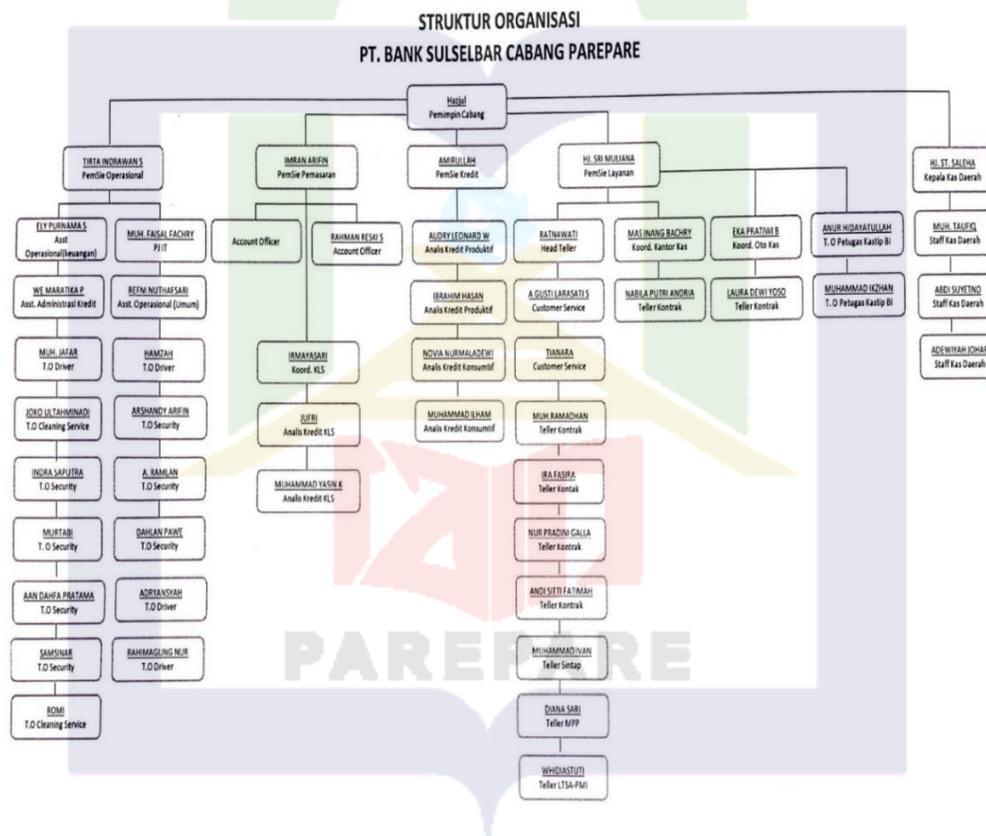
Adapun visi dan misi Bank Sulselbar KC Parepare sebagai berikut: ⁴¹

Visi : “Menjadi Bank Kebanggaan dan Pilihan Utama Membangun Kawasan Timur Indonesia”

Misi : a. Memberikan pelayanan prima yang berkualitas & terpercaya

b. Mitra strategis PEMDA dalam menggerakkan sektor rill

c. Memberikan nilai tambah optimum bagi stakeholder



Gambar 3.1 Struktur Organisasi PT. Bank Sulselbar KC Parepare

⁴¹ Refni Nuthafsari, Asisten Umum Operasional PT. Bank Sulselbar KC Parepare tanya jawab oleh Riska pada tanggal 20 Februari 2023.



Gambar 3.2 Profil Instansi PT. Bank Sulselbar KC Parepare

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada bulan Februari 2023 sampai dengan bulan Maret 2023.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah kategori luas yang terdiri dari hal-hal dan subjek dengan kualitas dan kuantitas dalam arti bahwa itu mencakup seluruh masalah yang sedang dipertimbangkan. Populasi dalam sebuah penelitian perlu ditentukan dalam hal apa, siapa, di mana, dan kapan. Fokus penelitian lebih pada apa atau siapa, ruang lingkungannya ditentukan oleh di mana, dan waktunya dimaksudkan oleh kapan. Populasi mencakup semua karakteristik yang dimiliki karakteristik, bukan hanya jumlah individu yang ada dalam objek atau subjek yang diteliti.⁴²

⁴² Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Yogyakarta: Alfabeta,cv, 2015), h. 148-149.

Jumlah populasi penelitian ini meliputi hingga 47 orang pekerja tetap sesuai yang dikatakan oleh Refni Nuthafsari selaku asisten umum operasional PT Bank Sulselbar KC Parepare.

2. Sampel

Praktik memetik sejumlah elemen yang cukup dari suatu populasi dikenal sebagai pengambilan sampel. Ini memungkinkan kita untuk mempelajari sampel dan memahami fitur agar dapat menggeneralisasi sifat-sifat atau karakteristik tersebut ke komponen populasi secara keseluruhan. Pengukuran sampel adalah proses untuk menetapkan ukuran sampel yang digunakan dalam suatu penelitian objek. Sampel yang diambil harus 100 persen nyata, atau akan menarik kesimpulan yang salah dari apa yang dipelajari dari sampel dan dapat ditegakkan untuk populasi.⁴³

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, artinya keseluruhan populasi merupakan bagian dari sampel penelitian ini yaitu sebanyak 47 karyawan tetap di PT. Bank Sulselbar KC Parepare.

D. Teknik Pengumpulan Data dan Pengolahan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

a. Kuesioner/ Angket

Kuesioner/ angket merupakan kumpulan pertanyaan tertulis yang harus dijawab dalam hal kesesuaian dan ketidaksesuaian sikap testis. Penyelidikan tekstual ini didasarkan pada metrik yang berasal dari setiap variabel tertentu. Kontribusi yang bijaksana ini dimaksudkan untuk memajukan gagasan menemukan kebenaran, oleh

⁴³ Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertai, dan Karya Ilmiah*, (Jakarta: Kharisma Putra Utama, 2010), h.148.

karena itu mengikuti proses pemikiran yang menerapkan prinsip-prinsip logis untuk mendapatkan dari pernyataan umum ke deklarasi tertentu.⁴⁴

Daftar pertanyaan tersebut kemudian disebarakan untuk diisi oleh karyawan pada PT. Bank Sulselbar KC Parepare sebanyak 47 orang sebagai responden pada penelitian ini.

1. Pengolahan Data

Aplikasi *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) digunakan sebagai metode pengolahan data untuk penelitian ini. Jika dibandingkan dengan program statistik lainnya, SPSS merupakan salah satu program statistik yang paling sering digunakan. Aplikasi SPSS dimanfaatkan untuk penelitian riset dan penelitian sosial. Pada penelitian ini peneliti menggunakan SPSS Versi 21.⁴⁵

E. Definisi Operasional Variabel

1. Disiplin Kerja

Disiplin kerja mengacu pada kesadaran, kesiapan, dan kemauan seseorang untuk terus bertanggung jawab dan mengikuti norma-norma yang telah ditetapkan. Seseorang dapat dianggap memiliki disiplin kerja yang baik jika mereka dapat melakukan tugasnya dengan baik dan tidak melanggar aturan yang ditetapkan.

2. Motivasi Kerja

Motivasi adalah apa yang ada dalam diri seseorang untuk mendapatkan perilaku terarah ketika membuat keputusan. Motivasi adalah bagaimana mengarahkan kekuatan dan potensi bawahan yang muncul sendiri agar mau bekerja sama secara

⁴⁴ Kasmadi, Nia Siti Sunariah, *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Alfabeta,cv, 2016), h. 70.

⁴⁵ Wardana, *Pengantar Aplikasi SPSS Versi 20*, (Baubau: LPMPM Universitas Muhammadiyah Buton Press, 2020), h. 18.

produktif sehingga berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

46

3. Kinerja Karyawan

Kinerja di tempat kerja mengacu pada kesuksesan. Seorang pekerja yang berhasil dalam kualitas dan kuantitas saat melakukan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang diberikan.⁴⁷

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini digunakan untuk mengetahui nilai situasi, pengaruh, hubungan, kemungkinan peningkatan, dan faktor lainnya. Pengertian data primer adalah data yang dikumpulkan oleh peneliti secara langsung, atau peneliti yang pergi langsung untuk memperoleh informasi. Contoh data primer meliputi respon peserta kelompok fokus terhadap kuesioner. Data primer dikumpulkan oleh peneliti langsung dari sumber awal atau lokasi subjek penelitian.⁴⁸

Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini dengan menggunakan skala likert 5 point yang akan diberikan kepada karyawan PT. Bank Sulselbar KC Parepare. Adapun 5 alternatif jawaban responden yang disediakan, yaitu;

⁴⁶ Umi Farida, Sri Hartono, *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, (Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press, 2015), h. 24.

⁴⁷ Syamsuriansyah, *Kinerja Karyawan*, (Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung, 2021), h. 11.

⁴⁸ Syofian Siregar, *Statistic Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perhitungan Maanual Dan Aplikasi SPSS Versi 17*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2015), h. 379.

Tabel 3. 1 Instrumen Skala Likert

Pernyataan	Keterangan	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Skala likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu skala likert memiliki dua bentuk pernyataan, yaitu pernyataan positif dan negatif. Pernyataan positif diberi skor 5,4,3,2,1, sedangkan bentuk pernyataan negatif diberi skor 1,2,3,4,dan 5. Bentuk jawaban dan skala literal terdiri dari sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

G. Teknik Analisis dan Pengolahan Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif, untuk menghitung dan memperkirakan secara kuantitatif, terdapat beberapa faktor bersama-sama terhadap kinerja. Data penelitian dapat dianalisis menggunakan teknik analisis data, yang juga mencakup alat statistik yang berlaku. Setelah data dikumpulkan, tingkat validitas dan reliabilitas harus dipilih.

1. Uji Reliabilitas dan Validitas

Reliabilitas merupakan indikator seberapa tepercaya atau dapat diandalkan perangkat pengukuran. Stabilitas dan konsistensi hasil pengukuran ditunjukkan oleh keandalan. Jika alat ukur secara konsisten menghasilkan hasil yang sama ketika digunakan untuk mengukur sesuatu dalam kondisi yang sama dari waktu ke waktu,

itu dikatakan konsisten. Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk menentukan seberapa dapat diandalkan dan dapat dipercaya instrumen penelitian.⁴⁹

Validitas adalah metrik yang menunjukkan bahwa alat pengukur secara akurat mengukur objek yang diukur. Validitas ini berkaitan dengan presisi instrumen. Penting untuk menguji hubungan antara skor setiap item pertanyaan dan skor kuesioner keseluruhan untuk menentukan apakah kuesioner yang telah dibuat itu sah atau tidak. Kemudian karena item pertanyaan yang salah harus dihilangkan atau tidak digunakan sebagai alat pertanyaan, pendekatan korelasi yang paling sering digunakan ialah teknik korelasi produk momen, yang dimana dapat digunakan untuk menguji apakah nilai korelasi setiap pertanyaan itu signifikan.⁵⁰

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik, yang bertujuan untuk mengumpulkan data terkait dan hasilnya digunakan untuk memecahkan suatu masalah, merupakan salah satu pendekatan statistik yang digunakan untuk menentukan apakah data dari hasil penelitian digunakan atau tidak. Uji multikolinearitas, tes heteroskedasit, dan tes autokorelasi adalah uji asumsi tradisional yang diterapkan dalam penelitian ini.

a. Uji Multikolinieritas

Model regresi yang menunjukkan multikolinearitas memiliki korelasi yang sempurna atau hampir sempurna. VIF (Variance Infolation Factor) dan Tolerance adalah dua metrik yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi, antara lain. Uji Multikolinearitas berusaha untuk menentukan apakah variabel independen dan model regresi memiliki korelasi.

⁴⁹ Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertai, dan Karya Ilmiah*, (Jakarta: Kharisma Putra Utama, 2010), h. 131.

⁵⁰ Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertai, dan Karya Ilmiah*, (Jakarta: Kharisma Putra Utama, 2010), h. 132.

Seharusnya tidak ada korelasi antara variabel independen dalam model regresi yang baik.⁵¹

b. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas ini adalah untuk mengetahui apakah model regresi menjelaskan perbedaan varians antara residu dari pengamatan yang berbeda. Ketika varians antara residu dari satu pengamatan dan yang lain tidak berubah, itu adalah homoskedastisitas; ketika itu terjadi, itu adalah heteroskedastisitas. Dalam model regresi tersebut model regresi yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas.⁵²

3. Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan untuk menentukan apakah data yang dikumpulkan mewakili populasi yang terdistribusi normal atau tidak. Variabel yang mengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji t dan uji f, yang ditentukan oleh analisis grafik dan pengujian statis, diketahui menganggap bahwa nilai residu mengikuti distribusi normal atau tidak.⁵³

4. Uji Linear Regresi Berganda

Model prediksi atau peramalan menggunakan data skala interval atau rasio, dengan lebih dari satu prediktor, pada dasarnya adalah regresi linier berganda. Besarnya data yang disebutkan di atas berlaku untuk semua variabel, tetapi khususnya untuk variabel dependen. Disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) merupakan variabel yang digunakan dalam analisis regresi berganda untuk

⁵¹ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS edisi 3*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006), h. 95.

⁵² Duwi Priyanto, *Cara kilat Belajar Analisis Data dengan SPISS 20* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2008), h. 158.

⁵³ Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16,0*, (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2009), h. 80.

menentukan variabel dependen terhadap kinerja karyawan (Y). Persamaan yang digunakan dalam analisis regresi berganda penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y= Kinerja Karyawan

β_0 = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien Regresi X_1 dan X_2

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Motivasi kerja

ε = Standar Error

5. Uji koefisien Determinasi

Koefisien penentuan mengukur seberapa baik model dapat menjelaskan fluktuasi dalam variabel dependen. Koefisien determinasi memiliki nilai antara 0 dan 1. Garis regresi yang dibuat lebih efektif semakin tinggi nilai R^2 . Nilai R^2 yang rendah menunjukkan bahwa kapasitas variabel independen untuk mengkarakterisasi variasi variabel dependen sangat rendah. Nilai R^2 yang rendah menunjukkan bahwa kapasitas variabel independen untuk mengkarakterisasi variasi variabel dependen sangat rendah. Hampir semua informasi yang diperlukan untuk memperkirakan fluktuasi variabel dependen disediakan oleh variabel independen ketika nilainya mendekati satu.⁵⁴

⁵⁴ Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16,0*, (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2009), h. 103.

6. Uji Hipotesis

1. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Uji t merupakan salah satu uji statistik yang digunakan untuk menentukan apakah teori yang diajukan peneliti tentang cara membedakan rata-rata pada dua populasi adalah benar. Uji-t berusaha untuk menentukan sejauh mana variabel bebas memiliki dampak pada variabel terikat. Ada berbagai jenis tes statistik parametrik yang digunakan untuk menarik kesimpulan tentang populasi dari sampel yang dikumpulkan.⁵⁵

Ketentuan kriteria uji t hitung:

- a. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel pada} = 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima yang artinya berpengaruh.
 - b. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel pada} = 0,05$ maka H_0 diterima H_a ditolak yang artinya tidak berpengaruh
- ### 2. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Signifikansi pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikat dinilai dalam penelitian ini dengan menggunakan uji F. Uji-F digunakan untuk memeriksa interaksi antara faktor-faktor terikat, seperti kinerja karyawan (Y), dan variabel bebas, seperti disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2)

⁵⁵ Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16,0*, (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2009), h. 139.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PT. Bank Sulselbar KC Parepare, dan metode yang digunakan adalah metode kuesioner atau angket dengan memberikan kuesioner tersebut kepada 47 orang karyawan PT. Bank Sulselbar KC Parepare. Berikut merupakan data penelitian yang disajikan dalam tabel 4.1

Tabel 4.1 Data Sampel Penelitian

Keterangan	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang disebar	47	100%
Kuesioner yang tidak kembali	-	-
Kuesioner yang diolah	47	100%

a. Jenis Kelamin

Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah karyawan PT. Bank Sulselbar KC Parepare. Deskriptif responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-Laki	28	59,6	59,6	59,6
Valid Perempuan	19	40,4	40,4	100,0
Total	47	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 21 tahun 2023

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini sebanyak 47 orang yang terdiri dari laki-laki dan perempuan. Responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 28 orang atau 59,6% dan responden perempuan sebanyak 19 orang atau 40,4%.

b. Umur

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15>25	12	25,5	25,5	25,5
	26>35	20	42,6	42,6	68,1
	36>45	10	21,3	21,3	89,4
	46>55	5	10,6	10,6	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 21 tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa dalam penelitian ini jumlah responden yang berumur 26>35 tahun yaitu sebanyak 20 orang, dilanjutkan dengan responden berumur 15>25 tahun (25,5%) sebanyak 12 orang, 20 responden berumur 26>35 (42,6%), kemudian responden berumur 36>45 (21,3%) sebanyak 10 orang, dan responden berumur 46>55 (10,6%) sebanyak 5 orang. Jadi berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak pada penelitian ini adalah didominasi oleh responden yang berumur 26>35 tahun.

c. Pendidikan Terakhir

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA	16	34,0	34,0	34,0
DIPLOMA (D1,D2,D3)	2	4,3	4,3	38,3
Valid SARJANA (S1,S2,S3)	29	61,7	61,7	100,0
Total	47	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 21 tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.4 pendidikan yang telah ditempuh oleh responden berdasarkan data dari 47 responden, sebanyak 16 orang dari SMA (34,0%), dari diploma (D1,D2,D3) atau (4,3%) sebanyak 2 orang, dan sebanyak 29 orang dari Sarjana (61,7%). Jadi, responden terbanyak berdasarkan Pendidikan Terakhir adalah responden Sarjana dengan jumlah 29 orang (61,7%).

2. Analisis Deskriptif

a. Analisis deskriptif variabel

Deskriptif variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan dari 47 responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 5 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin_Kerja	47	25	35	30,94	2,959
Motivasi_Kerja	47	25	35	30,17	2,573
Kinerja_Karyawan	47	25	35	30,30	2,661
Valid N (listwise)	47				

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 21 tahun 2023

Tabel 4.5 menunjukkan statistic deskriptif dari masing-masing variabel penilaian. Berdasarkan tabel 4.5 hasil analisis menggunakan statistic deskriptif terhadap variabel disiplin kerja (X1) menunjukkan nilai minimum sebesar 25, nilai maksimum sebesar 35 dan mean sebesar 30,94 dengan standar deviasi sebesar 2,959, kemudian untuk variabel motivasi kerja (X2) menunjukkan nilai minimum sebesar 25, nilai maksimum 35 dan mean sebesar 30,17 dengan standar deviasi sebesar 2,573, sedangkan untuk variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai minimum sebesar 25, nilai maksimum 35 dan mean sebesar 30,30 dengan standar deviasi sebesar 2,661.

b. Analisis deskriptif pertanyaan

1). Analisis deskriptif terhadap variabel disiplin kerja (X1) terdiri dari 7 item pernyataan akan dilakukan berdasarkan pernyataan responden mengenai variabel tersebut. Analisis pernyataan variabel disiplin kerja (X1) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6 Jawaban responden terhadap pernyataan terkait variabel disiplin kerja

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS	Total
1.	Saya tidak pernah terlambat datang bekerja	23 49%	20 42,5%	4 8,5%	0 0%	0 0%	47 100%
2.	Selama jam kerja saya selalu di perusahaan	19 40,4%	21 44,7%	7 14,9%	0 0%	0 0%	47 100%
3.	Saya selalu pulang kerja sesuai dengan jam yang sudah ditetapkan oleh perusahaan	16 34,1%	22 46,8%	9 19,1%	0 0%	0 0%	47 100%
4.	Saya berpakaian rapi dan sopan serta memakai tanda pengenal	29 61,7%	16 34,1%	2 4,2%	0 0%	0 0%	47 100%

	saat bekerja						
5.	Saya selalu taat kepada berbagai aturan di perusahaan	28 59,6%	19 40,4%	0 0%	0 0%	0 0%	47 100%
6.	Bertingkah laku yang baik sesama rekan kerja saat melaksanakan pekerjaan	26 55,3%	17 36,2%	4 8,5%	0 0%	0 0%	47 100%
7.	Saya melaksanakan tugas dengan baik dan tepat waktu sesuai dengan jabatan, bidang, dan tanggung jawab saya	24 51,1%	22 46,8%	1 2,1%	0 0%	0 0%	47 100%

Sumber: Data kuesioner yang diisi oleh responden

Dari tabel diatas dapat dijelaskan beberapa hal berikut:

- a. Pertanyaan 1, mayoritas responden sebanyak 23 orang (49%) menyatakan sangat setuju bahwa saya tidak pernah terlambat datang bekerja.
- b. Pertanyaan 2, mayoritas responden sebanyak 21 orang (44,7%) menyatakan setuju bahwa selama jam kerja saya selalu di perusahaan.
- c. Pertanyaan 3, mayoritas responden sebanyak 22 orang (46,8%) menyatakan setuju bahwa saya selalu pulang kerja sesuai dengan jam yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.
- d. Pertanyaan 4, mayoritas responden sebanyak 29 orang (61,7%) menyatakan sangat setuju bahwa saya berpakaian rapi dan sopan serta memakai tanda pengenal saat bekerja.

- e. Pertanyaan 5, mayoritas responden sebanyak 28 orang (59,6%) menyatakan sangat setuju bahwa saya selalu taat kepada berbagai aturan di perusahaan.
- f. Pertanyaan 6, mayoritas responden sebanyak 26 orang (55,3%) menyatakan sangat setuju bahwa bertingkah laku yang baik sesama rekan kerja saat melaksanakan pekerjaan.
- g. Pertanyaan 7, mayoritas responden sebanyak 24 orang (51,1%) menyatakan sangat setuju bahwa saya melaksanakan tugas dengan baik dan tepat waktu sesuai dengan jabatan, bidang, dan tanggung jawab saya.
- 2). Analisis deskriptif terhadap variabel motivasi kerja (X2) terdiri dari 7 item pernyataan akan dilakukan berdasarkan pernyataan responden mengenai variabel tersebut. Analisis pernyataan variabel motivasi kerja (X2) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7 Jawaban responden terhadap pernyataan terkait variabel motivasi kerja

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS	Total
1.	Perusahaan memberikan gaji, bonus atau hadiah bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik	24 51,1%	22 46,8%	1 2,1%	0 0%	0 0%	47 100%
2.	Perusahaan memberikan jaminan kepada karyawan jika menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi	16 34,1%	26 55,3%	5 10,6%	0 0%	0 0%	47 100%

3.	Pimpinan selalu melakukan proses seleksi yang baik ketika mempekerjakan karyawan sesuai keterampilan mereka	13 27,7%	29 61,7%	5 10,6%	0 0%	0 0%	47 100%
4.	Pimpinan melatih karyawan untuk meningkatkan insiatif untuk menghasilkan wawasan ditempat kerja	17 36,2%	29 61,7%	1 2,1%	0 0%	0 0%	47 100%
5.	Perusahaan memberikan layanan dan pelatihan yang baik diluar kegiatan kerja	9 19,1%	34 72,4%	4 8,5%	0 0%	0 0%	47 100%
6.	Pimpinan selalu mempromosikan karyawan yang memiliki kualitas kerja yang baik	25 53,2%	17 36,2%	5 10,6%	0 0%	0 0%	47 100%
7.	Perusahaan memberikan tanggung jawab atas pekerjaan karyawan	20 42,5%	26 55,3%	1 2,1%	0 0%	0 0%	47 100%

	untuk meningkatkan hasil kinerjanya						
--	--	--	--	--	--	--	--

Sumber: Data kuesioner yang diisi oleh responden

Dari tabel diatas dapat dijelaskan beberapa hal berikut:

- a. Pertanyaan 1, mayoritas responden sebanyak 24 orang (51,1%) menyatakan sangat setuju bahwa perusahaan memberikan gaji, bonus atau hadiah bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik.
- b. Pertanyaan 2, mayoritas responden sebanyak 26 orang (55,3%) menyatakan setuju bahwa perusahaan memberikan jaminan kepada karyawan jika menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi.
- c. Pertanyaan 3, mayoritas responden sebanyak 29 orang (61,7%) menyatakan setuju bahwa pimpinan selalu melakukan proses seleksi yang baik ketika memperkerjakan karyawan sesuai dengan keterampilan mereka.
- d. Pertanyaan 4, mayoritas responden sebanyak 29 orang (61,7%) menyatakan setuju bahwa pimpinan melatih karyawan untuk meningkatkan inisiatif untuk menghasilkan wawasan ditempat kerja.
- e. Pertanyaan 5, mayoritas responden sebanyak 34 orang (72,4%) menyatakan setuju bahwa perusahaan memberikan layanan dan pelatihan yang baik di luar kegiatan kerja.
- f. Pertanyaan 6, mayoritas responden sebanyak 25 orang (53,2%) menyatakan sangat setuju bahwa pimpinan selalu mempromosikan karyawan yang memiliki kualitas kerja yang baik.

g. Pertanyaan 7, mayoritas responden sebanyak 26 orang (55,3%) menyatakan setuju bahwa perusahaan memberikan tanggung jawab atas pekerjaan karyawan untuk meningkatkan hasil kerjanya.

3).). Analisis deskriptif terhadap variabel kinerja karyawan (Y) terdiri dari 7 item pernyataan. Analisis pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8 Jawaban responden terhadap pernyataan terkait variabel kinerja karyawan

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS	Total
1.	Saya mampu menciptakan inovatif saat bekerja	13 27,7%	25 53,1%	9 19,1%	0 0%	0 0%	47 100%
2.	Saya mampu menciptakan ide-ide baru dan kreatif dalam memecahkan masalah pekerjaan	17 36,2%	24 51,1%	6 12,7%	0 0%	0 0%	47 100%
3.	Saya memiliki kualitas dan kuantitas kerja yang baik saat bekerja	21 44,7%	24 51,1%	2 4,2%	0 0%	0 0%	47 100%
4.	Saya dapat memenuhi target pekerjaan dengan tepat waktu	21 44,7%	25 53,2%	1 2,1%	0 0%	0 0%	47 100%
5.	Saya mampu merencanakan dan menjadwalkan	20 42,5%	24 51,1%	3 6,4%	0 0%	0 0%	47 100%

	pekerjaan dengan baik						
6.	Saat bekerja saya mengikuti instruksi pimpinan dan melaksanakan tugas dengan kolektif	20 42,5%	25 53,2%	2 4,3%	0 0%	0 0%	47 100%
7.	Saya merasa lebih mudah mengerjakan tugas dengan teman kerja	22 46,8%	22 46,8%	3 6,4%	0 0%	0 0%	47 100%

Sumber: Data kuesioner yang diisi oleh responden

Dari tabel diatas dapat diperoleh beberapa hal berikut:

- a. Pertanyaan 1, mayoritas responden sebanyak 25 orang (53,1%) menyatakan setuju bahwa saya mampu menciptakan inovatif saat bekerja.
- b. Pertanyaan 2, mayoritas responden sebanyak 24 orang (51,1%) menyatakan setuju bahwa saya mampu menciptakan ide-ide baru dan kreatif dalam memecahkan masalah pekerjaan.
- c. Pertanyaan 3, mayoritas responden sebanyak 24 orang (51,1%) menyatakan setuju bahwa saya memiliki kualitas dan kuantitas kerja yang baik saat bekerja.
- d. Pertanyaan 4, mayoritas responden sebanyak 25 orang (53,2%) menyatakan setuju bahwa saya dapat memenuhi target pekerjaan dengan tepat waktu.
- e. Pertanyaan 5, mayoritas responden sebanyak 24 orang (51,1%) menyatakan setuju bahwa saya mampu merencanakan dan menjadwalkan pekerjaan dengan baik.

- f. Pertanyaan 6, mayoritas responden sebanyak 25 orang (53,2%) menyatakan setuju bahwa saat bekerja saya mengikuti instruksi pimpinan dan melaksanakan tugas dengan kolektif.
- g. Pertanyaan 7, mayoritas responden sebanyak 22 orang (46,8%) menyatakan sangat setuju bahwa saya merasa lebih mudah mengerjakan tugas dengan teman kerja.

B. Pengujian Persyaratan Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas ini berkaitan dengan presisi instrumen. Penting untuk menguji hubungan antara skor setiap item pertanyaan dan skor kuesioner keseluruhan untuk menentukan apakah kuesioner yang telah dibuat itu sah atau tidak, artinya bahwasanya uji validitas disini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Data dinyatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel pada signifikansi 5%. Dimana nilai r tabel dengan $N=47$ pada signifikansi 5% pada distribusi nilai r tabel maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,288. Berikut hasil dari uji validitas dari masing-masing variabel.

a. Uji validitas variabel disiplin kerja (X_1)

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel X_1

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,785	0,288	Valid
X1.2	0,674	0,288	Valid
X1.3	0,605	0,288	Valid
X1.4	0,655	0,288	Valid
X1.5	0,604	0,288	Valid
X1.6	0,701	0,288	Valid
X1.7	0,732	0,288	Valid

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 21 tahun 2023

Hasil pengujian validitas diatas menunjukkan bahwa semua item didalam variabel disiplin kerja (X1) dalam hal ini semua pertanyaan dinyatakan valid karena nilai r hitung > r tabel (0,288) pada signifikan 5%.

b. Uji validitas variabel motivasi kerja (X2)

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel X2

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,635	0,288	Valid
X2.2	0,669	0,288	Valid
X2.3	0,669	0,288	Valid
X2.4	0,506	0,288	Valid
X2.5	0,830	0,288	Valid
X2.6	0,601	0,288	Valid
X2.7	0,546	0,288	Valid

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 21 tahun 2023

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa semua item didalam variabel motivasi kerja (X2) dalam hal ini semua pertanyaan dinyatakan valid karena nilai r hitung > r tabel (0,288) pada signifikan 5%.

c. Uji validitas variabel kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Y

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y.1	0,760	0,288	Valid
Y.2	0,671	0,288	Valid
Y.3	0,684	0,288	Valid
Y.4	0,619	0,288	Valid

Y.5	0,647	0,288	Valid
Y.6	0,308	0,288	Valid
Y.7	0,644	0,288	Valid

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 21 tahun 2023

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa semua item didalam variabel kinerja karyawan (Y) dalam hal ini semua pertanyaan dinyatakan valid karena nilai r hitung $>$ r tabel (0,288) pada signifikan 5%.

2. Uji Realibilitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui kevalidan atau kesesuaian kuesioner yang digunakan oleh peneliti dalam mengukur dan memperoleh data penelitian dari para responden. Dasar pengambilan uji realibilitas cronbach alpha menurut wiratna Sujerweni, kuesioner dikatakan reliable jika nilai cronbach alpha $>$ 0,6.

a. Uji realibilitas variabel disiplin kerja (X_1)

Tabel 4.12 Hasil Realibilitas Variabel X_1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,800	7

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 21 tahun 2023

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* (α) sebesar 0,800 dari semua variabel lebih besar dari 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument dari kuesioner yang digunakan untuk menjelaskan variabel disiplin kerja yaitu dinyatakan reliabel atau handal sebagai alat ukur variabel.

b. Uji realibilitas variabel motivasi kerja (X_2)

Tabel 4.13 Hasil Realibilitas Variabel X_2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,751	7

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 21 tahun 2023

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* (α) sebesar 0,751 dari semua variabel lebih besar dari 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument dari kuesioner yang digunakan untuk menjelaskan variabel motivasi kerja yaitu dinyatakan reliabel atau handal sebagai alat ukur variabel.

c. Uji realibilitas variabel kinerja karyawan (Y)

4.14 Hasil Realibilitas Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,736	7

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 21 tahun 2023

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* (α) sebesar 0,736 dari semua variabel lebih besar dari 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument dari kuesioner yang digunakan untuk menjelaskan variabel kinerja karyawan yaitu dinyatakan reliabel atau handal sebagai alat ukur variabel.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Adapun dasar pengambilan keputusan yaitu jika nilai

Signifikansi $> 0,05$, maka nilai residual berdistribusi normal, sedangkan jika nilai Signifikansi $< 0,05$, maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas
One-3ample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal	Mean	,0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	1,89941573
Most Extreme	Absolute	,071
Differences	Positive	,058
	Negative	-,071
Kolmogorov-Smirnov Z		,487
Asymp. Sig. (2-tailed)		,972

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 21 tahun 2023

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi $0,972 > 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa nilai residual tiga variabel tersebut berdistribusi normal.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi interkorelasi atau hubungan yang kuat antar variabel independent. Model regresi yang baik ditandai dengan tidak terjadi interkorelasi antar variabel independent (tidak terjadi gejala multikolinieritas). Salah satu cara yang paling akurat untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala multikolinieritas ini adalah dengan menggunakan metode Tolerance dimana jika nilai Tolerance lebih besar dari $> 0,10$ maka artinya tidak terjadi multikolinieritas, dan VIF (Variance Inflation Factor) jika nilai VIF lebih kecil dari $< 10,00$ maka artinya tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,319	3,508		2,372	,022		
	Disiplin Kerja	,445	,132	,495	3,380	,002	,540	1,851
	Motivasi Kerja	,272	,151	,263	1,798	,079	,540	1,851

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 21 tahun 2023

Berdasarkan model regresi pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tidak terjadi gejala multikolinieritas artinya model regresi tersebut baik yang membuktikan adanya hubungan yang kuat antar variabel independent hal ini dijelaskan pada tabel diatas dimana nilai VIF (Variance Inflation Factor) untuk disiplin kerja dan motivasi kerja sebesar $1,851 < 10,00$.

b. Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Dasar pengambilan keputusan dimana jika nilai Sig $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedasitas, sedangkan jika nilai Sig. $< 0,05$ maka terjadi heteroskedasitas. Dengan begitu asumsi yang baik dalam model regresi yaitu tidak terjadi heteroskedasitas.

Tabel 4.17 Hasil Uji Heteroskedasitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3,816	1,873		-2,037	,048
Disiplin Kerja	,003	,070	-,008	,044	,965
Motivasi Kerja	-,174	,081	-,403	2,150	,067

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 21 tahun 2023

Berdasarkan model regresi diatas dimana nilai signifikansi variabel disiplin kerja $0,965 > 0,05$ dan nilai signifikansi variabel motivasi kerja $0,067 > 0,05$, yang artinya tidak terjadi heteroskedasitas karena asumsi yang baik dalam model regresi yaitu tidak terjadi heteroskedasitas.

C. Pengujian Hipotesis

a. Uji Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel atau lebih antara variabel independet (X) terhadap variabel dependent (Y). Model regresi linear berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten, jika model tersebut memenuhi asumsi normalitas dan bebas dari asumsi klasik.

Tabel 4. 18 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,319	3,508		2,372	,022
Disiplin Kerja (X1)	,445	,132	,495	3,380	,002
Motivasi Kerja (X2)	,272	,151	,263	1,798	,079

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 21 tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai konstanta (nilai a) sebesar 9,326 dan untuk disiplin kerja (X1) sebesar 0,445 dan motivasi kerja sebesar 0,272. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 8,319 + 0,445 X_1 + 0,272 X_2 + e$$

Keterangan:

Y: Kinerja Karyawan

X1: Disiplin Kerja

X2: Motivasi Kerja

- a. Nilai konstanta kinerja karyawan sebesar 8,319 yang menyatakan jika variabel X_1 , X_2 sama dengan nol yaitu Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja maka kinerja karyawan adalah sebesar 8,319.
- b. Koefisien X_1 sebesar 0,445 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X_1 (disiplin kerja) sebesar 1% maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,445 atau sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel X_1 sebesar 1% maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,445.
- c. Koefisien X_2 sebesar 0,272 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X_2 (motivasi kerja) sebesar 1% maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,272 atau sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel X_2 sebesar 1% maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,272.

b. Uji T

Uji T bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial atau sendiri yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dasar pengambilan keputusan pada uji t dimana jika nilai sig. < 0,05, atau t hitung > t tabel

maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Sedangkan jika nilai sig. > 0,05, t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

$$t \text{ tabel} = t (a/2 ; n-k-1) = t (0,05 ; 2) = (47-2-1)$$

$$= (0,025 : 44)$$

$$t \text{ tabel} = 2,015$$

Ket: n = jumlah sampel

k= jumlah variabel bebas

Tabel 4.19 Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,319	3,508		2,372	,022
Disiplin Kerja (X1)	,445	,132	,495	3,380	,002
Motivasi Kerja (X2)	,272	,151	,263	1,798	,079

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 21 tahun 2023

Pengujian hipotesis :

Diketahui nilai sig. Untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar 0,002 < 0,05 dan nilai t hitung 3,380 > t tabel 2,015, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh, artinya variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Diketahui nilai sig. Untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar 0,079 > 0,05 dan nilai t hitung 1,798 < t tabel 2,015, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

c. Uji F

Dasar pengambilan keputusan pada uji t dimana jika nilai sig. $< 0,05$, atau F hitung $> F$ tabel maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Sedangkan jika nilai sig. $> 0,05$, atau F hitung $< F$ tabel maka tidak terdapat pengaruh secara simultan variabel X terhadap variabel Y.

$$F \text{ tabel} = F(k ; n-k) = F(2 ; 47-2)$$

$$= 2 : 45$$

$$F \text{ tabel} = 3,23$$

Ket: k = jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel

Tabel 4.20 Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	159,872	2	79,936	21,193	,000 ^b
	Residual	165,958	44	3,772		
	Total	325,830	46			

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 21 tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $21,193 > F$ tabel $3,23$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

d. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Tabel 4.21 Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,700 ^a	,491	,468	1,94210

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 21 tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai R Square sebesar 0,491, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar 49,1%. Sedangkan sisanya 50,9% dijelaskan oleh faktor lain diluar model.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar KC Parepare dengan jumlah sampel sebanyak 47 responden. Apakah dengan adanya disiplin kerja maupun motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau tidak adanya pengaruh. Dalam pengumpulan data penelitian, Kuesioner atau angket menjadi pilihan penelitian dan program aplikasi SPSS versi 21 digunakan untuk mengelolah data tersebut, kemudian penelitian akan menganalisis lagi data yang dijadikan sebagai hasil akhir dari penelitian. Setelah peneliti melakukan penelitian akhirnya peneliti mendapat jawaban bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan namun tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar KC Parepare.

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan

Kesediaan seseorang untuk mengikuti dan mematuhi aturan dan peraturan yang berlaku di sekitarnya juga merupakan tanda disiplin. Jika dilihat secara khusus dari perspektif organisasi, disiplin dapat didefinisikan sebagai kepatuhan setiap anggota terhadap semua aturan yang berlaku disana.

Ketaatan ini ditunjukkan melalui sikap, perilaku, dan perbuatan positif yang membantu menjaga ketertiban, keharmonisan, menghindari konflik, dan kondisi menguntungkan lainnya. Disiplin di tempat kerja dipengaruhi oleh sejumlah variabel, termasuk jumlah gaji, apakah pemimpin memberikan contoh untuk pengawasan karyawan atau tidak, dan cara ia memutuskan semua pilihan utama untuk organisasi.

Perilaku karyawan yang sulit diatur dapat bermanifestasi dalam berbagai cara, termasuk gagal mematuhi aturan ketepatan waktu, kehadiran, dan keterlambatan, meninggalkan kantor tanpa mengikuti instruksi, dalam hal ini berarti memperlambat pekerjaan, menolak bekerja lembur, bekerja sama dengan rekan kerja, dan merusak properti perusahaan. Standar yang lebih tinggi ditempatkan pada setiap individu untuk lebih memperkuat disiplin kerja mereka sebagai akibat dari perilaku ini.⁵⁶

Berdasarkan rumusan masalah pertama, mengenai apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulslebar KC Parepare, Hasil rumus regresi berganda yaitu $Y = 8,319 + 0,445 X_1 + 0,272 X_2 + e$ dimana jika koefisien X_1 sebesar 0,445 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X_1 (disiplin kerja) sebesar 1% maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,445 atau sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel X_1 sebesar 1% maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,445. Hal ini menggambarkan ketika nilai disiplin kerja naik maka kinerja karyawan juga akan naik.

Hasil penelitian ini adalah nilai koefisien regresi dari disiplin kerja sebesar 0,445, dengan nilai sig. sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,380 > t$ tabel 2,015.

⁵⁶ W. Kristina Parinsi, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar*, (Jurnal Economix Vol. 9 No. 1, 2021), h. 124.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

Disiplin memperbaiki dan membentuk sikap juga perilaku karyawan secara sukarela untuk dapat bekerjasama dengan karyawan lainnya dalam meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan Riki Adiyanta dengan judul pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank BPTN Kantor Cabang Palembang yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh disiplin kerja, itu artinya semakin baik disiplin kerja maka semakin baik juga kinerja yang dimiliki oleh karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan alat yang sangat berguna dan bermanfaat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan motivasi yang tinggi maka karyawan akan lebih giat bekerja jika bekerja sama dengan rekannya untuk menyelesaikan pekerjaan. Ada beberapa motivasi kerja yang dapat timbul dalam diri seseorang apabila didukung oleh faktor-faktor yang menjadi indikatornya, yaitu kompensasi finansial dan non finansial serta harapan (expectancy).

Menurut motivasi kerja, karyawan berkinerja lebih baik ketika motivasi kerja diberikan dengan cara yang lebih baik. Ini adalah akal sehat yang masuk akal mengingat bahwa jika karyawan diberi motivasi kerja yang tinggi, mereka semua akan lebih makmur dan termotivasi, yang akan mengarah pada kecenderungan yang lebih besar bagi mereka untuk fokus menjalankan tanggung jawab mereka dan

peningkatan kinerja. Kita dapat menarik kesimpulan bahwa menawarkan lebih banyak insentif akan meningkatkan produktivitas pekerja.⁵⁷

Berdasarkan rumusan masalah kedua, mengenai apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Bank Sulselbar KC Parepare. , Hasil rumus regresi berganda yaitu $Y = 8,319 + 0,445 X_1 + 0,272 X_2 + e$ dimana jika koefisien X_2 sebesar 0,272 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X_2 (motivasi kerja) sebesar 1% maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,272 atau sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel X_1 sebesar 1% maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,272. Hal ini menggambarkan jika nilai motivasi kerja naik kinerja karyawan juga akan naik.

Hasil penelitian ini adalah nilai koefisien dari motivasi kerja sebesar 0,272, dengan nilai t hitung 1,798 < t tabel 2,015, dan nilai signifikansi sebesar 0,079 > 0,05, hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak.

3. Pengaruh secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Kinerja adalah hasil dari pencapaian kualitas dan kuantitas pekerjaan seorang karyawan dengan tetap menjalankan kewajibannya sesuai dengan yang didelegasikan kepadanya. Kinerja dapat digunakan sebagai tolok ukur atau pedoman oleh bisnis atau organisasi ketika membuat keputusan tentang kondisi kerja bagi karyawannya, motivasi karyawan, peningkatan keterampilan kerja, modifikasi jenjang karir, pemecatan, penghargaan, atau penggajian.

⁵⁷ Acang Astuti, *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Parepare*, (Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 3 No. 1, 2022), h. 14.

Kinerja seseorang sebagai karyawan adalah hasil dari kerja keras mereka. Salah satu ukuran keberhasilan yang mendasarinya pada kinerja karyawan adalah keberhasilan perusahaan. Karena kinerja karyawan sangat menentukan keberhasilan perusahaan, ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi bagaimana karyawan berperilaku di tempat kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja mereka.⁵⁸

Berdasarkan rumusan masalah ketiga, mengenai apakah ada pengaruh secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar KC Parepare. Hasil penelitian ini adalah nilai signifikansi untuk pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $21,193 > F$ tabel $3,23$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang berarti terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar KC Parepare.

⁵⁸ Aurora Noel Saputri dan Arif Nugroho Rachman, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Solo*, (Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, Vol. 15. No. 1, 2022), h. 10.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar KC Parepare. Berdasarkan pada data yang dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan maka dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar KC Parepare. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama ini diterima. Hal ini ditunjukkan dari uji parsial dimana nilai koefisien regresi dari disiplin kerja sebesar 0,445, dengan t hitung 3,380 > t tabel 2,015, dan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ artinya menggambarkan jika nilai disiplin kerja naik maka kinerja karyawan juga akan naik.
2. Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar KC Parepare. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Hal ini ditunjukkan dari uji parsial dimana nilai koefisien dari motivasi kerja sebesar 0,272 dengan nilai t hitung 1,798 < t tabel 2,015, dan nilai signifikansi sebesar $0,079 > 0,05$, jadi bisa dikatakan seseorang bisa saja tidak memiliki motivasi kerja tetapi kinerjanya bagus.
3. Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel bebas yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan dapat diterima.

B. Saran

Berdasarkan penelitian pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar KC Parepare, maka saran yang dapat penulis kemukakan yaitu:

1. Bagi PT. Bank Sulselbar KC Parepare diharapkan wajib memperhatikan dan memperbaiki faktor-faktor yang dapat berdampak pada kinerja karyawan dalam kaitannya dengan motivasi kerja dan disiplin kerja. Dalam hal disiplin kerja, perusahaan diharapkan mampu mengkomunikasikan peraturan yang jelas dan mudah dipahami kepada pekerja sehingga tersosialisasikan dengan baik dan dapat dipraktikkan, seperti dengan memasang aturan yang mudah dilihat pekerja di dinding perusahaan. Kemudian dalam hal motivasi kerja, perusahaan harus dapat memberikan hadiah atau penghargaan lain kepada karyawan hebat untuk meningkatkan kinerja mereka.
2. Bagi Institut Agama Islam Negeri Parepare khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam agar dapat memanage waktu dengan baik dalam hal penjadwalan kegiatan untuk mahasiswa akhir agar menghindari penundaan dan menyelesaikan tugas secepat mungkin.
3. Bagi peneliti selanjutnya lebih memperluas populasi dan sampel penelitian untuk meneliti di beberapa bank sehingga hasil yang diperoleh dapat ditarik sebuah kesimpulan yang bersifat umum dan lebih representatif kemudian melakukan penambahan variable lain yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an Al-Karim

- Aurora Noel Saputri dan Arif Nugroho Rachman. 2022. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Solo*. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, Vol. 15. No. 1.
- Acang Astuti. 2022. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Parepare*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 3 No. 1.
- Agus Eko Sujianto. 2009. *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16,0*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- As'ad, Moh. 2012. *Psikologi Industri Seni Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Bimo Ariotedjo. 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Manajemen: Universitas Negeri Surabaya.
- Budihardjo. 2015. *Panduan Praktis Penilaian Karyawan*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Cintami Rezeki Nabila. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara Syariah Cabang Haji Juanda Medan*. Skripsi: Universitas Sumatera Utara.
- Ismail. 2015. *Perbankan Syariah*. Surabaya: Kencana Prenadamedia Group.
- Dahariah. 2015. *Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Imbalan Terhadap Peningkatan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulselbar Cabang Enrekang*. Skripsi: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Duwi Priyanto. 2008. *Cara kilat Belajar Analisis Data dengan SPISS 20*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Ekti Putrima. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank BNI Syariah Bengkulu*. Skripsi: Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
- Farida Umi, Hartono Sri. 2016. *Manajamen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press.

- Guritno, B. dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI.Vol 1.No1.
- Handoko, T. Hani dan Reksohadiprodjo Sukanto. 1996. *Organisasi Perusahaan*. Yogyakarta: BPFEE.
- Henry, Simamora. 2012. *Riset Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Utama.
- Imam Ghozali. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS edisi 3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Juliansyah Noor. 2010. *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertai, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kharisma Putra Utama.
- Kementrian Agama Republik Indonesia. 2012. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Jakarta: Sinergi Pustaka Indonesia.
- Kasmadi, Nia Siti Sunariah. 2016. *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Alfabeta,cv.
- Marisa Dewi. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Frontliner PT. BNI Kantor Cabang Pembantu Medan*. Skripsi: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
- Meldona. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*. Malang: UIN-Malang Press.
- Moekijat. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pionir Jaya.
- Muri Yusuf. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan*, Jakarta: Kencana.
- Nitissemto, A.S. 1996. *45 Wawasan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.
- Priyono. 2007. *Pengantar Manajemen*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Riki Adiyanta. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTPN Kantor Cabang Palembang*. Skripsi: Universitas Sriwijaya.
- Satori. 2009. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

- Siregar, Syofian *Statistika Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS* .(Cet. 1 : Jakarta : Rajawali Press.2010).
- Soengeng Prijodarminto. 1994, *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. Jakarta: Pradaya Paramita.
- Sugiyono .2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Yogyakarta: Alfabeta, cv.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kombinasi*. Yogyakarta : Alfabeta.
- Suprihati. 2014. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen*. Jurnal Paradigma Vol. 12,No.01.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kharisma Putra Utama.
- Syamsuriansyah, dan Ruth Novia. 2021. *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Syarkani. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Demang*. Skripsi: Universitas Islam Negeri Mataram.
- Syofian Siregar. 2015. *Statistic Paramentik Untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual Dan Aplikasi Spss Versi 17*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Teratai Selena Gitty Kemala. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan [Studi Kasus Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK. Kanca Slamet Riyadi Surakarta]*. Skripsi: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Tsauri Sofyan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: Stain Jember Press.
- Umi Farida, Sri Hartono. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah
- W. Kristina Parinsi. 2021. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar*. Jurnal Economix Vol. 9 No. 1.

Wardana. 2020. *Pengantar Aplikasi SPSS Versi 20*. Baubau: LPMPM Universitas Muhammadiyah Buton Press.

Widyawati, 2019. *Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Nasabah Pada Bank Sulselbar Parepare*. Skripsi: Institut Agama Islam Negeri Parepare.

Winardi. 2020. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Yunia Lestari, Faizal Mulia. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank NISPN Cabang Cibadak-Sukabumi*. Jurnal Ekobis Dewantara Vol.3.

Zainul Muchlas. *Pengantar Manajemen*. Jurnal Motivasi.





Lampiran 1 Surat Izin Penelitian dari fakultas



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Amal Bakti No. 8 Soreang, Kota Parepare 91132 Telepon (0421) 21307, Fax. (0421) 24404
PO Box 909 Parepare 91100, website: www.iainpare.ac.id, email: mail@iainpare.ac.id

Nomor : B.698/In.39/FEBI.04/PP.00.9/01/2023
Lampiran : -
Hal : Permohonan Izin Pelaksanaan Penelitian

Yth. WALIKOTA PAREPARE
Cq. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Di
KOTA PAREPARE

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Parepare :

Nama : RISKHA
Tempat/ Tgl. Lahir : LAWAWOI SIDRAP, 27 JUNI 2001
NIM : 19.2300.013
Fakultas/ Program Studi : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM/PERBANKAN SYARIAH
Semester : VII (TUJUH)
Alamat : JL. ANGGREK, KELURAHAN BANGKAI, KECAMATAN
WATANG PULU, KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG

Bermaksud akan mengadakan penelitian di wilayah KOTA PAREPARE dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul :

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULSELBAR KC PAREPARE

Pelaksanaan penelitian ini direncanakan pada bulan Januari sampai selesai.

Demikian permohonan ini disampaikan atas perkenaan dan kerjasama diucapkan terima kasih.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Parepare, 26 Januari 2023
Dekan,



Muztalifah Muhammaduny

Lampiran 2: Surat Izin Penelitian dari DPMPTSP Parepare

		SRN IP0000111
PEMERINTAH KOTA PAREPARE		
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU		
<i>Jalan Veteran Nomor 28 Telp (0421) 23594 Faximile (0421) 27719 Kode Pos 91111, Email : dpmptsp@pareparekota.go.id</i>		
REKOMENDASI PENELITIAN		
Nomor : 112/IP/DPM-PTSP/1/2023		
<p>Dasar :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan, dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi. 2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian. 3. Peraturan Walikota Parepare No. 23 Tahun 2022 Tentang Pendelegasian Wewenang Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. 		
Setelah memperhatikan hal tersebut, maka Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu :		
MENGIZINKAN		
KEPADA NAMA	: RISKA	
UNIVERSITAS/ LEMBAGA	: INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PAREPARE	
Jurusan	: PERBANKAN SYARIAH	
ALAMAT	: JL. ANGGREK, KEC. WATANG PULU, KABUPATEN SIDENRENG RAPPAN	
UNTUK	: melaksanakan Penelitian/wawancara dalam Kota Parepare dengan keterangan sebagai berikut :	
JUDUL PENELITIAN	: PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULSELBAR KC PAREPARE	
LOKASI PENELITIAN	: PT. BANK SULSELBAR KC PAREPARE	
LAMA PENELITIAN	: 26 Januari 2023 s.d 30 Maret 2023	
<ol style="list-style-type: none"> a. Rekomendasi Penelitian berlaku selama penelitian berlangsung b. Rekomendasi ini dapat dicabut apabila terbukti melakukan pelanggaran sesuai ketentuan perundang - undangan 		
Dikeluarkan di: Parepare		
Pada Tanggal : 30 Januari 2023		
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KOTA PAREPARE		
		
Hj. ST. RAHMAH AMIR, ST, MM		
Pangkat : Pembina (IV/a)		
NIP : 19741013 200604 2 019		
Biaya : Rp. 0.00		

Lampiran 3: Surat Selesai Penelitian dari PT. Bank Sulselbar KC Parepare

**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**

Nomor : SR/300/PR/IV/2023

Yang Bertandatangan di bawah ini :

Nama : Hazjul

Jabatan : Pimpinan PT. Bank Sulselbar Cabang Parepare

Alamat : Jl. Bau Massepe No. 468 Kota Parepare

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Riska

NIM : 19.2300.013

Perguruan Tinggi : Institut Agama Islam Negeri Parepare

Mahasiswa tersebut diatas telah melakukan penelitian di PT. Bank Sulselbar Cabang Parepare. Penelitian tersebut telah dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan dalam rangka penyusunan Skripsi dengan judul **"Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulselbar KC Parepare"**.

Demikian surat keterangan ini kami buat sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 06 April 2023

PT. Bank Sulselbar
Cabang Parepare

Hazjul
Pemimpin

Tembusan :

1. Arsip

Lampiran 4: Rekapitulasi Karakteristik dan Jawaban Responden

No.	Nama Responden	Alamat	Pendidikan Terakhir	Umur
1.	Samsinar	Parepare	SMA	15>25
2.	Indra Saputra	Parepare	SMA	26>35
3.	Rian	Jln. Menara	SMA	26>35
4.	Dahlan	Parepare	SMA	36>45
5.	Murtabi M	Parepare	SMA	46>55
6.	Abdi Suyetno	Jl. Gelora Mandiri	SMA	36>45
7.	Agung	Jl. Swaka Alam	SARJANA (S1,S2,S3)	26>35
8.	Refni Nuthafsari	Perumnas wekkee	SARJANA (S1,S2,S3)	26>35
9.	Muh Faisal Fachry	Parepare	SARJANA (S1,S2,S3)	26>35
10.	Anur Hidayatullah	Jl. Arung Tarumpu	SARJANA (S1,S2,S3)	26>35
11.	Ely Purnama S	jl. Andi Dewang	SARJANA (S1,S2,S3)	36>45
12.	Joko	jl. Bau Massepe	SARJANA (S1,S2,S3)	36>45
13.	Andi Sitti Fatimah	Jl. Andi Sinta	SMA	15>25
14.	Andi Hamzah	Btn. Soreang	SMA	15>25
15.	Irmayasari	Jl. Andi Mappatola	SARJANA (S1,S2,S3)	36>45
16.	Yasin	Lumpue	SARJANA (S1,S2,S3)	26>35
17.	Sri Muliana	Jl. Agusalm 131	DIPLOMA (D1,D2,D3)	46>55
18.	Ira Fasira	Soreang	SARJANA (S1,S2,S3)	15>25
19.	Ayu Annisa Putri	Jl. Bau Massepe	SARJANA (S1,S2,S3)	15>25
20.	Muhammad Ikzhan	Lapadde	SMA	15>25
21.	Gusti Larasati	Btp	SARJANA (S1,S2,S3)	26>35
22.	Novia Nurmaladewi	Jl. Bambu Runcing	SARJANA (S1,S2,S3)	26>35
23.	Amirullah	Jl. Kapten laut	SARJANA (S1,S2,S3)	46>55
24.	Audry Leonard Wawo	Mangsa permai	SARJANA (S1,S2,S3)	36>45
25.	Imran Arifin	Jl. Jdrl Sudirman	SARJANA (S1,S2,S3)	46>55
26.	Jufri	Parepare	SARJANA (S1,S2,S3)	36>45
27.	Widy	Parepare	SARJANA (S1,S2,S3)	26>35
28.	Tianara	Jl. Jdrl Sudirman	SARJANA (S1,S2,S3)	26>35
29.	Muhammad Ilham	Griya zam-zam 1	SARJANA (S1,S2,S3)	26>35
30.	Andi Ramlan	Jl. Syamsubahri	DIPLOMA (D1,D2,D3)	26>35
31.	Eka Pratiwi Badawi	Parepare	SARJANA (S1,S2,S3)	26>35
32.	Nur Pradini Galla	Parepare	SARJANA (S1,S2,S3)	15>25
33.	Romi	Parepare	SARJANA (S1,S2,S3)	15>25
34.	Tirta Indrawan S	Parepare	SARJANA (S1,S2,S3)	26>35
35.	Ibrahim	Parepare	SMA	26>35

36.	Ratnawati	Parepare	SARJANA (S1,S2,S3)	36>45
37.	Aan Daffa Pratama	Parepare	SMA	15>25
38.	Arshandy Arifin	Parepare	SMA	26>35
39.	Hj. Siti Saleha	Parepare	SMA	36>45
40.	Muh Taufik	Parepare	SMA	15>25
41.	Adewiyah Johar	Parepare	SMA	26>35
42.	Muh Ramadhan	Parepare	SARJANA (S1,S2,S3)	15>25
43.	Mas Inang Bachry	Parepare	SARJANA (S1,S2,S3)	26>35
44.	Ibrahim	Parepare	SARJANA (S1,S2,S3)	46>55
45.	Rahman Reski Sultan	Parepare	SARJANA (S1,S2,S3)	26>35
46.	Nabila Putri Andria	Parepare	SMA	15>25
47.	We Maratika Padmasani	Parepare	SARJANA (S1,S2,S3)	26>35

a). Disiplin Kerja (X1)

5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	44
4	3	5	4	4	3	3	5	5	5	41
3	3	5	5	3	2	4	4	3	5	37
4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	46
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	4	4	5	5	5	4	5	3	4	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	45
5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	45
5	3	4	3	4	4	4	5	4	5	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	46
3	5	4	5	5	5	3	4	3	4	41
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	47
5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	45
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48

3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	4	3	4	4	3	3	4	4	4	35
4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	45
4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	44
5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	3	4	5	5	3	4	5	3	5	42



b). Motivasi Kerja (X2)

5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	46
5	4	4	4	4	4	5	3	5	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	5	3	3	5	4	5	3	4	39
5	4	4	5	5	3	4	1	4	5	40
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38
5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	44
3	4	4	2	3	4	4	1	4	4	33
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
5	5	5	5	3	5	5	2	5	5	45
4	4	4	2	4	3	4	2	4	4	35
5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	47
4	5	4	2	4	4	5	2	4	4	38
4	5	4	4	5	5	5	3	5	5	45
5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	46
4	4	4	3	4	4	4	2	3	5	37
4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	38
4	5	5	4	5	5	5	2	5	5	45
4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	41
4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	35
5	5	5	4	5	4	5	3	4	5	45
4	4	2	3	2	2	3	1	3	3	27
4	5	4	4	4	4	4	2	3	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	2	4	4	4	1	3	4	34
4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	36
4	4	3	4	4	4	5	2	2	4	36
5	5	5	4	3	5	4	3	3	5	42
4	3	4	2	2	2	5	2	5	4	33
4	4	4	3	4	5	5	3	4	3	39

c). Kinerja Karyawan (Y)

5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	44
5	4	4	4	5	5	1	3	4	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	4	5	4	3	2	2	2	2	33
4	5	5	4	4	4	2	3	3	4	38
4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	38
4	5	4	5	5	5	2	3	5	4	42
4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	37
5	4	4	5	5	4	1	4	4	5	41
5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	46
4	4	4	4	4	4	1	3	4	3	35
4	5	5	5	5	4	2	5	5	5	45
5	4	4	5	5	4	1	1	4	4	37
5	5	4	4	5	5	2	3	3	4	40
5	5	5	4	5	4	1	3	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	44
4	4	4	5	5	5	2	4	5	5	43
5	5	5	5	5	5	2	3	4	4	43
5	5	5	5	5	5	2	4	4	5	45
5	5	5	4	5	5	1	3	4	4	41
3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	32
5	4	4	5	5	4	1	3	3	4	38
4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	34
4	5	4	5	5	4	1	3	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	29
5	5	5	3	4	3	1	3	4	4	37
4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	36
4	4	4	5	5	4	1	4	5	4	40
4	5	3	4	3	4	1	2	3	5	34
4	4	4	5	5	4	1	3	3	5	38

Lampiran 5: Kuesioner Penelitian

	<p style="text-align: center;">KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM Jl. Amal Bakti No. 8 Soreang 91131 Telp. (0421) 21307</p>
<p>VALIDASI INSTRUMEN PENELITIAN</p>	

NAMA MAHASISWA : RISKHA

NIM : 19.2300.013

FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

PRODI : PERBANKAN SYARIAH

JUDUL : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK
 SULSELBAR KC PAREPARE

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i

Di Tempat

Assalamualaikum Wr.Wb

Bapak/Ibu/Saudara/I dalam rangka menyelesaikan karya (Skripsi) pada Prodi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare maka saya,

Nama : Riska

NIM : 19.2300.013

JUDUL : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulselbar KC Parepare

Untuk membantu kelancaran penelitian ini, Saya memohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Atas ketersediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk menjawab pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner ini, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Hormat saya,

Riska

I.IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : PAREPARE
2. Alamat :
3. Jenis Kelamin : L/P
4. Pendidikan Terakhir :
5. Umur : Tahun

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Pertanyaan yang ada, mohon dibaca dan dipahami dengan sebaik-baiknya, sehingga tidak ada pernyataan yang tidak terisi atau terlewat.
2. Berilah tanda checklist pada jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/I pada kolom yang telah disediakan. Pilihlah jawaban yang sesuai pendapat atas pernyataan. Dengan keterangan dibawah ini:

SS	: Sangat Setuju	= 5
S	: Setuju	= 4
N	: Netral	= 3
TS	: Tidak Setuju	= 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	= 1

3. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
4. Terima kasih atas partisipasi Anda

A. Variabel Disiplin Kerja (X1)

No.	Indikator Variabel	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya tidak pernah terlambat datang bekerja					
2.	Selama jam kerja saya selalu di perusahaan					

3.	Saya selalu pulang kerja sesuai dengan jam yang sudah ditetapkan oleh perusahaan					
4.	Saya berpakaian rapi dan sopan serta memakai tanda pengenal saat bekerja					
5.	Saya selalu taat kepada berbagai aturan di perusahaan					
6.	Bertingkah laku yang baik sesama rekan kerja saat melaksanakan pekerjaan					
7.	Saya melaksanakan tugas dengan baik dan tepat waktu sesuai dengan jabatan, bidang, dan tanggung jawab saya					

B. Variabel Motivasi Kerja (X2)

No.	Indikator Variabel	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Perusahaan memberikan gaji, bonus, atau hadiah bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik					
2.	Perusahaan memberikan jaminan kepada karyawan jika menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi					
3.	Pimpinan selalu melakukan proses seleksi yang baik ketika mempekerjakan karyawan sesuai keterampilan mereka					
4.	Pimpinan melatih karyawan untuk meningkatkan inisiatif untuk menghasilkan wawasan di tempat kerja					

5.	Perusahaan memberikan layanan dan pelatihan yang baik diluar kegiatan kerja					
6.	Pimpinan selalu mempromosikan karyawan yang memiliki kualitas kerja yang baik					
7.	Perusahaan memberikan tanggung jawab atas pekerjaan karyawan untuk meningkatkan hasil kinerjanya					

C. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Indikator Variabel	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mampu menciptakan inovatif saat bekerja					
2.	Saya mampu menciptakan ide-ide baru dan kreatif dalam memecahkan masalah pekerjaan					
3.	Saya memiliki kualitas dan kuantitas kerja yang baik saat bekerja					
4.	Saya dapat memenuhi target pekerjaan dengan tepat waktu					
5.	Saya mampu merencanakan dan menjadwalkan pekerjaan dengan baik					
6.	Saat bekerja saya mengikuti instruksi pimpinan dan melaksanakan tugas secara kolektif					
7.	Saya merasa lebih mudah mengerjakan tugas dengan teman kerja					

Setelah mencermati instrumen dalam penelitian skripsi mahasiswa sesuai dengan judul di atas, maka instrumen tersebut dipandang telah memenuhi kelayakan untuk digunakan dalam penelitian yang bersangkutan.

Parepare, 01 Februari 2023

Mengetahui,

Pembimbing Utama

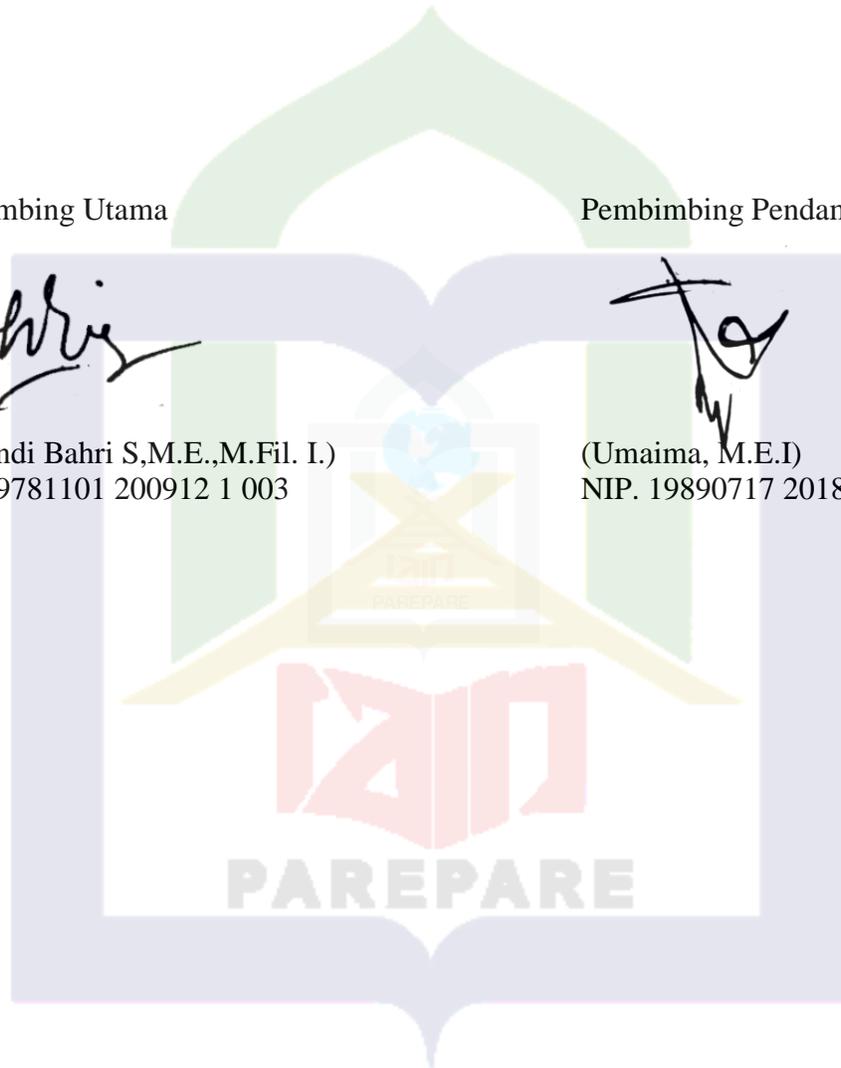
Pembimbing Pendamping



(Dr. Andi Bahri S, M.E., M.Fil. I.)
NIP. 19781101 200912 1 003



(Umaima, M.E.I.)
NIP. 19890717 201801 2 002



Lampiran 6: Hasil Output Pengujian Data

a. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

		Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,482**	,287	,410**	,384**	,569**	,595**	,785**
	Sig. (2-tailed)		,001	,051	,004	,008	,000	,000	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.2	Pearson Correlation	,482**	1	,350*	,271	,363*	,253	,401**	,674**
	Sig. (2-tailed)	,001		,016	,065	,012	,086	,005	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.3	Pearson Correlation	,287	,350*	1	,310*	,293*	,217	,307*	,605**
	Sig. (2-tailed)	,051	,016		,034	,045	,142	,036	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.4	Pearson Correlation	,410**	,271	,310*	1	,296*	,479**	,397**	,655**
	Sig. (2-tailed)	,004	,065	,034		,044	,001	,006	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.5	Pearson Correlation	,384**	,363*	,293*	,296*	1	,328*	,345*	,604**
	Sig. (2-tailed)	,008	,012	,045	,044		,025	,018	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.6	Pearson Correlation	,569**	,253	,217	,479**	,328*	1	,500**	,701**
	Sig. (2-tailed)	,000	,086	,142	,001	,025		,000	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.7	Pearson Correlation	,595**	,401**	,307*	,397**	,345*	,500**	1	,732**
	Sig. (2-tailed)	,000	,005	,036	,006	,018	,000		,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47
Total_X1	Pearson Correlation	,785**	,674**	,605**	,655**	,604**	,701**	,732**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47

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

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

b. Uji Validitas Vaariabel Motivasi Kerja (X2)

		Correlations							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,416**	,204	,317*	,348*	,303*	,274	,635**
	Sig. (2-tailed)		,004	,169	,030	,017	,038	,063	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.2	Pearson Correlation	,416**	1	,236	,214	,517**	,318*	,227	,669**
	Sig. (2-tailed)	,004		,111	,149	,000	,030	,125	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.3	Pearson Correlation	,204	,236	1	,088	,566**	,560**	,253	,669**
	Sig. (2-tailed)	,169	,111		,555	,000	,000	,086	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.4	Pearson Correlation	,317*	,214	,088	1	,503**	-,110	,428**	,506**
	Sig. (2-tailed)	,030	,149	,555		,000	,461	,003	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.5	Pearson Correlation	,348*	,517**	,566**	,503**	1	,420**	,386**	,830**
	Sig. (2-tailed)	,017	,000	,000	,000		,003	,007	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.6	Pearson Correlation	,303*	,318*	,560**	-,110	,420**	1	-,005	,601**
	Sig. (2-tailed)	,038	,030	,000	,461	,003		,973	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.7	Pearson Correlation	,274	,227	,253	,428**	,386**	-,005	1	,546**
	Sig. (2-tailed)	,063	,125	,086	,003	,007	,973		,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47
Total_X2	Pearson Correlation	,635**	,669**	,669**	,506**	,830**	,601**	,546**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47

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

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

c. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

		Correlations							
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Total_Y
	Pearson Correlation	1	,383**	,405**	,368*	,448**	,192	,433**	,760**
Y.1	Sig. (2-tailed)		,008	,005	,011	,002	,197	,002	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47
	Pearson Correlation	,383**	1	,314*	,441**	,432**	,045	,242	,671**
Y.2	Sig. (2-tailed)	,008		,032	,002	,002	,765	,101	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47
	Pearson Correlation	,405**	,314*	1	,342*	,195	,310*	,449**	,684**
Y.3	Sig. (2-tailed)	,005	,032		,019	,190	,034	,002	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47
	Pearson Correlation	,368*	,441**	,342*	1	,515**	-,186	,256	,619**
Y.4	Sig. (2-tailed)	,011	,002	,019		,000	,210	,082	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47
	Pearson Correlation	,448**	,432**	,195	,515**	1	-,095	,300*	,647**
Y.5	Sig. (2-tailed)	,002	,002	,190	,000		,527	,040	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47
	Pearson Correlation	,192	,045	,310*	-,186	-,095	1	,107	,308*
Y.6	Sig. (2-tailed)	,197	,765	,034	,210	,527		,476	,035
	N	47	47	47	47	47	47	47	47
	Pearson Correlation	,433**	,242	,449**	,256	,300*	,107	1	,644**
Y.7	Sig. (2-tailed)	,002	,101	,002	,082	,040	,476		,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47
	Pearson Correlation	,760**	,671**	,684**	,619**	,647**	,308*	,644**	1
Tota	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,035	,000	
I_Y	N	47	47	47	47	47	47	47	47

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

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

d. Uji Realibilitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,800	7

e. Uji Realibilitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Cronbach's Alpha	N of Items
,751	7

f. Uji Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
,736	7

g. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,000000
	Std. Deviation	1,89941573
Most Extreme Differences	Absolute	,071
	Positive	,058
	Negative	-,071
Kolmogorov-Smirnov Z		,487
Asymp. Sig. (2-tailed)		,972

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

h. Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,319	3,508		2,372	,022		
	Disiplin Kerja	,445	,132	,495	3,380	,002	,540	1,851
	Motivasi Kerja	,272	,151	,263	1,798	,079	,540	1,851

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

i. Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,816	1,873		-2,037	,048
	Disiplin Kerja	,003	,070	-,008	,044	,965
	Motivasi Kerja	-,174	,081	-,403	2,150	,067

a. Dependent Variable: RES2

j. Uji Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,319	3,508		2,372	,022
	Disiplin Kerja (X1)	,445	,132	,495	3,380	,002
	Motivasi Kerja (X2)	,272	,151	,263	1,798	,079

k. Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8,319	3,508		2,372	,022
	Disiplin Kerja (X1)	,445	,132	,495	3,380	,002
	Motivasi Kerja (X2)	,272	,151	,263	1,798	,079

l. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	159,872	2	79,936	21,193	,000 ^b
	Residual	165,958	44	3,772		
	Total	325,830	46			

m. Uji Koefesien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,700 ^a	,491	,468	1,94210

Lampiran 7: Dokumentasi Penelitian



Pengisian Kuesioner oleh bapak Imran Arifin selaku Pemsie Pemasaran



Pengisian Kuesioner oleh ibu Ely Purnama S selaku Asst Operasional (keuangan)



Pengisian Kuesioner oleh bapak Muh Faisal Fachry selaku PJ IT



Pengisian kuesioner oleh ibu Novia Nurmaladewi selaku Analisis Kredit Konsumtif



Pengisian Kuesioner oleh Ibu Sri Muliana selaku Pemsie Layanan



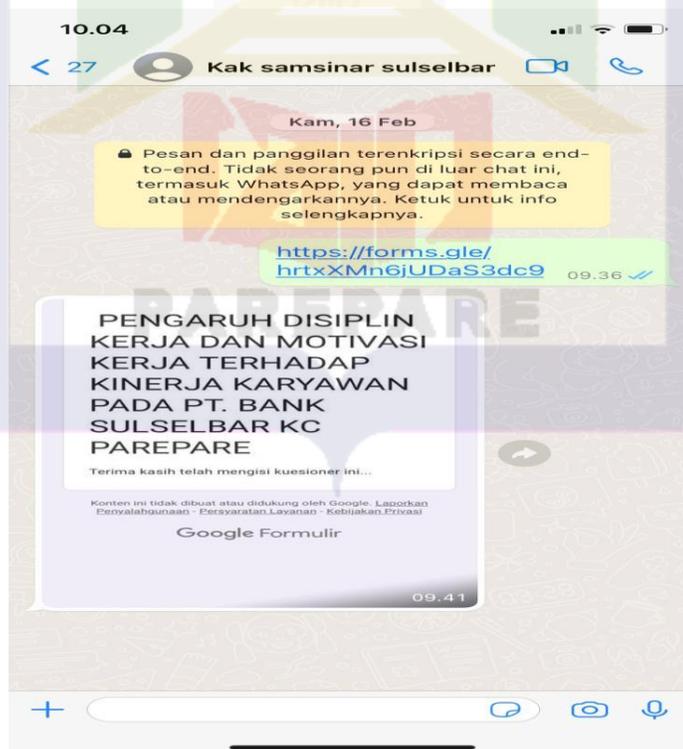
Pengisian kuesioner oleh ibu Refni Nuthafsari selaku Asst Operasional (umum)



Pengisian kuesioner oleh bapak Joko Ultahminadi selaku T.0 Cleaning Service



Pengisian kuesioner oleh bapak A. Ramlan selaku T.0 Security





BIODATA PENULIS



Riska Lahir di Lawawoi Sidrap pada tanggal 27 Juni 2001. Alamat, Jl. Rusa, Kel. Uluale, Kec. Watang Pulu, Kab. Sidenreng Rappang. Anak kedua dari tiga bersaudara. Ayah bernama Amirullah dan Ibu bernama Suriyani. Adapun riwayat hidup pendidikan penulis yaitu menempuh pendidikan di TK Darma Wanita Bangkai dan lulus pada tahun 2007, kemudian masuk Sekolah Dasar Negeri 2 Lawawoi, pada tahun 2013 masuk Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Watang Pulu, kemudian dilanjutkan dengan sekolah Menengah Atas Negeri 2 Sidrap dan selesai pada tahun 2019. Selanjutnya penulis melanjutkan Pendidikan di Perguruan Tinggi Negeri tepatnya di Institut Agama Islam Negeri Parepare dengan Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Pada tahun 2023 penulis telah menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulselbar KC Parepare”**.