

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA BANK SYARIAH MANDIRI KANTOR CABANG  
SIMPANG PATAL PALEMBANG**



**Oleh:**

**Dera Vitaloca**  
**NIM: 14180048**

**TUGAS AKHIR**

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah  
Palembang  
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Ahli Madyah  
(AMd)**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
PRODI D3 PERBANKAN SYARI'AH  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH PALEMBANG**

**2017**

## **PERNYATAAN KEASLIAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dera Vitaloca

Nim : 14180048

Jurusan : D3 Perbankan Syariah

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tugas akhir yang berjudul “ Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan DI PT. BSM Kc Simpang Patal Palembang “ adalah benar-benar hasil karya saya sendiri (ASLI) kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Palembang, Agustus 2017

Dera Vitaloca

14180048

## ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “ Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. BSM Kc Simpang Patal Palembang”. Rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Pt. BSM Kc Simpang patal Palembang, bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. BSM Kc Simpang Patal Palembang dan bagaimana pengaruh motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt BSM Kc Simpang Patal Palembang.. Berdasarkan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Pt. BSM Simpang Patal Palembang. Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif artinya penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam proses penelitian, pengumpulan bahan informasi dan sumber-sumber yang terkait pada penelitian, penulis memanfaatkan sumber data primer dimana data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian. Model penelitian kuantitatif adalah penelitian ini adalah data yang berupa symbol angka atau bilangan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT BSM Kc Simpang Patal Palembang. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 30 dari 30 karyawan PT. BSM Kc Simpang Patal Palembang Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *nonprobability sampling*. Analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 Berdasarkan hasil perhitungan data dan analisis yang digunakan, diperoleh persamaan regresi yaitu:  $Y = 0,211X_1 + 0,216X_2$  Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat signifikan 0,008 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat signifikan 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT BSM Kc Simpang Patal Palembang, dengan tingkat signifikansi 0,000.

**Kata Kunci:** kinerja karyawan, motivasi, dan disiplin kerja.

## *MOTTO*

*Bukan lah yang dinamakan anak yatim itu yang telah meninggal orang tua nya, tetapi (sebenarnya) anak yatim itu adalah yang tidak memiliki ilmu dan budi pekerti. (AL-MAHFUZHAT)*

## *PERSEMBAHAN*

*Tugas akhir ini penulis persembahkan kepada :*

- ❖ Orang tua, kakak dan adik ku yang tiada henti memberikan dukungan doanya buatku*
- ❖ Dosen-dosenku yang telah membimbing dan memotivasiku*
- ❖ Sahabat-Sahabatku*
- ❖ Almamaterku, UIN RADEN FATAH PALEMBANG*

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan kasih sayang-NYA, sholawat beserta salam semoga selalu tertuju kepada NABI kita yaitu Nabi Muhammad SAW beserta sahabat, keluarga dan pengikutnya hingga akhir zaman. Atas berkat dan hidayah-NYA, tugas akhir ini berjudul Pengaruh “Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri KC. Simpang Patal Palembang” ini dapat diselesaikan.

Dalam penyusunan tugas akhir ini, penulis banyak memperoleh bantuan dari berbagai pihak baik fakultas, keluarga maupun sahabat. Semoga segala bentuk bantuan itu bernilai ibadah di sisi Allah SWT. Maka sudah sepantasnya apabila pada kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terima kasih yang tulus kepada :

1. Kedua orang tua yang selalu memberikaan doa dan semangat kepadaku.
2. Bapak Prof. Drs. H. M. Sirozi M.A.Ph. D selaku rector Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
3. Ibu Dra.Qodariah Barkah M.H.I selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
4. Bapak Dinul Alfian Akbar SE.,M.Si selaku ketua program Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
5. Ibu R.A Ritawati M.H.I selaku sekretaris program DIII perbankan syariah
6. Bapak Rudi Aryanto S.Si.,M.Si selaku pembimbing utama.
7. Ibu Aryanti, SE.,M.M selaku pembimbing kedua.

8. Seluruh karyawan Bank Syariah Mandiri Kc. Simpang Patal Palembang.
9. Seluruh staf dan karyawan Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang
10. Teman – teman ku yang selalu mendukung ku dalam menyelesaikan tugas akhir ku, terkhusus : Dede herlina, Dwi damayanti, Ari anggraina, Desi triani, Dwi paramita, Ariska yulia damayanti.
11. teman – teman sesama mahasiswi program DIII perbankan syariah UIN Raden Fatah Palembang terkhusus kela D3PS 2 Tahun 2014

Penulis menyadari bahwa tugas akhir ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak demi lebih menyempurnakan penelitian selanjutnya dimasa yang akan datang. Semoga dengan terselesaikannya tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya serta membuahkan ilmu yang bermanfaat dan mendapat ridha dari allah SWT.

Palembang,            Agustus 2017  
Penulis

Dera Vitaloca  
14180048

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN .....	iii
.....	iii
ABSTRAK .....	iv
.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
.....	vi
DAFTAR ISI .....	vii
.....	vii
DAFTAR TABEL .....	viii
.....	viii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Kegunaan Penelitian .....	7
BAB II LANDASAN TEORI .....	9
A. Landasan teori .....	9
1. Pengertian Motivasi .....	9
2. Tujuan Dan Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi .....	10
3. Metode Motivasi .....	13
4. Pengertian Disiplin Kerja .....	13
5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	14
6. Faktor Penilaian Disiplin Kerja .....	18
7. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja .....	18
8. Pengertian Kinerja .....	19

9. Tujuan Penilaian Dan Sasaran Kinerja .....	20
10. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja .....	20
11. Tujuan Penilaian Kinerja .....	21
12. Persyaratan Penilaian Kinerja .....	22
13. Faktor-Faktor Penilaian Kinerja .....	23
14. Kearakteristik Kinerja .....	24
15. Tolak Ukur Yang Mempengaruhi Kinerja .....	25
B. Penelitian Terdahulu .....	26
C. Hipotesis.....	29

BAB III METODE PENELITIAN .....	30
---------------------------------	----

A. Ruang Lingkup Penelitian .....	30
B. Tempat Penelitian .....	30
C. Definisi Operasional .....	31
D. Jenis dan Sumber Data .....	32
E. Teknik Pengumpulan Data .....	32
F. Populasi Dan Sampel Penelitian .....	34
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis .....	35

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	44
--	----

A. Profil TP. BSM Simpang Patal Palembang .....	44
---	----



B. Hasil Analisis .....	50
C. Pembahasan .....	82
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>85</b>
A. Kesimpulan .....	85
B. Saran .....	86
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>87</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	26
Tabel 3.1 Devinisi Operasional Variabel .....	31
Tabel 3.2 Jenjang Pendidikan Dan Jumlah Karyawan .....	34
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	52
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Umur .....	53
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan .....	54
Tabel 4.4 Variabel Motivasi .....	56
Tabel 4.5 Variabel Disiplin Kerja .....	59
Tabel 4. 6 Variabel Kinerja Karyawan .....	61
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Motivasi .....	64
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Disiplin .....	65
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kinerja .....	65
Tabel 4.10 Hasil Uji reabilitas Motivasi .....	66
Tabel 4.11 Hasil Uji reabilitas Disiplin .....	67
Tabel 4.12 Hasil Uji reabilitas Kinerja .....	68
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas .....	69
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolineritas .....	71
Tabel 4.15 Hasil Uji Autokorelasi .....	74
Tabel 4.16 Hasil Uji Linieritas Motivasi Dan Kinerja .....	75
Tabel 4.17 Hasil Uji Linieritas Disiplin Dan Kinerja .....	75
Tabel 4.18 Hasil Uji Linear Berganda .....	76
Tabel 4.19 Hasil Uji T .....	78
Tabel 4.20 Hasil Uji F .....	80
Tabel 4.21 Hasil Uji Determinasi.....	81

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Era globalisasi telah melanda berbagai aspek kehidupan manusia di mana dunia semakin menyatu, tidak bisa lagi kejadian di suatu negara tertutup bagi dunia luar, teknologi informasi dan komunikasi telah merangsang perubahan hubungan antar bangsa yang tidak bisa lagi dibatasi suatu negara<sup>1</sup>. globalisasi telah muncul sebagai fenomena baru yang telah di lahirkan oleh kemajuan zaman. dalam bidang perekonomian hal ini membawa dampak yang cukup besar bagi industry-industri di Indonesia baik itu industri perdagangan, manufaktur maupun jasa.

Kondisi tersebut menuntut suatu organisasi atau perusahaan untuk senantiasa melakukan berbagai inovasi guna mengantisipasi adanya persaingan yang semakin ketat. Organisasi di abad ke-21 seperti saat ini di tuntutan untuk mempunyai keunggulan bersaing baik dalam hal kualitas produk, servis, biaya maupun sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dan perlu mendapatkan perhatian dan pengkajian yang lebih dalam, karena bagaimana pun juga manusialah yang akhirnya menentukan dan memprediksi keberhasilan atau kegagalan suatu kebijaksanaan, strategi, maupun langkah-langkah kegiatan operasional yang siap dilaksanakan<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013), hlm.78

<sup>2</sup> Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana Pranadamedia Group, 2010) hlm.3

Selain sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi disisi lain juga sebagai makhluk yang punya pikiran, perasaan kubutuhan dan harapan–harapan tertentu. suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya baik perusahaan yang bergerak di bidang industri, perdagangan, maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. satu hal penting yaitu keberhasilan berbagai aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia sarana maupun prasana yang dimiliki melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusianya. untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh perusahaan agar perusahaan memberikan andil positif terhadap semua kegiatan karyawan dalam mencapai tujuannya.

Karyawan merupakan asset yang sangat penting bagi setiap perusahaan untuk membangun tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, untuk mencapai tujuan itu seorang manajer perlu mengetahui bagaimana cara karyawannya mau bekerja dengan sebaik mungkin. seorang manajer personalia tentu mengetahui bagaimana caranya mengarahkan bawahannya atau karyawannya untuk mengerjakan pekerjaan sebaik mungkin tetapi tidak merasa terpaksa, dengan kata lain karyawan nya mengerjakan tugas diberikan dengan senang hati tanpa merasa terpaksa<sup>3</sup>.

Menjalankan aktivitas perusahaan yang baik diperlukan manajemen yang baik dan dapat di koordinir setiap kegiatan perusahaan dan mampu

---

<sup>3</sup> Veithzal Rivai, *manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan* , (Jakarta : PT RajaGrafindo persada, 2011)

memelihara serta mengatur karyawan sebagai pelaksana kegiatan perusahaan. salah satu aktivitas manajemen/pimpinan adalah memberikan motivasi semaksimal mungkin yakni proses pemberian motivasi untuk dapat bekerja dengan baik pada setiap anggota organisasi, sehingga ada kerelaan dan semangat dalam melaksanakan tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi. pemberian gaji, upah dan insentif yang sesuai dengan besar kecilnya jasa yang diberikan pada perusahaan akan mendorong motivasi karyawan lebih meningkat. untuk memotivasi karyawan, pimpinan karyawan harus mengetahui motif dan motivasi yang di inginkan oleh para karyawan, satu hal yang harus di pahami oleh pinpinan bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya baik kebutuhan yang disadari maupun yang tidak disadari, berbentuk materi maupun berbentuk non materi, kebutuhan fisik maupun rohani.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mendorong semangat kerja karyawan untuk dapat bekerja dengan baik dan lebih giat lagi. motivasi disini dapat berupa material maupun non material. motivasi dalam bentuk material adalah dalam bentuk insentif, gaji, upah. sedangkan pemberian motivasi secara non material adalah bisa berupa pengakuan dan penghargaan atas balas jasa yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut, sehingga karyawan merasa hasil kerja mereka dihargai dan diakui oleh perusahaan sehingga

timbulnya motivasi didalam diri karyawan itu untuk bekerja lebih keras dan lebih giat lagi<sup>4</sup>.

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi keputusan yang telah ditetapkan. setiap disiplin kerja yang baik dapat mendukung kerja yang kondusif yang tentunya mendukung untuk tercapainya tujuan perusahaan. apabila seorang karyawan mempunyai rasa disiplin yang tinggi, yang tercipta dari dirinya sendiri maka ia telah melatih dan mendidik dirinya untuk menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya peraturan yang diterapkan secara teratur dengan sanksi yang tegas dan pengawasan dari pimpinan dan pengawasan dari pimpinan/manajer. hal itu akan menyebabkan kinerja karyawan meningkat. sebaliknya apabila disiplin karyawan buruk maka otomatis kinerja karyawan menurun.

Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi yang tergantung pada rencana strategi suatu organisasi atau perusahaan<sup>5</sup>. kemajuan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja yang baik dari karyawannya. kinerja memegang peranan yang sangat penting dalam melaksanakan kegiatan utama bagi perusahaan. berbagai cara dapat dilakukan oleh seorang pimpinan untuk mewujudkannya, dalam hal ini

---

<sup>4</sup> Soekidjo notoatmodjo, *pengembangan sumber daya manusia*, (Jakarta : PT Rineka Cipta, 2009)

<sup>5</sup>Moehariono, *Pengukuran Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014) hlm.346

pimpinan harus memiliki kiat-kiat khusus yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan karena untuk mencapai suatu tujuan tertentu dalam kesatuan merupakan adanya manajemen yang baik. makin baik manajemen suatu perusahaan akan semakin baik pula hasil yang akan dicapai. pencapaian tujuan dan kinerja yang diinginkan tidak hanya dibutuhkan fasilitas yang lengkap, karyawan yang pintar, tapi juga motivasi dari pimpinan dan disiplin kerja karyawan dalam menjalankan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

PT. BSM Simpang Patal Palembang adalah salah satu perusahaan jasa keuangan yang bergerak dalam industri keuangan. PT BSM Simpang Patal Palembang menyadari bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki memiliki peranan yang sangat erat kaitannya dalam perusahaan. motivasi pada PT BSM simpang patal Palembang selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai secara maksimal. PT. BSM Simpang Patal Palembang menyadari bahwa motivasi kepada karyawan masih kurang sesuai dengan kebutuhan karyawan seperti penghargaan yang belum dapat dirasakan oleh karyawan yaitu ketika karyawan diharuskan untuk loyal kepada perusahaan, akan tetapi tidak ada nilai lebih dari perusahaan pada karyawan, jika karyawan lalai atau melakukan kesalahan dalam pekerjaannya maka itu merupakan tanggung jawab karyawan, sementara karyawan minim akan pengalaman dikarenakan faktor fresh graduate.

Disiplin kerja karyawan di PT BSM Simpang Patal Palembang sangat lah minim seperti perusahaan ini menetapkan peraturan yakni masuk pada pukul 07.30 WIB untuk mengikuti briefing. apabila karyawan tidak mengikuti briefing maka akan dikenakan pemotongan gaji sebesar Rp. 50.000 pulang pada pukul 17.00 WIB jika karyawan pulang lewat dari jadwal jam kerja yang ditentukan oleh perusahaan maka karyawan harus melaporkan pada bagian administrasi untuk mendapatkan uang lembur yang yang diterima akhir bulan. Karyawan PT BSM Simpang Patal Palembang sering mengalami terlambat datang ke lokasi kerja, hal ini terjadi karna jarak tempuh karyawan dari rumah ke lokasi kerja, sehingga karyawan sering terlambat dan jarang mengikuti proses briefing tepat waktu. Hal ini menyebabkan karyawan malas-malasan dalam bekerja, terlambat datang ke kantor.

Melihat pentingnya faktor motivasi, disiplin kerja karyawan, dan kinerja karyawan maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul, **Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Karyawan Terhadap kinerja karyawan pada PT BSM Simpang Patal Palembang.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang, dapat di rumuskan permasalahan dari penelitian tersebut adalah :

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BSM Simpang Patal Palembang ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BSM Simpang Patal Palembang ?



3. Bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BSM Simpang Patal Palembang ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian dari latar belakang, dapat dirumuskan tujuan dari penelitian tersebut adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antaran motivasi terhadap kinerja karyawan PT. BSM simpang patal Palembang
2. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antaran disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. BSM simpang patal Palembang
3. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antaran motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. BSM simpang patal Palembang.

### **D. Kegunaan Penelitian**

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan tentang kajian perbankan syariah sebagai salah satu bagian dari ekonomi islam serta untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis yang berhubungan dengan penelitian ini mengenai motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Bank Mandiri Syariah

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai catatan atau koreksi dan acuan untuk mengambil keputusan dalam mengembangkan bisnis

perbankan syariah, dan dengan adanya penelitian ini diharapkan lembaga dapat meningkatkan motivasi dan disiplin kerja para karyawan.

b. Bagi Institusi

Penelitian dapat memberikan kontribusi dalam ilmu pengetahuan khususnya di bidang bank syariah dan sebagai perbandingan untuk penelitian sejenis selanjutnya.

c. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian diharapkan dapat berguna bagi masyarakat untuk menambah wawasan mengenai SDM di bank syariah.

d. Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini penulis dapat menambah ilmu pengetahuan tentang motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang tepat untuk sebuah perusahaan.

## BAB II

### Landasan Teori

#### A. Landasan Teori

##### 1. Pengertian Motivasi

Motif atau motivasi berasal dari kata latin “*merove*” yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi tidak terlepas dari kata kebutuhan atau “*needs*” atau “*want*” kebutuhan adalah suatu “potensi” dalam diri manusia yang perlu ditanggapi<sup>6</sup>. Motivasi dalam manajemen hanya di tujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahannya agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Adapun pengertian motivasi menurut beberapa ahli antara lain :

Menurut Wibowo motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan, intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan<sup>7</sup>.

Sedangkan menurut Soekidjo Notoatmodjo motivasi pada dasarnya merupakan interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang di hadapinya.

---

<sup>6</sup> soekidjo notoaatmodjo, *pengembangan sumber daya manusia*, (Jakarta : PT Rineka Cipta, 2009), hal 114.

<sup>7</sup> wibowo, *manajemen kinerja*,( Jakarta : PT RajaGrafindo persada, 2012), hal 377

Di dalam diri seseorang terdapat kebutuhan atau keinginan terhadap objek diluar diri seseorang tersebut, kemudian bagaimana seseorang tersebut menghubungkan antara kebutuhan dengan situasi di luar objek tersebut dalam rangka memenuhi kebutuhan yang di maksud. Oleh sebab itu motivasi adalah suatu alasan seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya<sup>8</sup>.

Berbeda dengan kedua peneliti sebelumnya menurut Rusdy A.Rivai motivasi adalah proses psikologi yang menyebabkan terjadinya dan terarahnya perilaku manusia, atau dapat dikatakan merupakan dorongan dari dalam (*internal drive*) yang menyebabkan seseorang berperilaku seperti apa yang mereka lakukan<sup>9</sup>.

Sedangkan menurut veithzal Rivai motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu<sup>10</sup>.

## **2. Tujuan Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Malayu S.P.Hasibuan adapun tujuan motivasi itu terdiri dari sepuluh inti yaitu :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.

---

<sup>8</sup> loc.cit. soekidjo notoatmodjo, *pengembangan sumber daya manusia*, (Jakarta : PT Rineka Cipta, 2009), hal

<sup>9</sup>Veithzal Rivai, *manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan* , (Jakarta : PT RajaGrafindo persada, 2011), hal 837

<sup>10</sup> Ibid. Veithzal Rivai, *manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan* , (Jakarta : PT RajaGrafindo persada, 2011), hal 837

- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

### **Faktor-Faktor yang mempengaruhi motivasi**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain<sup>11</sup> :

#### a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu atau kondisi yang di rasakan disekitar para karyawan yang biasanya berpengaruh pada diri karyawan di dalam pelaksanaan tugas-tugasnya seperti hubungan kerja antara atasan dan bawahan yang harmonis serta komunikasi sesama antar karyawan yang terarah dengan baik.

#### b. Gaji Yang Adil Dan Kompetitif

Gaji yang adil dan kompetitif yaitu balas jasa yang di terima karyawan sebagai konsekuensinya dan statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.

---

<sup>11</sup>Burhanuddin Yusuf, *manajemen sumber daya manusia lembaga keuangan syariah*, (Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 2015), h, 263.

c. Insentif

Insentif yaitu pendorong atau perangsang di luar gaji yang diberikan dengan sengaja kepada karyawan agar timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi.

- Penghargaan atas prestasi kerja

Karyawan akan merasa senang apabila hasil kerja yang dicapai lebih baik serta akan menjadi bangga apabila atasan memberikan penghargaan kepada mereka yang berprestasi. Karyawan akan sangat merasa diperhatikan dan diperlukan sehingga akan lebih termotivasi untuk mempertahankan kesuksesan tersebut.

- Rasa aman dalam bekerja

Dalam hal ini rasa aman dalam bekerja merupakan hal yang dapat membuat karyawan merasa terpelihara oleh perusahaan. Misalnya perusahaan memberikan asuransi kesehatan kepada karyawan sehingga, sewaktu-waktu dalam keadaan sakit tidak perlu mengeluarkan biaya banyak

d. Bonus

Masing-Masing karyawan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas fungsi, jabatan dan prestasi kerjanya dalam bentuk bonus.

### 3. Metode Motivasi

Didalam metode motivasi ada dua cara yang digunakan dalam memotivasi karyawan antara lain<sup>12</sup> :

#### a. Motivasi langsung

Motivasi langsung adalah motivasi (materil dan non materil) yang di berikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya, Seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bidang jasa.

#### b. Motivasi tidak langsung

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang di berikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Seperti ruang kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerja yang serasi serta penempatan yang tepat.

### 4. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang di gunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati. Semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku<sup>13</sup>.

---

<sup>12</sup> Mike Adri Yati Handayani, “Pengaruh Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Asuransi Sinar Mas Palembang” Skripsi, Palembang : Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Palembang, 2014) h. 9 .

<sup>13</sup>op.cit, H 11,Veithzal Rivai, *manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan* , (Jakarta : PT RajaGrafindo persada, 2011), hal 825

Menurut malayu S.P Hasibuan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai tujuan.<sup>14</sup>

## **5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.**

Banyak faktor yang mempengaruhi tegak tidaknya disiplin kerja dalam suatu perusahaan. Menurut gouzali saydam faktor-faktor tersebut antara lain<sup>15</sup> :

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- c. Ada tidak nya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan dalam mengambil tindakan
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Sedangkan menurut malayu S.P.Hasibuan menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut<sup>16</sup> :

- a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan di tetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini bearti bahwa tujuan pekerjaan yang di bebankan kepada seseorang karyawan

---

<sup>14</sup> Nurfitriyanti, “disiplin karyawan”, diakses pada 29 maret 2017 dari Nurfitriyanti29.blogspot.co.id.com

<sup>15</sup> Ibid, Nurfitriyanti, “disiplin karyawan”, diakses pada 29 maret 2017 dari Nurfitriyanti29.blogspot.co.id.com

<sup>16</sup>Loc.cit, Mike Adri Yati Handayani, “*Pengaruh Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Asuransi Sinar Mas Palembang*” Skripsi, Palembang : Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Palembang, 2014) h. 13.



harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan. Tetapi jika pekerjaan itu di luar kemampuannya atau pekerjaannya jauh di bawah kemampuannya, Maka kesungguhan dan disiplin kerja akan rendah.

b. Teladan Pimpinan

Dalam menentukan disiplin kerja karyawan maka pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin, baik, jujur serta sesuai kata dengan perbuatan. Pimpinan jangan mengharapkan disiplin kerja bawahannya baik, jika dia sendiri kurang disiplin., karena segala hal yang dikerjakan pimpinan atau atasan itu merupakan panutan atau contoh terhadap karyawannya, pimpinan harus menyadari besar hal itu merupakan panutan atau contoh terhadap karyawannya. hal ini lah yang mengharuskan agar pimpinan mempunyai disiplin kerja yang baik, supaya para bawahannya pun disiplin baik.

c. Balas Jasa

Balas jasa ( gaji dan kesejahteraan ) ikut mempengaruhi disiplin kerja karyawan, karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Disiplin kerja karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya beserta keluarganya. Karyawan akan sulit untuk berdisiplin baik jika selama kebutuhan-kebutuhannya primernya tidak terpenuhi dengan baik, hal ini

lah yang sangat diharapkan karyawan agar dapat merasakan adanya kesejahteraan dari perusahaan/pekerjaannya.

d. Keadilan

Keadilan mendorong terwujudnya disiplin kerja karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta di perlakukan sama manusia lainnya. Apabila keadilan yang di jadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

e. Wakat ( Pengawasan Melekat)

Wakat harus dijadikan suatu tindakan yang nyata dalam mewujudkan disiplin kerja karyawan perusahaan, karena dengan waskat ini bearti atas harus aktif dan lansung mengawasi prilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi karyawan. Hal ini bearti atasan harus selalu ada/hadir ditempat pekerjaannya, supaya dia dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahan yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya.

f. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara disiplin kerja karyawan, karena dengan adanya sanksi hukuman yang semakin berat, sangat di harapkan karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan prilaku yang indiscipliner karyawan akan berkurang.

g. Ketegasan

Pimpinan harus tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan indiscipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya. Tetapi apabila seorang pemimpin kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indiscipliner maka sulit untuk pimpinan memelihara disiplin kerja bawahannya, bahkan sikap indiscipliner akan semakin banyak.

h. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan itu baik bersifat vertikal maupun horizontal. Pimpinan atau manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertical maupun horizontal, jika tercipta *human relationship* yang serasi maka terwujud pula lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Sebaliknya jika tercipta *human relationship* yang saling menimbulkan kontra serta pendapat yang berbeda maka terwujud pula lingkungan dan suasana kerja yang tidak nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan antar pimpinan pada karyawan yang baik terhadap perusahaan.

## 6. Faktor Penilaian Disiplin Kerja

Menurut Ernie Tisnawati Sule ada lima faktor mutlak penilaian disiplin kerja antara lain<sup>17</sup> :

- a. Kualitas disiplin kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
- b. Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
- c. Kompensasi yang diperlukan meliputi : sasaran arahan atau perbaikan.
- d. Lokasi tempat bekerja atau tempat tinggal
- e. Konsevasi meliputi : penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

## 7. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Menurut veithzal Rivai menjelaskan tentang berbagai macam bentuk-bentuk disiplin kerja antara lain :

- a. Disiplin Retributif adalah berusaha menghukum orang yang berbuat salah
- b. Disiplin Korektif adalah berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- c. Perspektif Hak- Hak Individu adalah berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.

---

<sup>17</sup>Ernie Tisnawati Sule, *Pengantar manajemen*, (Jakarta : PT Prenada Media, 2005), h, 191.

d. Perspektif Utilitarian adalah berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

## **8. Pengertian Kinerja**

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Berikut ini ada beberapa pengertian kinerja menurut beberapa ahli antara lain :

Menurut Veithzal Rivai kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, dan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi<sup>18</sup>.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi<sup>19</sup>. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam

---

<sup>18</sup> Ibid, op.cit, H 11, Veithzal Rivai, *manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*, (Jakarta : PT RajaGrafindo persada, 2011), hal 825

<sup>19</sup> Moheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompensasi*, (Jakarta : PT RajaGrafindo persada, 2012), hal. 95.

pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilan.

## **9. Tujuan Dan Sasaran Kinerja**

### **a. Tujuan Kinerja**

Menurut Wibowo tujuan kinerja merupakan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan adalah tentang arah secara umum, sifatnya luas, tanpa batasan waktu dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu. Tujuan merupakan sebuah inspirasi.

### **b. Sedangkan sasaran kinerja merupakan suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus di capai, kapan dan oleh siapa sasaran yang ingin dicapai tersebut diselesaikan, sifatnya dapat dihitung prestasi yang dapat diamati, dan dapat di ukur.**

## **10. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja**

Anwar Prabu Mangkunegara faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah :

### **a. Faktor Kemampuan**

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*Knowledge + Skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang menandai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih muda mencapai kinerja yang telah diharapkan. Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan kerja. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

**11. Tujuan Penilaian Kinerja**

Suatu perusahaan melakukan penilain kinerja di dasarkan pada dua alasan pokok, yaitu :

- a. Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat suatu keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang.
- b. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerjanya, merencanakan pekerjaannya, mengembangkan dan keterampilannya untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajemen yang bersangkutan dengan manajemennya.

Menurut Veithzal Rivai penilaian kinerja dapat digunakan untuk sebagai berikut :

a. Mengetahui Pengembangan

Yang Meliputi : identifikasi kebutuhan pelatihan, umpan balik kinerja, menentukan transfer dan penugasan, serta identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.

b. Pengambilan keputusan Administrative

Yaitu meliputi : keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan, pengakuan kinerja karyawan, pemutusan hubungan kerja, mengidentifikasi yang buruk.

c. Keperluan Perusahaan

Yang meliputi : Perencanaan SDM menentukan kebutuhan pelatihan, evaluasi pencapaian tujuan perusahaan, informasi tujuan, evaluasi terhadap sistem SDM, serta membantu untuk memenuhi persyaratan hukum.

## 12. Persyaratan Penilaian Kinerja

Dalam syarat-syarat penilaian kinerja ada beberapa aspek yang harus diperhatikan oleh penilai karena persyaratan tersebut sangat menentukan hasil penilaian kinerja selanjutnya. Adapun persyaratan yang harus diperhatikan adalah sebagai berikut<sup>20</sup>

a. Input (potensi)

Agar penilaian kinerja tidak membias dan tercapai sasaran sesuai dengan yang dihendaki oleh organisasi, maka di perlukannya di tetapkan, di sepakati dan di ketahui aspek-aspek yang akan dinilai atau

---

<sup>20</sup>Ibid, Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompensasi*, (Jakarta : PT RajaGrafindo persada, 2012), hal. 106.



di evaluasi sebelumnya, sehingga setiap setiap karawan sudah mengetahui dengan pasti aspek-aspek apa saja yang akan di nilai.

b. Proses (pelaksanaan)

Dalam fase pelaksanaan ini proses komunikasi dan konsultasi antara individu dan kelompok harus di lakukan sesering mungkin, supaya dapat menjamin seluruh aspek dari sistem penilaian kinerja secara menyeluruh dari pokok-pokok yang berhubungan dengan praktik.

c. Output (Hasil)

Perlunya ada kejelasan hasil penilaian dari atasan, seperti manfaat, dampak, dan resiko, serta tindak lanjut dari rekomendasi penilaian. Selain itu perlu diketahui pula apa hasil penilaian tersebut, berhasil meningkatkan kualitas kerja, motivasi kerja, etos kerja dan kepuasan kerja karyawan, yang akhirnya nanti akan direfleksikan pada peningkatan kinerja perusahaan.

### **13. Faktor-Faktor Penilaian Kinerja**

Faktor penilaian adalah aspek-aspek yang diukur dalam proses penilaian kerja individu. Faktor penilaian tersebut terdiri dari empat aspek, yakni sebagai berikut :

- a. Hasil kerja yaitu keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja (output) biasanya terukur,seberapa besar yang telah dihasilkan berapa jumlah dan berapa besar kenaikannya, misalkan omset pemasaran, jumlah keuntungan dan perputaran asset dan lain-lain.

- b. Perilaku yaitu aspek tindak tanduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanannya bagaimana, kesopanan, sikapnya, dan perilakunya baik terhadap sesama pelanggan.
- c. Atribut dan kompetensi yaitu kemahiran dan penguasaan karyawan sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, keterampilan dan keahliannya, seperti kepemimpinan, inisiatif, komitmen.
- d. Komperatif yaitu membandingkan hasil kinerja karyawan dengan karyawan lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan, misalnya sesama sales berapa besar omset penjualan selama satu.

Aspek terpenting dalam penilaian kinerja ini adalah faktor-faktor penilaian itu sendiri. Adapun beberapa prinsip yang menjadi penilaian yaitu sebagai berikut :

- a. *Relevance* yaitu harus ada kesesuaian faktor penilaian dengan tujuan sistem penilaian.
- b. *Acceptability*, yaitu dapat diterima atau disepakati karyawan.
- c. *reliability*, yaitu faktor penilaian harus dapat dipercaya dan diukur karyawan secara nyata.
- d. *sensitivty*, yaitu dapat membedakan kinerja yang baik atau yang buruk.
- e. *Practicality*, yaitu mudah dipahami dan dapat diterapkan secara praktis

#### **14. Karakteristik Kinerja**

Manajemen kinerja mempunyai karakteristik sebagai berikut:

- a. Sasaran kerja harus ditetapkan secara bersama antara atasan dan bawahannya.

- b. Fokus penelitian prestasi kerja harus setiap saat selama interval satu tahun.
- c. Evaluasi setiap hasil kinerja harus bersifat partisipasi dan adil.
- d. Proses bimbingan pekerjaan antara atasan dan bawahan harus berkelanjutan.
- e. Setiap penilaian prestasi kerja harus secara komprehensif dan rasional.
- f. Rentang renting penilaian harus lebih luas dan berdampak positif terhadap pekerja yang lain.
- g. Setiap kinerja dari pekerja harus dikaitkan dengan pemberian imbalan.
- h. Dapat di aplikasikan secara sederhana.

#### **15. Tolak Ukur Yang Mempengaruhi Kinerja**

Adapun tolak ukur sering disamakan dengan indikator dari keberhasilan kinerja yang dapat di ukur, namun sebenarnya meskipun keduanya sama-sama dalam kriteria pengukuran kinerja tetapi terdapat perbedaan arti dan makna. menurut moeheriono tolak ukur yang mempengaruhi kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut<sup>21</sup> :

- a. Kuantitas

Seberapa banyak target kerja logis yang ingin dicapai dibandingkan dengan kuantitas *actual*.

- b. Kualitas

Seberapa baik mutu hasil kerja yang ingin dicapai dibandingkan dengan realisasi.

---

<sup>21</sup> Ibid, hal. 26.

c. Biaya

Berapa alokasi yang diperlukan hingga target sasaran dapat dicapai.

d. Waktu yang diperlukan

Agar sasaran kerja dapat dicapai.

**B. Penelitian Terdahulu**

Penelusuran karya-karya ilmiah yang berkaitan dengan pengaruh motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BSM Simpang Patal Palembang sudah peneliti temukan, peneliti menemukan penelitian sebelumnya yang mendukung antara lain :

**Tabel 11.1**

**Penelitian Terdahulu**

No	Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Juliwati Asmaria (2013)	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. BTN Cabang Palembang.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi sangat berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai R Square sebesar 0,772 = 77,2% sedangkan sisanya 22,8% dijelaskan oleh variabel lainnya.
2.	Putri	Pengaruh Insentif	Hasil penelitian menunjukkan

	Permana Sari (2015)	Terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. BSM Cabang pembantu Tanjung Enim.	terdapat pengaruh signifikan antara insentif terhadap motivasi kerja karyawan, dengan indicator yang paling dominan yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada variabel insentif (X) pada PT.BSM cabang pembantu Tanjung Enim adalah <i>production bonus</i> dengan nilai sebesar 48,33%.
3	Marisa Febri Sari (2014)	Pengaruh budaya ETHIC perusahaan terhadap efektivitas kinerja karyawan pada PT BSM DIVISI CONSUMER FINANCING BUSINESS CENTER (CFBC) Palembang.	Berdasarkan hasil analisis deskriptif terkait dengan pengaruh budaya ETHIC perusahaan terhadap efektivitas kinerja karyawan pada PT BSM DIVISI CONSUMER FINANCING BUSINESS CENTER (CFBC) Palembang, diketahui bahwa budaya perusahaan yang ada dan berlaku diperusahaan telah

			berjalan efektif dalam menunjang kegiatan operasional perusahaan.
4	Sukarani (2013)	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Columbindo perdana cabang purworejo.	Hasil analisis menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Columbindo perdana cabang purworejo yang dapat di gambarkan $Y=7,682 + 0,168X_1 + 0,174X_2$ yang artinya terdapat pengaruh signifikan antara motivasi (x1) dan variabel disiplin kerja (x2) terhadap kinerja karyawan (y).
5	Yoga Arsyenda (2013)	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja PNS BAPPEDA kota Malang.	Hasil analisis menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PNS BAPPEDA

			<p>kota malang yang dapat digambarkan dengan persamaan <math>Y = -7,913 + 0,149(X1) + 0,643(X2)</math> yang artinya terdapat pengaruh signifikan antara motivasi (x1) dan variabel disiplin kerja (x2) terhadap kinerja karyawan (y).</p>
--	--	--	---

### C. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian antara lain sebagai berikut :

1. Adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT. BSM Simpang Patal Palembang.
2. Adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. BSM Simpang Patal Palembang.
3. Terdapat faktor dominan antara motivasi dan disiplin erja yang mempengaruhi yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. BSM Simpang Patal Palembang.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup penelitian merupakan bingkai penelitian, yang menggambarkan batas penelitian, mempersempit permasalahan dan membatasi area penelitian. Dalam penelitian ini peneliti melakukan pembatasan masalah agar objek penelitian lebih terfokus atau terarah dan tidak terjebak dalam wilayah-wilayah penelitian yang lain. Untuk itu penulis hanya membatasi masalah-masalah yang akan diteliti. Penelitian ini hanya untuk melihat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BSM Simpang Patal Palembang.

#### **B. Tempat Penelitian**

Tempat penelitian ini dilakukan pada salah satu bank swasta yang saat ini mengalami peningkatan yang cukup signifikan yang ada di kota Palembang penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Syariah Mandiri (BSM) Simpang Patal Palembang yang berlokasi di Jln. R. Sukanto, No 92 A, 8 Ilir, Ilir Timur II, Kota Palembang Sumatra Selatan 30164 (*underpass* simpang patal Palembang).



### C. Definisi Operasional Variabel

Tabel III.1

#### Variabel, Definisi Variabel, Indikator Variabel.

NO	Variabel	Definisi	Indikator
1	Motivasi	Faktor pendorong semangat atau daya penggerak semangat karyawan untuk mempengaruhi kinerja karyawan agar lebih giat dalam mencapai tujuan pada PT. BSM Simpang patal Palembang.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Insentif</li><li>• Bonus</li><li>• Penghargaan</li></ul>
2	Disiplin	Kesadaran dan kesedian karyawan PT. BSM Simpang Patal Palembang untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dan di terapkan diperusahaan.	<ul style="list-style-type: none"><li>• tepat waktu</li><li>• taat aturan</li><li>• kesadaran</li></ul>
3	Kinerja karyawan	Hasil dari pencapaian sasaran kerja dan merupakan wujud dari kopetensi PT. BSM Simpang Patal Palembang dalam mencapai kinerja yang optimal.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kualitas</li><li>• Kuantitas</li><li>• Waktu yang diperlukan</li></ul>

## **D. Jenis dan Sumber Data**

### **a. Jenis Data**

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Data kuantitatif adalah data informasi yang berupa simbol angka atau bilangan<sup>22</sup>.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BSM Simpang Patal Palembang.

### **b. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian yang dilakukan. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa hasil jawaban responden terhadap kuisisioner dan data sekunder berupa sejarah singkat perusahaan, stuktur perusahaan dan data-data lain yang di butuhkan dalam penelitian ini.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

---

<sup>22</sup> [www.kanalinfo.web.id.web.id.pengertiandatakuantitatif](http://www.kanalinfo.web.id.web.id.pengertiandatakuantitatif)

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan data penelitian ini adalah sebagai berikut :

- *Field Research* (Penelitian Lapangan), yaitu mengumpulkan data langsung pada lokasi penelitian dalam hal ini di PT BSM simpang patal Palembang Pada jenis penelitian ini data dikumpulkan dengan metode :

a. Kuisisioner (angket )

Kuisisioner adalah cara pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan ( angket ) atau daftar isian terhadap objek yang diteliti ( populasi ).

b. Wawancara/ *Interview*

Wawancara adalah cara pengumpulan data dengan langsung mengadakan tanya jawab kepada objek yang diteliti atau kepada perantara yang mengetahui persoalan dari objek yang diteliti. teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuisisioner.

c. *Observasi* ( pengamatan)

Pengamatan adalah cara pengumpulan dengan terjun dan melihat langsung ke lapangan terhadap objek yang diteliti ( populasi ) pengamatan disebut juga penelitian lapangan.

d. Penelusuran *literature*

Penelusuran *literature* adalah cara pengumpulan data dengan menggunakan sebagian atau seluruh data yang telah ada atau laporan

data dari penelitian sebelumnya. penelusuran *literature* disebut juga pengamatan tidak langsung.

## **F. Populasi Dan Sampel Penelitian**

### **a. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang berkualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan pada PT. BSM Simpang Patal Palembang yang jumlahnya 30 orang. Adapun kerangka samplingnya adalah sebagai berikut :

**Tabel III.2**

### **Jenjang pendidikan dan jumlah karyawan**

<b>No</b>	<b>Pendidikan karyawan</b>	<b>Jumlah karyawan</b>
1	S1	9
2	D3	7
3	SMA	14
Total		30

Sumber : PT. BSM Simpang Patal Palembang.

### **b. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini sampel ditentukan dengan populasi *finite* atau yang bisa dihitung. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* yaitu teknik sampling jenuh atau sensus yaitu dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang. Alasan menggunakan sampling jenuh dikarenakan jumlah karyawan tetap hanya berjumlah kurang dari 50 orang.

## **G. Analisis Data Dan Teknik Analisis**

### **1. Analisis Data**

Teknis analisis data merupakan upaya yang dilakukan untuk mengklasifikasikan, mengelompokkan data. Pada tahap ini dilakukan upaya pengelompokan, menyamakan data yang sama dan membedakan data yang berbeda serta menyisihkan pada kelompok lain data yang serupa, tetapi tidak sama. Dalam rangka pengklasifikasian dan pengelompokan data tertentu harus didasarkan pada apa yang menjadikan tujuan penelitian. Data itu sendiri memiliki dua wujud yaitu terdiri dari<sup>23</sup> :

1. analisis kualitatif adalah data yang tidak berbentuk bilangan atau diangkakan.
2. analisis kuantitatif adalah data yang berbentuk bilangan atau angkakan.

---

<sup>23</sup> mahsun, *metode penelitian bahasa*, (Jakarta : PT RajaGrafindo persada, 2012), hal 253.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Secara kualitatif data yang bersumber dari jawaban responden sebagai berikut :

Sangat Setuju = SS

Setuju = S

Netral = N

Tidak Setuju = TS

Sangat Tidak Setuju = STS

Kemudian di kuantitatifkan sebagai berikut :

Sangat Setuju = 5

Setuju = 4

Netral = 3

Tidak Setuju = 2

Sangat Tidak Setuju = 1

## **2. Uji Instrumen Penelitian**

### **a. Uji Validitas**

Data yang dikatakan valid jika pertanyaan kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuisioner tersebut. Pertanyaan yang ada didalam kuisioner di uji dengan faktor-faktor yang terkait. Jika ternyata hasil dari pengujian tidak valid maka butir pertanyaan tersebut akan

dihapuskan dari kuisioner dan diperbaiki. Metode yang sering digunakan dalam pengujian validitas adalah dengan menggunakan metode korelasi *correlated item-item correlation*. Dengan cara mengkorelasikan antara skor masing-masing item pertanyaan dengan skor total item pertanyaan tersebut. Instrumen valid jika probabilitas  $<0,05$  ( $\alpha= 5\%$ ).

### **b. Uji Reabilitas**

Reabilitas adalah data yang diperoleh konstan atau stabil. Uji reabilitas adalah indek yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur ketepatan suatu instrument jika diperlukan untuk mengukur himpunan objek yang sama secara berkali-kali akan mendapatkan hasil yang sama. Suatu kuisioner dikatakan reliabel jika jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan konsisten. Hubungan tersebut dinyatakan dengan koefisien “*r*”. Koefisien “*r*” berkisaran dari 0 sampai dengan 1 dan nilai  $r < 0,6$  artinya butir pertanyaan tersebut adalah reliabel atau dapat dipercaya. Hal ini berarti bahwa data yang dipergunakan telah layak digunakan pada analisis berikutnya. Metode yang digunakan dalam uji reabilitas ini adalah metode cronbach’s Alpha dengan taraf signifikan antara 0,00 – 1,00. Jika data mendekati taraf signifikan 0,00 – 1,00 maka data dikatakan reliabel.

### **c. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan dalam regresi. pengujian ini meliputi :

#### **1. Uji Normalitas**

Normalitas merupakan pengujian apakah dalam sebuah model regresi variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai kontribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi datanya normal atau mendekati normal. Untuk menguji normalitas dalam penelitian biasanya digunakan uji statistik *kolmogorof-smirnov* dengan kriteria yang digunakan adalah dengan kriteria yang menggunakan P-Value yang signifikannya jelas yang ditemukan sebesar 5% (0,05), jika nilai probabilitas yang diperoleh lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal.

## **2. Uji Multikolinierteritas**

Uji Multikolinierteritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen dalam suatu model regresi, model regresi baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Pengujian multikolinierteritas dilakukan dengan menggunakan kriteria sebagai berikut :

- $VIF > 10$  terjadi Multikolinierteritas
- $VIF < 10$  tidak terjadi Multikolinierteritas

## **3. Uji Heteroskedastisitas**

Asumsi dalam model regresi linier klasik adalah bahwa tiap unsur *disturbance* ( $\mu_1$ ) merupakan suatu angka yang konstan yang sama dengan  $\sigma^2$ . Apabila asumsi tidak terpenuhi maka akan terjadi Heteroskedastisitas. Meskipun tidak merusak ketidakkonstan estimator OLS, namun estimator tidak



mempunyai varian terkecil atau efisien. Dengan kata lain estimator tidak mempunyai sifat BLUE.

Uji heteroskedastisitas pengujian yang dilakukan dengan uji park. Park memberikan saran penggunaan  $e_1^2$  sebagai pendekatan  $\sigma^2$  dengan melakukan regresi sebagai berikut :

$$\ln e_1^2 = \ln \sigma^2 = \beta \ln X + V_1$$

Jika  $\beta$  ternyata signifikan secara statistik maka dikatakan bahwa dalam data tersebut terjadi heteroskedastisitas, dan apabila tidak signifikan maka data terjadi tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### **4. Uji Autokorelasi**

Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode 1 dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem Autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Uji autokorelasi dilakukan dengan menggunakan uji Durbin Watson (DW), dengan tingkat kepercayaan 5% apabila DW terletak antara 1,65 sampai 2,35 maka tidak ada autokorelasi..

#### **5. Uji Linearitas**

Uji linearitas dipergunakan untuk melihat apakah model yang dibangun mempunyai hubungan linear atau tidak. Uji ini jarang

digunakan pada berbagai penelitian, karena biasanya model dibentuk berdasarkan telaah teoritis bahwa antara hubungan variabel bebas dengan variabel terikat adalah linear. Hubungan antara variabel yang secara teori bukan merupakan hubungan linear sebenarnya sudah tidak dapat di analisis dengan regresi linear, misalnya masalah elastisitas.

Jika hubungan antara dua variabel yang belum diketahui apakah linear atau tidak, uji linearitas digunakan untuk memberikan *adjustment* bahwa hubungan tersebut bersifat linear atau tidak. Uji linearitas digunakan untuk mengkonfirmasi apakah sifat linear antara dua variabel yang diidentifikasi secara teoritis sesuai atau tidak dengan hasil observasi yang ada.

#### **d. Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda. analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan menggunakan rumus menurut M. Iqbal Hasan :  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Bilangan Konstanta

b<sub>1</sub> b<sub>2</sub> = Bilangan Koefisien Regres

X<sub>1</sub> = Motivasi

X<sub>2</sub> = Disiplin Kerja

#### **e. Uji Hipotesis**

## 1. Uji-T ( Uji Parsial )

Menurut Sugiyono untuk melihat pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan di masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat digunakan uji-t dengan langkah-langkah sebagai berikut :

### a. Menentukan Hipotesis

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. BSM Simpang Patal Palembang.

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. BSM Simpang Patal Palembang.

### b. Menentukan Ttabel dengan tingkat keyakinan 95% tingkat kesalahan

( $\alpha$ ) 5% = 0,05 dan tingkat kebebasan (df) = n-2 dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel X dan Y.

Menarik kesimpulan:

1. Apabila  $T_{hitung} \geq T_{tabel}$  maka Ho ditolak maka Ha diterima.

Artinya ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

2. Apabila  $T_{hitung} \leq T_{tabel}$  maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Artinya tidak adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi,

terhadap kinerja karyawan dan tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

## 2. Uji - F (Uji Simultan)

Menurut Sugiyono uji serentak dilakukan untuk membuktikan hipotesis terhadap pengaruh variabel bebas penelitian secara bersama-sama terhadap variabel terkait. Dengan langkah-langkah sebagai berikut:

### a. Menentukan Hipotesis

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. BSM Simpang Patal Palembang.

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. BSM Simpang Patal Palembang.

### b. Menentukan Ftabel dengan tingkat keyakinan 95% tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) 5% = 0,05 dan tingkat kebebasan (df) = n-2 dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel X1, X2, dan Y.

Menarik kesimpulan

#### 1. Apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka Ho ditolak maka Ha diterima.

Artinya ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

2. Apabila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  diterima.  
Artinya tidak adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi, disiplin kerja, dengan kinerja karyawan.

#### f. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variasi variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien determinan adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai ( $R^2$ ) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti Variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Menurut Santoso jumlah variabel satu sampai dua menggunakan Nilai ( $R^2$ ) dan variabel bebas lebih dari dua menggunakan *adjusted* ( $R^2$ ), berikut rumus koefisien determinasi :

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

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi

Selain dari teknik analisis data yang digunakan dan dijelaskan diatas ada beberapa teknik analisis yang sering di gunakan oleh peneliti terdahulu antara lain sebagai berikut :

## **BAB IV**

### **PEMBAHASAN**

#### **A. Profil Bank Syariah Mandiri Kc Simpang Patal Palembang**

##### **1. Sejarah PT. BSM**

Sumber yang diperoleh dari bab 4 ini berisi tentang gambaran objek penelitian atau profil perusahaan yang didapatkan dari karyawan Bank Syariah Mandiri kantor cabang Palembang. Nilai-nilai perusahaan yang menjunjung tinggi kemanusiaan dan integritas telah tertanam kuat pada segenap insan bank syariah mandiri sejak awal berdirinya.

Kehadiran BSM sejak tahun 1999, sesungguhnya merupakan hikmah sekaligus berkah pasca krisis ekonomi dan moneter 1997-1998. Sebagaimana diketahui, krisis ekonomi dan moneter sejak Juli 1997, yang disusul dengan krisis multi-dimensi termasuk di panggung politik nasional, telah menimbulkan beragam dampak negatif yang sangat hebat terhadap seluruh sendi kehidupan masyarakat, tidak terkecuali dunia usaha.

Dalam kondisi tersebut, *industry* perbankan nasional yang didominasi oleh bank–bank konvensional mengalami krisis luar biasa. Pemerintah

akhirnya mengambil tindakan dengan merestrukturisasi dan merekapitalisasi sebagian bank–bank di Indonesia. Salah satu Bank konvensional, PT Bank Susila Bakti (BSB) yang dimiliki oleh Yayasan Kesejahteraan Pegawai (YKP) PT Bank Dagang Negara dan PT Mahkota Prestasi juga terkena dampak krisis.

BSB berusaha keluar dari situasi tersebut dengan melakukan upaya *merger* dengan beberapa Bank lain serta mengundang investor asing. Pada saat bersamaan, pemerintah melakukan penggabungan (*merger*) empat Bank (Bank Dagang Negara, Bank Bumi Daya, Bank Exim, dan Bapindo) menjadi satu Bank baru bernama PT Bank Mandiri (Persero) pada tanggal 31 Juli 1999. Kebijakan penggabungan tersebut juga menempatkan dan menetapkan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk sebagai pemilik mayoritas baru BSB. Sebagai tindak lanjut dari keputusan *merger*, Bank Mandiri melakukan konsolidasi serta membentuk Tim Pengembangan Perbankan Syariah.

Pembentukan tim ini bertujuan untuk mengembangkan layanan perbankan syariah di kelompok perusahaan Bank Mandiri, sebagai respon atau diberlakukannya UU No. 10 tahun 1998, yang memberi peluang Bank Umum untuk melayani transaksi syariah (*dual banking system*). Tim Pengembangan Perbankan Syariah memandang bahwa pemberlakuan UU tersebut merupakan momentum yang tepat untuk melakukan konversi PT Bank Susila Bakti dari bank konvensional menjadi bank syariah. Dengan melakukan penggabungan (*merger*) dengan beberapa bank dan mengundang

*investor* asing. Oleh karenanya, Tim Pengembangan Perbankan Syariah segera mempersiapkan sistem dan infrastrukturnya, sehingga kegiatan usaha BSB berubah dari bank konvensional menjadi bank yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah dengan nama PT Bank Syariah Mandiri sebagaimana tercantum dalam Akta Notaris: Sutjipto, SH, No. 23 tanggal 8 September 1999.

Perubahan kegiatan usaha BSB menjadi Bank Umum Syariah dikukuhkan oleh Gubernur Bank Indonesia melalui SK Gubernur BI\No.1/24/KEP.BI/1999, 25 Oktober 1999. Selanjutnya, melalui Surat Keputusan Deputi Gubernur Senior Bank Indonesia No. 1/1/KEP.DGS/ Menyusul pengukuhan dan pengakuan legal tersebut, PT Bank Syariah Mandiri secara resmi mulai beroperasi sejak Senin tanggal 25 Rajab 1420H atau tanggal 1 November 1999. PT Bank Syariah Mandiri hadir, tampil dan tumbuh sebagai bank yang mampu memadukan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani, yang melandasi kegiatan operasionalnya. Harmoni antara idealisme usaha dan nilai-nilai rohani inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya di perbankan Indonesia.

BSM hadir untuk bersama membangun Indonesia menuju Indonesia yang lebih baik. PT Bank Syariah Mandiri kini memiliki 669 outlet terdiri dari 125 Kantor Cabang, 406 Kantor Cabang Pembantu (KCP), 38 Kantor Kas, 15 Konter Layanan Syariah, dan 85 *Payment Point*. BSM dilengkapi layanan berbasis *e-channel* seperti BSM *Mobile Banking* GPRS dan BSM *Net banking* serta fasilitas ATM yang terkoneksi dengan bank induk. Dari



sisi kinerja keuangan unaudited per Desember 2011, asset BSM mencapai Rp 48,83 triliun, dengan komposisi Dana Pihak Ketiga Rp 42,62 triliun, dan Pembiayaan Rp 36,6 triliun. Sebagian besar pembiayaan atau 72,74 persen terdistribusikan ke segmen nonkorporasi.

## **2. Visi, Misi, Dan Struktur Organisasi PT. BSM**

### **visi:**

Memimpin pengembangan peradaban ekonomi yang mulia.

### **Misi:**

- a. Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan diatas rata-rata industry yang berkesinambungan
- b. Mengutamakan penghimpunan dana murah penyaluran pembiayaan pada segmen UMKM.
- c. Mengembangkan manajemen talenta dan lingkungan kerja yang sehat.
- d. Meningkatkan kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan.
- e. Mengembangkan nilai-nilai universal

## **3. Struktur Organisasi Dan Manajemen BSM**

Setelah melalui proses yang melibatkan seluruh jajaran pegawai sejak pertengahan 2005, lahirlah nilai-nilai perusahaan baru yang disepakati bersama untuk dijadikan pedoman oleh seluruh pegawai Bank Syariah Mandiri yang disebut Bank Syariah Mandiri *Shared Values*. BSM *Shared Values* disingkat "ETHIC". Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

- a. *Excellence*

Berupaya mencapai kesempurnaan melalui perbaikan yang terpadu dan berkesinambungan, meningkatkan keahlian sesuai dengan tugas yang diberikan dan sesuai dengan tuntutan profesi bankker, serta berkomitmen pada kesempurnaan.

b. *Teamwork*

Mengembangkan lingkungan kerja yang saling bersinergi dengan cara mewujudkan iklim lalu lintas pesan yang lancar dan sehat, menghargai pendapat dan kontribusi orang lain, serta memiliki orientasi pada hasil dan nilai tambah bagi *stakeholder*.

c. *Humanity*

Menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan dan religius dan meluruskan niat untuk mendapatkan ridha Allah.

d. *Integrity*

Menaati kode etik profesi dan berpikir serta berperilaku terpuji dengan cara menerima tugas dan kewajiban sebagai amanah dan menjalankannya dengan penuh tanggung jawab sesuai ketentuan dan tuntutan perusahaan.

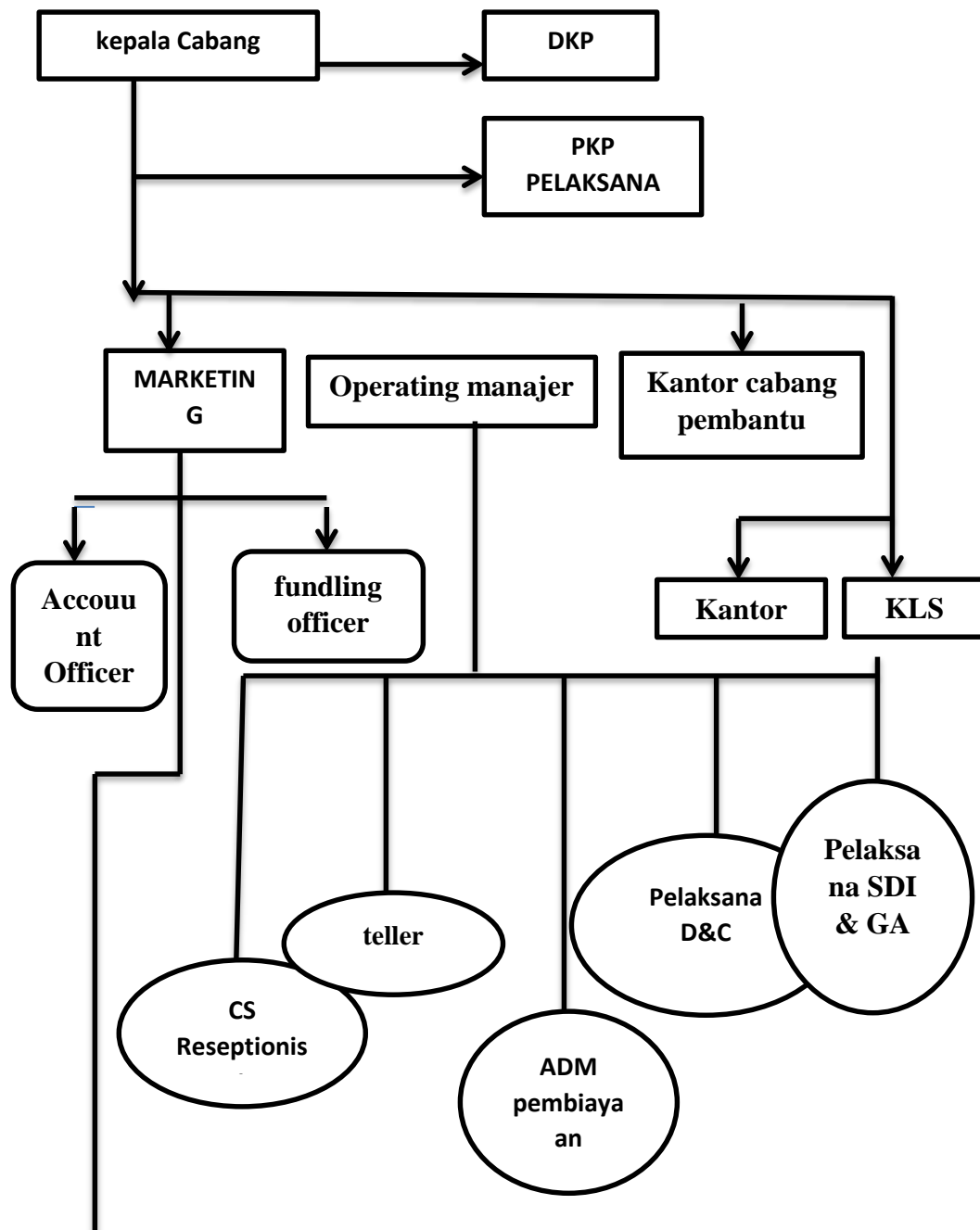
e. *Customer Focus*

Memahami dan memenuhi kebutuhan pelanggan untuk menjadikan Bank Syariah Mandiri sebagai mitra yang terpercaya dan menguntungkan dengan cara proaktif dalam menggali dan mengimplementasikan ide-ide baru untuk memberikan layanan yang lebih baik dan lebih cepat

dibandingkan kompetitor. Nilai-nilai tersebut diupayakan untuk selalu ditanamkan dalam organisasi Bank Syariah Mandiri. Adapun struktur organisasi dari Bank Syariah Mandiri adalah sebagai berikut :

**Gambar 4.1**

**Struktur Organisasi PT. BSM Kantor Cabang.**





Sumber : PT. BSM KC. Simpang Patal Palembang

## **B. Hasil Analisis**

### **1. Analisis Profil Responden**

Masalah pada penelitian ini ditekankan untuk mengukur motivasi dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT BSM Simpang Patal Palembang. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Bank syariah mandiri kc.simpang patal Palembang. Dalam penelitian yang menjadi populasi adalah karyawan Bank syariah mandiri kc simpang patal Palembang. Sedangkan teknik penarikan sampel yang digunakan adalah teknik *sampling* menurut *Slovin*, dengan jumlah sampel dalam penelitian ini diperkirakan sebanyak 30 orang responden.

Jumlah kuesioner yang disebutkan sebanyak 30 eksamplar, dan semua kuesioner kembali dan responden telah mengisi kuesioner dengan benar dan sesuai dengan petunjuk pengisian kuesioner. Selanjutnya, dalam profil responden diperinci menurut jenis kelamin, umur, dan strata pendidikan salah satu tujuan dari pengelompokkan responden adalah untuk mengetahui rincian profil responden yang dijadikan sampel penelitian. Adapun gambaran profil responden dari hasil penyebaran kuesioner dapat disajikan pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.1**

**Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
Pria	19	63,3%
Wanita	11	36,7%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data primer diolah, 2017

Profil responden berdasarkan jenis kelamin (*gender*) menjelaskan bahwa jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah wanita yakni sebanyak 11 orang atau 36,7%, sedangkan pria sebanyak 19 orang atau 63,3%, sehingga dari perbandingan presentase profil responden menurut jenis kelamin maka dapat dikatakan bahwa rata – rata karyawan Bank syariah mandiri kc.simpang patal Palembang dalam penelitian ini adalah laki-laki.

Kemudian akan disajikan profil responden berdasarkan umur responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.2**  
**Profil Responden Berdasarkan Umur**

<b>Umur</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
22 – 29 tahun	12	40%
30 – 36 tahun	9	30%
37 – 45 tahun	8	26,6%
46 - 50 tahun	1	3,4%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.3 yakni deskripsi profil responden menurut umur yang menunjukkan bahwa umur responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah antara 22 – 29 tahun yakni sebesar 12 orang dengan presentase 40%, kemudian yang berumur antara 30 -36 tahun sebesar 9 orang dengan presentase 30%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata – rata karyawan Bank syariah mandiri kc.simpang patal Palembang dalam penelitian ini adalah nasabah yang memiliki umur antara 22 – 29 tahun.

Kemudian akan disajikan profil responden berdasarkan strata pendidikan yang dapat dilihat melalui tabel 4.3 berikut ini :

**Tabel 4.3**

**Profil Responden Berdasarkan strata pendidikan karyawan**

<b>Pendidikan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
S1	9	30%
D3	7	23,4%
SMA	14	46,7%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data primer di olah, 2017

Dari tabel diatas yakni profil responden berdasarkan strata pendidikan karyawan, maka terlihat bahwa pendidikan karyawan yang dominan dalam penelitian ini adalah SMA yakni sebanyak 14 orang atau 46,7%, di ikuti oleh lainnya yakni sebanyak 9 orang atau sebesar 30%, kemudian responden yang berpendidikan Diploma (D3) yakni sebanyak 7 orang atau sebesar 23,4%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata – rata pendidikan karyawan Bank syariah mandiri kc.simpang patal Palembang dalam penelitian ini adalah SMA.

## 2. Penentuan Range

Survei ini menggunakan Skala Likert dengan bobot tertinggi di tiap pertanyaan adalah 5 dan bobot terendah adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 30 orang, maka :

$$\text{Range} = \underline{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}$$

### Range Skor

$$\text{Skor Tertinggi} = 30 \times 5 = 150$$

$$\text{Skor Terendah} = 30 \times 1 = 30$$

$$\text{Sehingga Range Skor} = \frac{150-30}{5} = 24$$

*Range Skor:*

$$30 - 54 = \text{Sangat Rendah}$$

$$55 - 79 = \text{Rendah}$$

$$80 - 104 = \text{Cukup}$$

$$105 - 129 = \text{Tinggi}$$

$$130 - 154 = \text{Sangat Tinggi}$$

## 3. Deskripsi Variabel Pengetahuan Nasabah dan Perhitungan Skor

### Variabel Independen (X)



Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator – indikator dan juga perhitungan skor bagi Variabel Independen yaitu motivasi (X<sub>1</sub>) yang dapat diuraikan sebagai berikut :

**a. Pernyataan dan tanggapan Mengenai Variabel motivasi (X<sub>1</sub>)**

Adapun tanggapan responden dari pernyataan mengenai variabel motivasi karyawan dapat di lihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.4**

**Variabel Motivasi (X<sub>1</sub>)**

N O	Tanggapan	SS		S		N		TS		STS		To tal
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Insentif yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan ketentuan perusahaan.	2	6, 6 %	7	23,3 %	1	46,6 %	3	10 %	4	13 %	90
2	Frekuensi pemberian insentif yang stabil dapat mendorong karyawan dalam perusahaan untuk bekerja lebih baik lagi.	3	10 %	1	33,3 %	1	36,6 %	4	13 %	2	6, 6 %	98

3	Bonus yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan kinerja karyawan	2	6,6 %	10	33,3 %	13	43,3 %	3	10 %	2	6,6 %	97
4	Perusahaan tidak pernah memberikan bonus kepada karyawan yang berprestasi	3	10 %	9	30 %	9	30 %	7	23,3 %	2	6,6 %	94
5	Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi	18	60 %	4	13,3 %	4	13,3 %	3	10 %	1	3,3 %	125
6	Pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi telah dilakukan sesuai ketentuan dalam perusahaan.	13	43,3 %	11	36,6 %	3	10 %	2	6,6 %	1	3,3 %	123
<b>Rata-rata</b>											<b>104</b>	

Sumber : Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel diatas, yakni tanggapan responden mengenai variabel motivasi (X<sub>1</sub>) Terhadap kinerja karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kc, Simpang Patal Palembang , sebagai berikut:

**a. Insentif**

Sebagian responden memberikan jawaban sangat setuju jika insentif yang diberikan kepada karyawan telah sesuai dengan ketentuan

perusahaan. responden memberikan jawaban sangat setuju yakni sebanyak 14 orang atau 46,6%.

1. Tentang Insentif yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan ketentuan perusahaan ada beberapa karyawan yang memberikan jawaban netral sebanyak 14 orang atau 46,6%
2. Tentang frekuensi pemberian insentif yang stabil dapat mendorong karyawan dalam perusahaan untuk bekerja lebih baik lagi, sebagian karyawan memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 3 orang atau 10%.

#### **b. Bonus**

Sebagian Responden menjawab netral mengenai bonus yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan kinerja karyawan, maka jawaban terbanyak responden adalah netral sebanyak 11 orang atau 36,6%.

#### **c. Penghargaan**

Mengenai jawaban yang diberikan karyawan terhadap penghargaan yang diberikan oleh perusahaan rata-rata menjawab sangat setuju.

- a. Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi jawaban yang diberikan karyawan sangat setuju sebanyak 18 orang atau 60%.

- b. Pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi telah dilakukan sesuai ketentuan dalam perusahaan jawaban yang diberikan karyawan sangat setuju sebanyak 13 orang atau 43,3%.

Dari tabel diatas dapat disimpulkan tanggapan responden mengenai motivasi (X<sub>1</sub>) yang terdiri dari tiga (3) indikator yaitu *Insentif, bonus, dan penghargaan* berada pada *range* skor cukup dengan nilai rata-rata yaitu 104. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan Pt. Bank Mandiri Syariah Kc, Simpang Patal Palembang merasa cukup termotivasi untuk meningkatkan kinerja di perusahaan.

**b. Pernyataan dan tanggapan Mengenai Variabel Disiplin kerja karyawan (X<sub>2</sub>)**

Adapun tanggapan responden dari pernyataan mengenai variabel disiplin kerja karyawan dapat di lihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.5**

**Variabel Disiplin kerja karyawan (X<sub>2</sub>)**

No	Tanggapan	SS		S		N		TS		STS		Total
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Pegawai selalu	9	30	2	6	1	3,3	0	0	0	0	128

	datang kekantor tepat waktu.			0	6,							
2	Pegawai pulang kantor selalu sesuai dengan jam pulang kantor.	8	26, 6%	1 7	5 6.	5 6	16, 6%	0	1 6,	0 6	0 %	123
3	Pegawai selalu memenuhi perintah pimpinan	6	20 %	1 5	5 0	6 %	20 %	2	6, 6	1 %	3 %	113
4	Dalam melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur/perat uran yang telah ditetapkan.	8	26, 6%	8	2 6, 7	1 1	36, 6%	3	1 0	0 %	0 %	111
5	Pemahaman terhadap semua peraturan kerja	1 4	46, 6%	8 6,	2 6,	6 %	20 %	1	3, 3	1 %	3 %	123

	yang berlaku.											
6	Sanksi yang ditetapkan apabila tidak mentaati peraturan	1	50	8	2	5	16,	2	6,	0	0	126
		5	%		6,		6%		6		%	
					6				%			
					%							
Rata- Rata												120

Sumber : Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel diatas mengenai tanggapan karyawan mengenai variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) adalah sebagai berikut:

1. Pegawai selalu datang kekantor tepat waktu, maka jawaban terbanyak responden adalah setuju sebanyak 20 orang atau 66,6%.
2. Pegawai pulang kantor selalu sesuai dengan jam pulang kantor. maka rata-rata karyawan memberikan jawaban setuju sebanyak 17 orang atau 56,6%.
3. Pegawai selalu memetuhi perintah pimpinan sebagian besar karyawan memilih netral adalah sebanyak 15 orang atau 50%.
4. Dalam melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur/peraturan yang telah ditetapkan di Bank Syariah Mandiri Kc Simpang Patal Palembang karyawan memberikan jawaban adalah netral sebanyak 11 orang atau 36,6%.



	<b>Pernyataan</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>tal</b>
1	Jumlah pekerjaan yang diselesaikan karyawan selalu sesuai standar yang ditetapkan perusahaan	3	10%	18	60%	9	30%	0	0%	0	0%	99
2	Karyawan telah mengerjakan tugas yang diberikan secara optimal.	4	13,3%	15	50%	10	33,3%	1	3,3%	0	0%	112
3	Peningkatan kualitas kerja sangat penting dalam pencapaian tujuan yang ditetapkan perusahaan.	3	10%	17	56,6%	9	30%	1	3,3%	0	0%	112
4	Karyawan telah memberikan kualitas kerja yang baik pada perusahaan.	9	30%	14	46,6%	5	16,7%	2	6,6%	0	0%	120
5	Waktu yang telah diberikan perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan sudah cukup efektif	9	30%	16	53,3%	5	16,7%	0	0%	0	0%	124
6	Setiap karyawan mampu menyelesaikan	5	16,7%	15	30%	10	33,3%	1	3,3%	1	3,3%	112





6. Setiap karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan sebagian besar karyawan memberikan jawaban netral yakni sebanyak 15 orang atau 30%.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa tanggapan karyawan mengenai peningkatan kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Kc Simpang Patal Palembang berada pada *range* skor tinggi dengan nilai rata-rata 113, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil kinerja yang di hasilkan oleh karyawan sangat baik yang berada dalam skor tertinggi diantara varibel lain.

#### **4. Uji Instrumen Penelitian**

##### **a. Uji Validitas**

Setelah mengumpulkan kuesioner dari responden, kemudian dilakukan uji validitas kembali terhadap data yang diperoleh. Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa butir-butir pertanyaan dalam kuesioner adalah valid sehingga dapat diolah dan dianalisa lebih lanjut. Suatu angket dapat dikatakan valid (sah) jika pertanyaan pada suatu angket mampu mengungkapkan suatu yang akan dapat diukur dengan angka tersebut. Suatu angket dapat dikatakan valid apabila  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan bernilai positif. Hasil uji validitas selengkapnya dari setiap variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.7**

### Hasil Uji Validitas Variabel motivasi X (1)

Item/ Pernyataan	r hitung	r tabel	keterangan
X1_1	0.485	0.366	Valid
X1_2	0.499	0,366	Valid
X1_3	0.657	0,366	Valid
X1_4	0.377	0,366	Valid
X1_5	0.631	0,366	Valid
X1_6	0.568	0,366	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2017

Pernyataan 1 memiliki nilai Corrected Item Total Correlation sebesar 0.485, lebih besar dari r tabel yaitu 0.366 maka pernyataan 1 dinyatakan valid begitu pula dengan pernyataan lainnya memiliki nilai Corrected Item Total Correlation yang lebih besar dari r tabel maka seluruh pernyataan dinyatakan valid.

**Tabel 4.8**

### Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin X (11)

Item/pertanyaan	r hitung	r tabel	keterangan
X1_1	0.417	0.366	Valid
X1_2	0.554	0,366	Valid
X1_3	0.727	0,366	Valid
X1_4	0.359	0,366	Valid
X1_5	0.747	0,366	Valid
X1_6	0.794	0,366	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2017

Pernyataan 1 memiliki nilai Corrected Item Total Correlation sebesar 0.417, lebih besar dari r tabel yaitu 0.366 maka pernyataan 1 dinyatakan valid begitu pula dengan pernyataan lainnya memiliki nilai Corrected Item Total Correlation yang lebih besar dari r tabel maka seluruh pernyataan dinyatakan valid.

**Tabel 4.9**

**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Y (1)**

Item/pertanyaan	r hitung	r tabel	keterangan
X1_1	0.453	0.366	Valid
X1_2	0.585	0,366	Valid
X1_3	0.500	0,366	Valid

X1_4	0.442	0,366	Valid
X1_5	0.386	0,366	Valid
X1_6	0.404	0,366	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2017

Pernyataan 1 memiliki nilai Corrected Item Total Correlation sebesar 0.453, lebih besar dari r tabel yaitu 0.366 maka pernyataan 1 dinyatakan valid begitu pula dengan pernyataan lainnya memiliki nilai Corrected Item Total Correlation yang lebih besar dari r tabel maka seluruh pernyataan dinyatakan valid.

#### d. Uji Realiabilitas

Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk mengetahui kehandalan semua skor hasil pengukuran, apakah terbebas dari kesalahan pengukuran atau menunjukkan tingkat konsisten atau kestabilan alat ukur. Suatu alat ukur akan dikatakan reliabel apabila alat ukur tersebut digunakan berulang-ulang akan menghasilkan data yang sama. Hasil uji reliabelitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.10**

#### **Hasil uji reabilitas variabel motivasi**

##### **Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.784	6

Sumber : Data primer yang sudah diolah 2017

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diketahui angka Cronbach's alpha adalah sebesar 0.784 jadi angka tersebut lebih besar dari nilai minimal Cronbach's alpha 0.6 oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian dapat dikatakan reliabel atau handal.

**Tabel 4.11**

**Hasil uji variabel disiplin kerja**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.820	6

Sumber : Data primer yang sudah diolah 2017

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diketahui angka Cronbach's alpha adalah sebesar 0.820 jadi angka tersebut lebih besar dari nilai minimal Cronbach's alpha 0.6 oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian dapat dikatakan reliabel atau handal.

**Tabel 4.12**

**Hasil uji reabilitas variabel kinerja karyawan**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.724	6

Sumber : Data primer yang sudah diolah 2017

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diketahui angka Cronbach's alpha adalah sebesar 0.724 jadi angka tersebut lebih besar dari nilai minimal Cronbach's alpha 0.6 oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian dapat dikatakan reliabel atau handal.

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas diatas, terlihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel motivasi ( $X_1$ ) sebesar 0,784, variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,820, dan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,724 yaitu lebih besar dari  $r$  tabel 0,200. Berdasarkan ketentuan diatas maka indikator-indikator dalam penelitian ini maka dikatakan reliabel.

**e. Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal

atau mendekati normal, deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

Cara yang bisa ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan grafik normal P-P Plot dengan cara melihat penyebaran datanya. Jika pada grafik tersebut datanya mengikuti pola garis lurus maka datanya normal. Jika pada tabel test of normality dengan menggunakan Kolmogorov-smirnov nilai signifikan  $>0,05$  maka data berdistribusi normal. Adapun uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.1 1.**

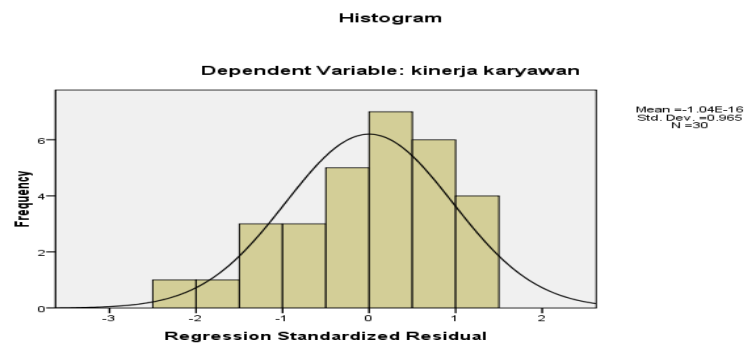
**Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

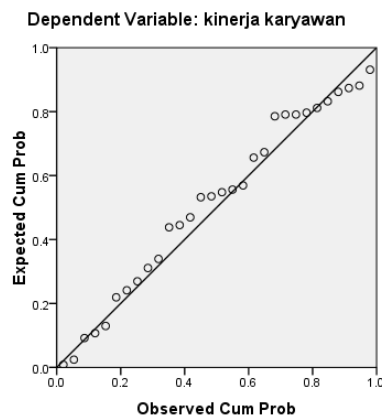
		motivasi	disiplin karyawan	kinerja karyawan
N		30	30	30
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	20.90	24.07	23.13
	Std. Deviation	4.498	3.991	2.825
Most Extreme	Absolute	.121	.160	.146
Differences	Positive	.079	.095	.086
	Negative	-.121	-.160	-.146
Kolmogorov-Smirnov Z		.665	.876	.798
Asymp. Sig. (2-tailed)		.769	.426	.548
a. Test distribution is Normal.				



Berdasarkan keterangan data diatas diketahui bahwa nilai signifikan dari ketiga variabel adalah motivasi (0,769), disiplin (0.426) dan kinerja karyawan (0.548) lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang di uji berdistribusi normal.



**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



Berdasarkan keterangan data diatas dapat disimpulkan dimana grafik histogram memberikan pola distribusi yang melenceng kekanan yang artinya data berdistribusi normal. selanjutnya pada gambar P-Plot terlihat titik-titik



1	(Constant)	18.864	4.139		4.558	.000		
	motivasi	.211	.114	.337	1.849	.076	.989	1.011
	disiplin karyawan	.216	.129	-.009	-.049	.962	.989	1.011

a. Dependent Variable: kinerja

karyawan

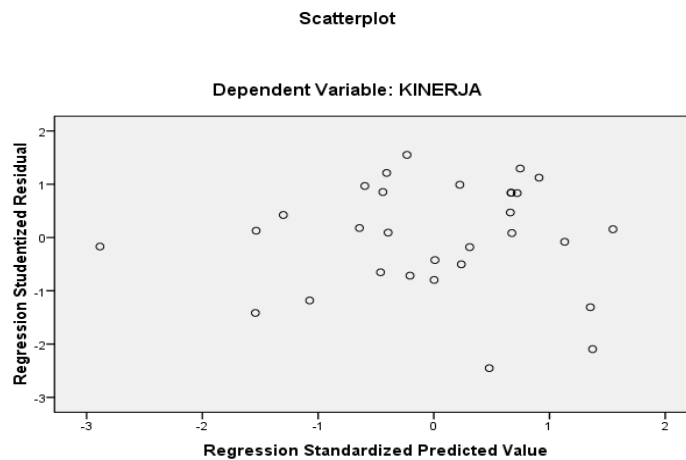
Sumber : Data primer yang sudah diolah, 2017

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui nilai *tolerance* dan VIF untuk masing-masing variabel penelitian berikut:

- a. Nilai *tolerance* untuk variabel Promosi Produk sebesar 0,989 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,011 < 10,00 sehingga variabel motivasi dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.
- b. Nilai *tolerance* untuk variabel Pengetahuan Nasabah sebesar 0,989 > 0,10 dan VIF sebesar 1,011 < 10,00 sehingga variabel disiplin dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah alat uji bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas atau memenuhi asumsi homogenitas. Uji heteroskedastisitas menghasilkan grafik pola penyebaran titik (*scatterplot*) seperti yang tampak pada gambar 1.1 berikut:



Sumber : Data primer yang sudah diolah, 2017

Berdasarkan gambar terlihat bahwa:

- a. Titik-titik menyebar diatas dan dibawah atau sekitar angka 0.
- b. Titik-titik tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja
- c. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar dan menyempit dan melebar kembali.
- d. Penyebaran data tidak mengikuti pola tertentu, hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

#### **4. Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada suatu periode dengan kesalahan pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka ada masalah autokorelasi pada data. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas autokorelasi.

Pengujian autokorelasi menggunakan uji Durbin Watson, Dengan kriteria keputusan Terjadi autokorelasi jika angka DW bernilai  $<1$  atau  $>3$ .

**Tabel 4.15**

**Hasil Uji Autokorelasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.338 <sup>a</sup>	.114	.048	2.756	.114	1.738	2	27	.195	1.786

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

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

**5. Uji Linieritas**

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test For Linearity* dengan pada taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Linearity*) lebih kecil dari 0,05.

**Tabel 4.16**

**Hasil Uji Linieritas motivasi dan kinerja**

**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja karyawan *	Between Groups (Combined)	172.217	14	12.301	3.114	.018
motivasi	Linearity	26.377	1	26.377	6.678	.021
	Deviation from Linearity	145.840	13	11.218	2.840	.128
	Within Groups	59.250	15	3.950		
	Total	231.467	29			

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai Sig. Linearity sebesar  $0,128 < \alpha = 0,05$  artinya regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara tingkat motivasi terhadap keputusan kinerja.

**Tabel 4.17**

**Hasil Uji Linieritas disiplin dan kinerja**

**ANOVA Table**

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
kinerja karyawan	Between Groups (Combined)	113.250	14	8.089	1.026	.478
	Linearity	.441	1	.441	.056	.816

* disiplin	Deviation					
karyawan	from	112.809	13	8.678	1.101	.425
	Linearity					
	Within Groups	118.217	15	7.881		
	Total	231.467	29			

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai Sig. Linearity sebesar  $0,425 < \alpha = 0,05$  artinya regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara disiplin kerja dan kinerja karyawan.

## 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja dan pengaruh disiplin terhadap kinerja. Hasil analisis regresi linear berganda selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.18**

### Uji Regresi Linear Berganda

No	Variabel	Koefisien
1	Constant	18,864
2	Motivasi	0,211
3	Disiplin kerja	0,216

Berdasarkan tabel diatas dapat dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 18,864 + 0,211X_1 + 0,216X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut diatas, maka dapat diberikan penjelasan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 18,864 artinya motivasi dan disiplin konstan (0) maka nilai kinerja karyawan pada BSM Simpang Patal Palembang adalah sebesar 18,864 hal ini berarti bahwa variabel x sangat bergantung pada variabel Y.
- b. Koefisien regresi variabel motivasi (X1) sebesar 0,211, hal ini berarti bahwa motivasi berpengaruh positif kinerja karyawan pada BSM Simpang Patal Palembang. Hal ini menunjukkan bahwa dengan setiap penambahan 1 skor tanggapan responden mengenai motivasi maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,211.
- c. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,216, hal ini berarti bahwa pengetahuan nasabah berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada BSM Simpang Patal Palembang. Hal ini menunjukkan bahwa dengan setiap penambahan 1 skor tanggapan responden mengenai disiplin kerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan BSM Simpang Patal Palembang yakni sebesar 0,216. Berdasarkan hasil persamaan regresi diatas maka dapat diketahui bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BSM Simpang Patal Palembang adalah variabel disiplin kerja, hal ini dapat dilihat melalui hasil koefisien regresi yakni sebesar 0,216 yang menunjukkan nilai koefisien regresi yang



terbesar jika dibandingkan dengan nilai koefisien regresi dari variabel motivasi.

## 7. Uji Hipotesis

### a. Uji Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya yaitu Pengaruh motivasi dan disiplin kerja Terhadap kinerja karyawan pada BSM Simpang Patal Palembang . Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 16.0 dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.19**

### Hasil uji (T)

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.864	4.139		6.302	.000
motivasi(x1)	.211	.114	.337	2.073	.008
disiplin kerja (x2)	.216	.129	.129	2.705	.000

Pengaruh dari masing-masing variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari arah tanda dan tingkat

signifikan (probabilitas). Jika tingkat signifikansinya  $< 0,05$  dan t-hitung lebih besar dari t-tabel maka dapat dikatakan bahwa variabel tersebut berpengaruh dan signifikansi. Hal ini dapat diuraikan sebagai berikut

**a. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.**

Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,073 > t_{tabel} 2,042$  serta memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,008 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  di terima dan  $H_a$  diterima yang artinya motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**b. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.**

Hasil pengujian persial (uji t) antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai Signifikansi sebesar  $t_{hitung}$  sebesar  $2,705 > t_{tabel} 2,042$  serta memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,000 <$  dari  $0,05$ , hal ini berarti bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  diterima disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

**b. Uji F**

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Uji F dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$  Hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS 16.0 dapat dilihat pada tabel berikut dengan tingkat signifikansi 5% ( $\alpha=0,05$ ), hasil perhitungan Uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.20**

**Hasil Uji (F)**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.423	2	8.212	3.373	.002 <sup>a</sup>
	Residual	93.443	27	3.461		
	Total	109.867	29			

a. Predictors: (Constant), disiplin, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa secara bersama-sama variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dibuktikan dari nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $3,373 > F_{tabel}$  3,345 dengan nilai signifikan (sig) sebesar 0,002. Karena nilai signifikansi (sig) lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara motivasi, disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

**8. Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Uji determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Adapun hasil olahan data dengan menggunakan program SPSS 16.0 dapat dirangkum melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.21**

**Hasil Uji Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.338 <sup>a</sup>	.114	.048	2.756

a. Predictors: (Constant), disiplin, motivasi

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai  $R = 0,338$  angka tersebut mengandung arti bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Untuk mengetahui besarnya hubungan variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0,114. Hal ini berarti bahwa seluruh variabel bebas yakni motivasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 11,4% terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ). sedangkan

sisanya yaitu sebesar 88,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **C. Pembahasan**

Pembahasan dalam penelitian ini menguraikan tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.BSM Kc Simpang Patal Palembang.

#### **1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.BSM Kc Simpang Patal Palembang**

Dari hasil persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk motivasi sebesar 0,211, selain itu juga memiliki nilai  $t\text{-hitung} = 2,073 > t\text{-tabel} = 2,042$  serta memiliki nilai Signifikansi  $0,008 < 0,05$ , sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT.BSM Kc Simpang Patal Palembang.

Hal ini sesuai dengan teori Menurut Wibowo, motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan, intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan<sup>24</sup>. Dengan kata lain semakin termotivasinya karyawan maka semakin baik tingkat kinerja karyawan pada PT.BSM Kc Simpang Patal Palembang.

---

<sup>24</sup> wibowo, *manajemen kinerja*,( Jakarta : PT RajaGrafindo persada, 2012), hal 377

## **2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.BSM Kc Simpang Patal Palembang.**

Dari hasil persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk motivasi sebesar 0,216, selain itu juga memiliki nilai  $t$ -hitung = 2,705 >  $t$ -tabel = 2,042 serta memiliki nilai Signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT.BSM Kc Simpang Patal Palembang dan dapat dikatakan pula bahwa diantara variabel bebas disiplin kerja adalah variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.BSM Kc Simpang Patal Palembang.

Hal ini sesuai dengan teori menurut malayu S.P Hasibuan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai tujuan.<sup>25</sup> Semakin disiplin nya karyawan maka semakin baik juga hasil kinerja karyawan tersebut di PT.BSM Kc Simpang Patal Palembang.

---

<sup>25</sup> Nurfitriyanti, “disiplin karyawan”, diakses pada 29 maret 2017 dari [Nurfitriyanti29.blogspot.co.id.com](http://Nurfitriyanti29.blogspot.co.id.com)

### **3. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.BSM Kc Simpang Patal Palembang**

Berdasarkan hasil regresi di dapatkan nilai konstan 18,864 ini berarti jika motivasi dan disiplin kerja konstan (0) maka nilai kinerja karyawan di PT.BSM Kc Simpang Patal Palembang adalah sebesar 18,864 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu semua variabel memiliki nilai t-hitung yang lebih besar dari t-tabel dan f-hitung yang lebih besar dari f-tabel serta memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari pada 0,05, ini menunjukkan bahwa **Peran motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.BSM Kc Simpang Patal Palembang baik secara Parsial maupun Simultan.**

Jadi semakin tinggi motivasi dan disiplin kerja maka semakin tinggi pula hasil kinerja karyawan PT.BSM Kc Simpang Patal Palembang.

## **BAB V**

### **Kesimpulan Dan Saran**

#### **A. Kesimpulan**

Dari rumusan masalah yang diajukan, analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap hasil kinerja karyawan PT.BSM Kc Simpang Patal Palembang. Sehingga dapat menerangkan variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT.BSM Kc Simpang Patal Palembang serta dapat menerangkan variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan. dan dapat diketahui pula bahwa variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja para karyawan.
3. Motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang simultan terhadap kinerja karyawan PT.BSM Kc Simpang Patal Palembang sehingga dalam penelitian ini dapat dikatakan ada keterikatan satu sama lain diantara masing-masing variabel secara simultan.
4. Dari penelitian ini penulis menyimpulkan bahwa kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan sehingga kurangnya motivasi terhadap karyawan yang berakibat kinerja karyawan menurun.



5. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa masih banyaknya karyawan yang tidak disiplin waktu sehingga efektivitas kerja karyawan menjadi terganggu.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan simpulan diatas, sehingga peneliti dapat memberi saran sebagai berikut :

1. Bagi peneliti selanjutnya, dapat digunakan sebagai salah satu sumber penelitian dan dilakukan penelitian lebih lanjut berdasarkan faktor lainnya, jumlah variabel yang berbeda, jumlah sampel yang lebih banyak, tempat yang berbeda, dengan tetap berhubungan dengan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Disarankan agar Lembaga Keuangan Bank mampu mempertahankan bahkan meningkatkan motivasi dan kedisiplinan yang telah ada di PT.BSM Kc Simpang Patal Palembang.
3. Disarankan untuk agar pimpinan/atasan karyawan dapat mencari solusi untuk mencairkan suasana antara atasan dan karyawan misalkan melakukan *coffe morning* sehingga dengan adanya kegiatan tersebut karyawan dapat merasakan adanya motivasi/dorongan dari atasan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
4. Disarankan untuk perusahaan Pt. Bank Syariah Mandiri menyediakan Mess/tempat tinggal sementara untuk karyawan yang jarak tempuh nya jauh dari tempat bekerja sehingga meminimalisir keterlambatan waktu sehingga efektivitas kerja karyawan dapat meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

### **SUMBER-SUMBER BUKU :**

- Antonio , S Muhamad, *Bank syariah dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Gema Isane, 2001.
- Fahmi, Irham, *Manajemen Pengambilan Keputusan Teori Dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Hasan, Ichsan N, *Perbankan Syariah*, Jakarta: GP Press Group, 2014.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Imam, Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Undip, 2005.
- Mahsun, *Metode Penelitian Bahasa*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada , 2012.
- M. Iqbal Hasan, *Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistic Inferensif)*, Jakarta: Alfabeta, 2012.
- Moeheriono, Jakarta: *Perilaku Konsumen Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*, PT RajaGrafindo, 2012.
- Moeheriono. *Pengukuran Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- Muntaha, Alamin, *Mastring English Grammar*, Jakarta : Palanta, 2019
- Notoatmodjo, Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya manusia*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009.
- Pulungan, Suyuthi, dkk, *Pedoman Penulisan Skripsi*, Palembang : Fakultas Adap Dan Humaniora UIN Raden Fatah Palembang, 2016.
- Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011.
- Siddik, Sa'adah, dkk. *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian Dan Skripsi*, Palembang : Universitas Muhammadiyah Palembang, cet. ketiga, 2012.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013.
- yusuf, Burhanuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta : PT RajaGrafindo, 2015.

### **SUMBER-SUMBER LAINNYA :**

- [www.kanalinfo.web.id](http://www.kanalinfo.web.id) di unduh pada tanggal 12 April 2017 pukul 12 : 30 WIB
- [www.banksyariahmandiricom/syariah-visi-misi](http://www.banksyariahmandiricom/syariah-visi-misi) di unduh pada tanggal 14 Mei 2017 pukul 20 :30 WIB.

L

A

M

P

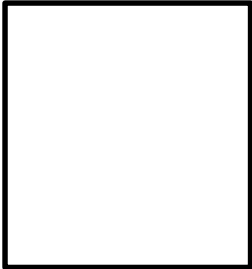
I

R

A

N

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama	: Dera Vitaloca	
Jenis Kelamin	: Perempuan	
TTL	: Martapura, 19 Februari 1996.	
Alamat Asal	: Ds. Martapura Kec. Sikap Dalam Kab. Empat Lawang SUMSEL	
Agama	: Islam	
E-mail	: <a href="mailto:Deravyta@yahoo.com">Deravyta@yahoo.com</a>	
No. Hp	: 082307570642	
Kewarganegaraan	: Indonesia	
Tinggi/ Berat Badan	: 155 cm / 48 kg	
Golongan Darah	: O	
Orang Tua		
Ayah	: Burhanudin A.md,Pd	
Ibu	: Titin Sumarni	
Anak Ke	: 2 dari 3 bersaudara	
Alamat	: Jl.Masjid Gang gotong royong RT//RW 029/08 Kec. Ilir Barat 1 Kel. Demang Lebar Daun Palembang.	
Daftar Pendidikan Formal		
SD	: SDN 07 Ulu musi	2002 -2008
SMP	: SMPN 02 Sikap Dalam	2009 - 2011
SMA	: SMAN 01 Sikap Dalam	2012 – 2014
Institusi	: UIN RADEN FATAH PALEMBANG	2014 – 2017
Kemampuan	: Bahasa Indonesia (Aktif), Bahasa Inggris (Pasif) dan Aplikasi dan Program Komputer (Microsoft Office, Microsoft Excel dan Program SPSS)	

```

RELIABILITY
/VARIABLES=p1 p2 p3 p4 p5 p6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.

```

## Reliability

[DataSet0]

### Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.784	6

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
p1	3.0000	1.08278	30
p2	3.2667	1.04826	30
p3	3.2333	.97143	30
p4	3.1333	1.10589	30
p5	4.1667	1.20583	30
p6	4.1000	1.06188	30

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	17.9000	14.990	.485	.762
p2	17.6333	15.068	.499	.759
p3	17.6667	14.437	.657	.724
p4	17.7667	15.702	.377	.789
p5	16.7333	13.237	.631	.724
p6	16.8000	14.510	.568	.742

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20.9000	20.231	4.49789	6

#### RELIABILITY

```
/VARIABLES=p1 p2 p3 p4 p5 p6  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE  
/SUMMARY=TOTAL.
```

### Reliability

[DataSet0]

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.820	6

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
p1	4.2667	.52083	30
p2	4.1000	.66176	30
p3	3.7667	.97143	30
p4	3.7000	.98786	30
p5	4.1000	1.06188	30
p6	4.1333	1.13664	30

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	19.8000	14.028	.417	.824
p2	19.9667	12.861	.554	.802
p3	20.3000	10.424	.727	.758
p4	20.3667	12.447	.359	.841
p5	19.9667	9.826	.747	.751
p6	19.9333	9.168	.794	.738

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
24.0667	15.926	3.99079	6

RELIABILITY

```

/VARIABLES=p1 p2 p3 p4 p5 p6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.

```

### Reliability

[DataSet0]

### Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	96.8
	Excluded <sup>a</sup>	1	3.2
	Total	31	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.724	6

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
p1	3.8000	.61026	30
p2	3.7333	.73968	30
p3	3.7333	.69149	30
p4	4.0000	.87099	30
p5	4.1333	.68145	30
p6	3.7333	.73968	30

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	19.3333	6.230	.453	.689
p2	19.4000	5.421	.585	.646
p3	19.4000	5.834	.500	.674
p4	19.1333	5.430	.442	.695
p5	19.0000	6.207	.386	.706
p6	19.4000	5.972	.404	.702

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
23.1333	7.982	2.82517	6

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT kinerja
/METHOD=ENTER motivasi disiplin
/RESIDUALS HIST(ZRESID) NORM(ZRESID)
/SAVE RESID.
    
```

## Regression

### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

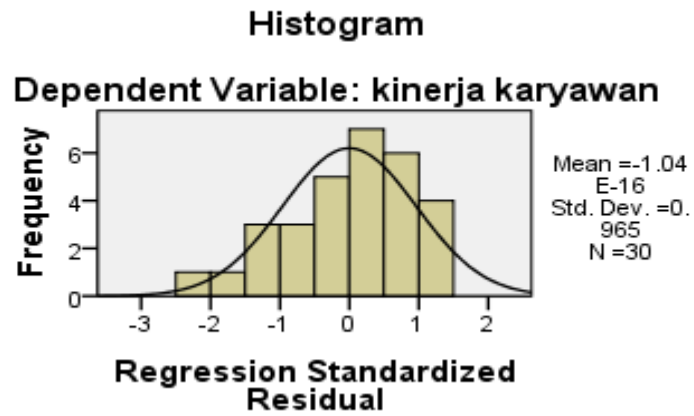
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	disiplin karyawan, motivasi <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

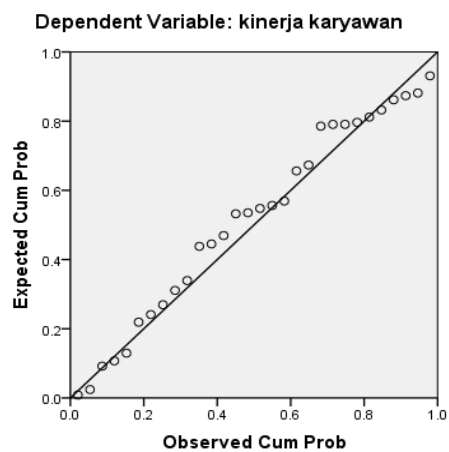
b. Dependent Variable: kinerja karyawan



## Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



```
End of job: 2 command lines 1 errors 0 warnings 0 CPU seconds
NPAR TESTS
  /K-S (NORMAL)=motivasi disiplin kinerja RES_1
  /MISSING ANALYSIS.
```

## NPar Tests

### Warnings

There are not enough valid cases to perform the One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test for Unstandardized Residual. No statistics are computed.

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		motivasi	disiplin karyawan	kinerja karyawan
N		30	30	30
Normal	Mean	20.90	24.07	23.13
Parameters <sup>a</sup>	Std. Deviation	4.498	3.991	2.825
Most Extreme	Absolute	.121	.160	.146
Differences	Positive	.079	.095	.086
	Negative	-.121	-.160	-.146
Kolmogorov-Smirnov Z		.665	.876	.798
Asymp. Sig. (2-tailed)		.769	.426	.548

a. Test distribution is Normal.

```
EXAMINE VARIABLES=RES_1
/PLOT BOXPLOT STEMLEAF
/COMPARE GROUP
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/CINTERVAL 95
/MISSING LISTWISE
/NOTOTAL.
```

## Explore

### Warnings

There are no valid cases. Statistics cannot be computed.

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT kinerja
/METHOD=ENTER motivasi disiplin
/RESIDUALS HIST(ZRESID) NORM(ZRESID)
/SAVE RESID.
```

## Regression

### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	disiplin karyawan, motivasi <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.864	4.139		4.558	.000		
	motivasi	.211	.114	.337	1.849	.076	.989	1.011
	disiplin karyawan	.216	.129	-.009	-.049	.962	.989	1.011

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	motivasi	disiplin karyawan
1	1	2.952	1.000	.00	.00	.00
	2	.039	8.731	.01	.65	.26
	3	.010	17.531	.99	.35	.74

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	20.38	24.61	23.13	.954	30
Residual	-6.590	4.088	.000	2.659	30
Std. Predicted Value	-2.885	1.548	.000	1.000	30
Std. Residual	-2.391	1.483	.000	.965	30

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT kinerja
/METHOD=ENTER motivasi disiplin
/SCATTERPLOT=(*ZPRED ,*SRESID)
/RESIDUALS HIST(ZRESID) NORM(ZRESID)
/SAVE RESID.

```

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	disiplin, motivasi <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: kinerja

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimensi	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	motivasi	disiplin
1	1	2.986	1.000	.00	.00	.00
	2	.010	17.185	.00	.53	.49
	3	.003	29.214	1.00	.47	.51

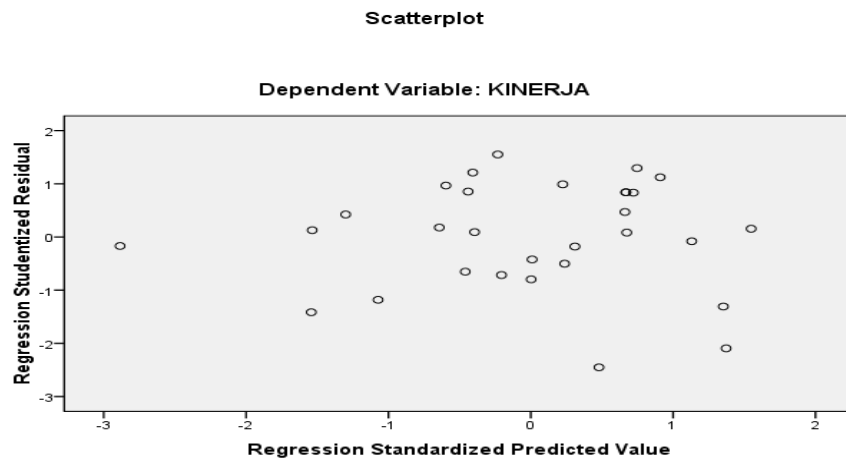
a. Dependent Variable: kinerja

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	23.30	26.45	25.07	.753	30
Std. Predicted Value	-2.347	1.832	.000	1.000	30
Standard Error of Predicted Value	.365	.892	.566	.162	30
Adjusted Predicted Value	23.39	26.57	25.07	.773	30
Residual	-3.498	5.129	.000	1.795	30
Std. Residual	-1.880	2.757	.000	.965	30
Stud. Residual	-1.946	2.813	-.002	1.002	30
Deleted Residual	-3.747	5.339	-.007	1.937	30
Stud. Deleted Residual	-2.059	3.283	.014	1.068	30
Mahal. Distance	.149	5.699	1.933	1.708	30

Cook's Distance	.000	.108	.026	.035	30
Centered Leverage Value	.005	.197	.067	.059	30

a. Dependent Variable: kinerja



NPART TESTS

```
/K-S (NORMAL)=RES_1
/MISSING ANALYSIS.
```

REGRESSION

```
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS CI BCOV R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT KINERJA
/METHOD=ENTER MOTIVASI DISIPLIN
/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)
/RESIDUALS DURBIN.
```

#### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
kinerja karyawan	23.13	2.825	30
motivasi	20.90	4.498	30
disiplin kerja	24.07	3.991	30

#### Correlations

		kinerja karyawan	motivasi	disiplin kerja
Pearson Correlation	kinerja karyawan	1.000	.338	-.044

	motivasi	.338	1.000	-.103
	disiplin kerja	-.044	-.103	1.000
Sig. (1-tailed)	kinerja karyawan	.	.034	.409
	motivasi	.034	.	.293
	disiplin kerja	.409	.293	.
N	kinerja karyawan	30	30	30
	motivasi	30	30	30
	disiplin kerja	30	30	30

#### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	disiplin kerja, motivasi <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin - Watson	
				R Square Change	F Change	df1	df2		Sig. F Change
1	.338 <sup>a</sup>	.114	2.756	.114	1.738	2	27	.195	1.786

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

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

#### Coefficient Correlations<sup>a</sup>

Model		disiplin kerja	motivasi
1	Correlations	disiplin kerja	.103
		Motivasi	1.000
	Covariances	disiplin kerja	.002
		Motivasi	.013

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	motivasi	disiplin kerja
1	1	2.952	1.000	.00	.00	.00
	2	.039	8.731	.01	.65	.26
	3	.010	17.531	.99	.35	.74

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	20.38	24.61	23.13	.954	30
Std. Predicted Value	-2.885	1.548	.000	1.000	30
Standard Error of Predicted Value	.525	1.592	.835	.255	30
Adjusted Predicted Value	20.57	25.12	23.12	.973	30
Residual	-6.590	4.088	.000	2.659	30
Std. Residual	-2.391	1.483	.000	.965	30
Stud. Residual	-2.452	1.552	.002	1.011	30
Deleted Residual	-6.927	4.474	.013	2.922	30
Stud. Deleted Residual	-2.728	1.595	-.011	1.050	30
Mahal. Distance	.086	8.706	1.933	1.960	30
Cook's Distance	.000	.182	.033	.046	30
Centered Leverage Value	.003	.300	.067	.068	30

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

```
MEANS TABLES=kinerja BY motivasi disiplin
/CELLS MEAN COUNT STDDEV
/STATISTICS LINEARITY.
```

**Case Processing Summary**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
kinerja karyawan * motivasi	30	96.8%	1	3.2%	31	100.0%
kinerja karyawan * disiplin	30	96.8%	1	3.2%	31	100.0%

**kinerja karyawan \* motivasi**

**Report**

kinerja karyawan

motivasi	Mean	N	Std. Deviation
8	20.00	1	.
14	20.00	2	2.828
15	23.00	1	.
16	19.00	1	.
18	24.00	2	1.414
19	23.75	4	2.217
20	24.00	2	4.243
21	21.50	2	.707
22	23.67	3	2.082
23	17.00	1	.
24	25.67	6	1.033
25	27.00	1	.
26	24.00	1	.
27	20.00	2	1.414
28	25.00	1	.
Total	23.13	30	2.825



ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja karyawan * motivasi	172.217	14	12.301	3.114	.018
Linearity	26.377	1	26.377	6.678	.021
Deviation from Linearity	145.840	13	11.218	2.840	.028
Within Groups	59.250	15	3.950		
Total	231.467	29			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kinerja karyawan * motivasi	.338	.114	.863	.744

### kinerja karyawan \* disiplin karyawan

Report

disiplin karyawan	Mean	N	Std. Deviation
14	23.00	1	.
15	27.00	1	.
17	25.00	1	.
19	26.00	1	.
20	23.00	1	.
21	19.00	1	.
22	20.67	3	4.726
23	23.00	1	.
24	23.75	4	2.500
25	21.67	3	.577
26	21.33	3	3.055
27	24.80	5	2.168
28	23.33	3	2.887
29	27.00	1	.
30	21.00	1	.
Total	23.13	30	2.825

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja karyawan * disiplin karyawan	Between Groups	(Combined)	113.250	14	8.089	1.026	.478
		Linearity	.441	1	.441	.056	.816
		Deviation from Linearity	112.809	13	8.678	1.101	.425
	Within Groups		118.217	15	7.881		
	Total		231.467	29			

**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kinerja karyawan * disiplin karyawan	-.044	.002	.699	.489

End of job: 2 command lines 1 errors 0 warnings 0 CPU seconds

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.864	4.139		4.558	.000
	motivasi(x1)	.211	.114	.337	1.849	.076
	disiplin kerja (x2)	.216	.129	.009	.049	.962

a. Dependent Variable:

kinerja ( Y )

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	26.395	2	13.197	3.373	.002 <sup>a</sup>
Residual	205.072	27	7.595		
Total	231.467	29			

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja (x2), motivasi(x1)

b. Dependent Variable: kinerja ( Y )

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.864	4.139		6.302	.000
	motivasi(x1)	.211	.114	.337	2.073	.008
	disiplin kerja (x2)	.216	.129	.129	2.705	.000

a. Dependent Variable: kinerja ( Y )

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT kinerja
/METHOD=ENTER motivasi disiplin.
```

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	disiplin, motivasi <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: kinerja

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.338 <sup>a</sup>	.114	.048	2.756

a. Predictors: (Constant), disiplin, motivasi

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26.395	2	13.197	1.738	.195 <sup>a</sup>
	Residual	205.072	27	7.595		
	Total	231.467	29			

a. Predictors: (Constant), disiplin, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja

End of job: 2 command lines 1 errors 0 warnings 0 CPU seconds