

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BPD SUMSELBABEL CABANG SYARIAH
PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : Tiara Suci Anggraini

NIM : 212020274

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2024

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BPD SUMSELBABEL CABANG SYARIAH
PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen**



Nama : Tiara Suci Anggraini

NIM : 212020274

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2024

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Tiara Suci Anggraini

NIM : 212020274

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Moivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPD Sumselbabel Cabang Syariah Palembang.

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ke tidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang di peroleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku perguruan tinggi ini.

Palembang, Maret 2024



Tiara Suci Anggraini

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

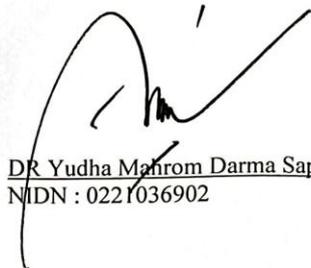
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPD
Sumselbabel Cabang Syariah Palembang
Nama : Tiara Suci Anggraini
NIM : 212020274
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan disahkan
Pada Tanggal Februari 2024

Pembimbing I,



DR Yudha Mahrom Darma Saputra SE Msi
NIDN : 0221036902

Pembimbing II,



Arraditya Permana SE MM
NIDN : 0225108802

Mengetahui
Dekan

u.b. Ekonomi Program Studi Manajemen



Dr. Amalia Trihandayani SE Msi
NIDN: 0229057501

HALAMAN *MOTTO* DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

"Hasbunallah Wanikmal Wakil, Nikmal Maula Wanikman Nasir"

(Dzikir)

Jadilah baik meskipun terkadang diperlakukan kurang baik oleh orang lain.

Karena sejatinya apa yang kita tabur maka itulah yang akan kita tuai kelak.

(Tiara Suci Anggraini)

Persembahan :

Dengan mengucap rasa syukur Alhamdulillah kepadamu ya Allah SWT
kupersembahkan teruntuk orang-orang yang kusayangi.

- Suamiku tersayang
- Anak-anak tercinta
- Keluarga terkasih

PRAKATA

Assalamu'alaikum warrahmatullahi wabarrakatuh

Alhamdulillah, dengan puji syukur penulis panjatkan Kehadirat Allah SWT atas Rahmat, Karunia serta Hidayah-Nya, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BPD SUMSELBABEL CABANG SYARIAH PALEMBANG**. Dapat terselesaikan, Sholawat serta salam semoga selalu tetap tercurahkan kepada junjungan kita, Nabi Agung Muhammad SAW, semoga kita diberi Syafaat oleh Nabi Muhammad SAW, Aamiin Allahumma Aamiin.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada suami tercinta Deni Supriyanto dan Ibunda Ramadiani serat ananda Verrell Rafasya Tsaqif dan Vitto Atharazka Tsaqif penulis persembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidup yang senantiasa ada disaat suka maupun duka, selalu membimbing dan mendampingi, terimakasih atas dukungannya berupa do'a, waktu, semangat, didikan, motivasi serta materil yang telah diberikan selama ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Serta semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli,S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr Yudha Mahrom DS SE M Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang sekaligus Dosen Pembimbing I.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani,S.E.,M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen,Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Arraditya Permana, SE.,MM selaku Dosen Pembimbing II dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang, beserta seluruh staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi.
6. Pimpinan dan seluruh karyawan BPD Sumselbabel Cabang Syariah Palembang Palembang yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian beserta responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.
7. Teman-teman seperjuangan kelas malam angkatan tahun 2020. Neta, Ridho, Mila, Prily, Dri, Elfan, Levi, Ayu, Dila, Anug, Andi, Riz, Farhan, Alpian. Terimakasih telah banyak membantu selama perkuliahan teman jalan kalian masih panjang Semoga Allah memudahkan langkah kalian kedepan.

8. Tim Penguji dan seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah membalas setiap kebaikan yang telah diberikan dengan limpahan pahala dan rezeki yang banyak

Penulis, Maret 2024

Tiara Suci Anggraini

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL	x
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	xi
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori	9
B. Penelitian Sebelumnya	22
C. Kerangka pemikiran	26
D. Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	30
B. Lokasi Penelitian	31
C. Operasionalisasi Variabel	31
D. Populasi dan Sampel	32
E. Data yang Diperlukan	34
F. Metode Pengumpulan Data	34
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	35
H. Pengujian Hipotesis Secara Bersama (Uji F)	39
I. Pengujian Hipotesis Secara Parsial atau Individual (uji t)	40
J. Koefisien Determinasi	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	42
B. Pembahasan	62
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	67
B. Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel I. 1 Jumlah Karyawan pada BPD Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang	4
Tabel I. 2 Data Absensi Karyawan BPD SumselBabel Cabang Syariah Palembang Pada Tahun 2021 dan 2022	5
Tabel I. 3 Hasil Wawancara Pra-Survei Mengenai Motivasi Kerja Karyawan.....	5
Tabel II. 1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian denganPenelitian Sebelumnya .	24
Tabel III. 1 Definisi Operasional Variabel.....	31
Tabel III. 2 Kerangka Sampel.....	33
Tabel IV. 1 Hasil Uji Validitas	44
Tabel IV. 2 Uji Reliabilitas	45
Tabel IV. 3 Tabulasi Variabel Kinerja Karyawan	50
Tabel IV. 4 Tabulasi Variabel Disiplin Kerja	53
Tabel IV. 5 Tabulasi variabel motivasi kerja	56
Tabel IV. 6 Analisis Regresi Linier Berganda	59
Tabel IV. 7 Hasil Uji F.....	60
Tabel IV. 8 Hasil Uji t.....	61
Tabel IV. 9 Hasil Koefisien Determinasi	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Kerangka Penelitian.....	29
Gambar IV. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Gambar IV. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	47
Gambar IV. 3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir	48
Gambar IV. 4 Karakteristik Berdasarkan Jabatan	49

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Jadwal Penelitian
Lampiran 2	Kuesioner Penelitian
Lampiran 3	Tabulasi Data Responden
Lampiran 4	Uji Validitas dan Reliabilitas
Lampiran 5	Uji Regresi
Lampiran 6	Uji F
Lampiran 7	Uji t
Lampiran 8	Sertifikat Pelatihan Pengelolaan Bisnis
Lampiran 9	Sertifikat Pelatihan Job Analysis
Lampiran 10	Sertifikat Pelatihan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3)
Lampiran 11	Sertifikat Pelatihan Employee Recruitment
Lampiran 12	Sertifikat Pelatihan Aplikasi Manajemen Sitasi dan SPSS
Lampiran 13	Sertifikat Pangantar Aplikasi Komputer
Lampiran 14	Sertifikat Aplikasi Komputer dalam Bisnis
Lampiran 15	Sertifikat AIK
Lampiran 16	Hasil Uji Turnitin
Lampiran 17	Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
Lampiran 18	Surat Balasan Izin Penelitian
Lampiran 19	Surat Pernyataan Selesai Penelitian

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BPD SUMSELBABEL CABANG SYARIAH PALEMBANG

Tiara Suci Anggraini¹, Yudha Mahrom DS², Arraditya Permana³

ABSTRAK

Tiara Suci Anggraini/212020274/Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Pegawai BPD Sumselbabel Cabang Syariah Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk Mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPD Sumselbabel cabang Syariah Palembang. 2) Untuk Mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPD Sumselbabel cabang Syariah Palembang. 3) Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPD Sumselbabel cabang Syariah Palembang. Populasi penelitian ini adalah 53 Pegawai dengan Sampel sejumlah 35 Pegawai dengan menggunakan metode Purposive proportioned sampling. Data yang digunakan adalah data primer. Teknik analisis dengan Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (F dan t), serta koefisien determinasi. Hasil regresi linier berganda menunjukkan ada pengaruh positif disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai BPD Sumselbabel Cabang Syariah Palembang, $Y = 12,684 + 0,520X_1 + 0,563X_2$. Hasil Uji Hipotesis menunjukkan 1) ada pengaruh signifikan disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPD Sumselbabel Cabang Syariah Palembang hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung (20,829) > F tabel (3,285), hal ini diperkuat oleh tingkat sig F $0,000 < 0,05$. Nilai t hitung sebesar 4,064 > t tabel (1,692) dan koefisien sig untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,00. Jadi, nilai signifikansi Pelatihan $0,00 < 0,05$, secara parsial Pelatihan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan BPD Sumselbabel Cabang Syariah Palembang. 3) Nilai t hitung sebesar 2,923 > t tabel (1,692) dan didukung koefisien sig untuk variabel Motivasi Kerja sebesar 0,006 jadi, nilai signifikansi Motivasi Kerja $0,006 < 0,05$, secara parsial motivasi kerja secara langsung berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan BPD Sumselbabel Cabang Syariah Palembang. Hasil koefisien determinasi besarnya nilai Adjusted R square = $0,538 \times 100\%$ yang artinya sebesar 53,8% Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berkontribusi terhadap perubahan Kinerja Karyawan BPD Sumselbabel Cabang Syariah Palembang sedangkan sisanya sebesar 46,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci : Kinerja, Disiplin, Motivasi

ABSTRACT

Tiara Suci Anggraini/ 212020274/ 2024/ *The Influence Of Dicipline and Motivation on Employee Performance at BPD Sumselbabel Branch Syariah Palembang.*

The purpose of this research is 1) To determine the influence of work discipline and work motivation on the performance of BPD Sumselbabel Syariah Palembang branch employees. 2) To determine the effect of work discipline on employee performance at BPD Sumselbabel Syariah Palembang branch. 3) To determine the effect of work motivation on employee performance at BPD Sumselbabel Syariah Palembang branch. The population of this research was 53 employees with a sample of 35 employees using the purposive proportioned sampling method. The data used is primary power. Analysis technique using Multiple Linear Regression, Hypothesis Testing (F and t), and coefficient of determination. The results of multiple linear regression show that there is a positive influence of work discipline and work motivation on the performance of BPD Sumselbabel Palembang Syariah Branch employees, $Y = 12.684 + 0.520X_1 + 0.563X_2$ Hypothesis Test Results show 1) there is a significant influence of work discipline and work motivation simultaneously (simultaneously) on employee performance at BPD Sumselbabel, Palembang Syariah Branch, this is indicated by the value of Fcount (20.829) > Ftable (3.285), this is strengthened by sig level $F 0.000 < 0.05$. 2) The calculated t value is 4.064 > t table (1.692) and the sig coefficient for the work discipline variable is 0.000. So, the significance value of Training is $0.000 < 0.05$, partially Job Training has a direct effect on the Performance of BPD Sumselbabel Palembang Sharia Branch Employees. 3) The calculated t value is 2.923 > t table (1.692) and is supported by the sig coefficient for the Work Motivation variable is 0.006 so, the significance value of Work Motivation is $0.006 < 0.05$, partially work motivation directly influences the performance of BPD Sumselbabel Palembang Syariah Branch employees. The coefficient of determination results in the Adjusted R square value = $0.538 \times 100\%$ which means 53.8% Work Discipline and Work Motivation contributed to changes in Employee Performance of BPD Sumselbabel Palembang Syariah Branch while the remaining 46.2% was influenced by other variables outside this research.

Keywords: *Employee Performance, Discipline, Motivation*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan atau organisasi dalam menjalankan kegiatannya memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kapasitas dalam suatu bidang. Sumber daya manusia sebagai pelaksanaan visi dan misi organisasi harus diseleksi dengan baik. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia menjadi hal paling penting dilakukan oleh suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Dessler, G. (2019), Sumber daya manusia merupakan tombak awal atas keberhasilan dari perusahaan, untuk tercapainya target perusahaan ukurannya dapat dinilai dari kontribusi yang diberikan karyawan terhadap perusahaan, Perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang baik dan berkualitas agar tentunya karyawan dapat berkontribusi baik dan memberikan hasil yang bagus sehingga mendatangkan dampak-dampak positif terhadap perusahaan.

Perusahaan harus memperhatikan sumber daya manusia yang dimiliki, agar tercapainya profitabilitas dan memberikan hasil kinerja yang maksimal dan juga mampu memberikan kontribusi yang lebih optimal kepada perusahaan, hal ini dapat diukur dari hasil kinerja karyawan tersebut. Di era globalisasi saat ini, dunia perbankan mengalami perubahan yang cepat dengan diiringi kemunculan para pesaing yang semakin banyak dan juga semakin kuat. Dengan kondisi seperti ini setiap perusahaan harus dapat menemukan visi misi dan strategi adaptasi dalam struktur, kultur, dan sistem perusahaan yang dapat memberikan

mereka keunggulan dari pesaingnya. Perubahan yang terjadi akibat kemajuan teknologi dan informasi membuat perusahaan harus berani melakukan perubahan strategi yang menuntut pelatihan dan pengembangan untuk mengantisipasi kebutuhan-kebutuhan yang akan datang. Dengan adanya perubahan tersebut menuntut karyawan untuk berfikir kreatif, kerja cepat, dan tepat untuk menjadi pribadi yang mampu bersaing.

Kinerja karyawan adalah aspek penting dalam sebuah perusahaan. Karena hal inilah yang akan menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Apabila kinerja karyawannya berkinerja buruk akan mengakibatkan pemerosotan pada perusahaannya. Menurut (Kasmir 2016:182). Kinerja pegawai merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan tujuan serta visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Disiplin merupakan suatu hal yang mutlak harus ditanamkan pada setiap karyawan di perusahaan baik itu tingkat bawah maupun tingkat atas. Hal yang paling mendasar dalam disiplin yaitu disiplin waktu, apabila waktu tersebut dilanggar maka dapat dikatakan karyawan tersebut tidak disiplin sehingga dapat

mengakibatkan penurunan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Perusahaan membutuhkan kemampuan atau kinerja dari karyawan yang baik. Jika kinerja mereka kurang baik maka dalam memajukan perusahaan pun akan dipastikan tidak baik.

Salah satu penyebab dari berkurangnya kinerja adalah motivasi, jika motivasi yang diberikan kepada karyawan kurang, maka kinerja yang diberikan juga kurang bagus. Motivasi adalah salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi juga sebagai pendorong untuk dapat mengarahkan, menggerakkan potensi sumber daya manusia tersebut kearah tujuan perusahaan.

Jasa perbankan sangat penting dalam pembangunan ekonomi suatu negara. Pada saat ini jasa perbankan merupakan sektor ekonomi yang sangat besar dan tumbuh pesat. Pertumbuhan tersebut selain diakibatkan oleh adanya jenis jasa perbankan yang sudah ada sebelumnya, juga disebabkan oleh munculnya jenis perbankan yang baru sebagai akibat dari tuntutan dan perkembangan teknologi. Dengan perkembangan kemajuan teknologi saat ini, maka akan semakin meningkat pula kebutuhan akan produk-produk perbankan beserta fasilitasnya agar dapat mempermudah nasabah dalam bertransaksi sehingga akan dapat mengoptimalkan dan mengefisien waktu. Masyarakat kini semakin selektif dalam memilih jasa perbankan untuk menyimpan dana guna menghindari risiko.

PT. Bank Pembangunan Daerah Sumselbabel Yang lebih dikenal dengan nama **BSB** merupakan badan usaha yang bergerak dibidang perbankan, yang

awalnya merupakan bank daerah yang berkembang menjadi bank nasional sehingga membutuhkan kualitas kerja yang baik untuk meningkatkan perusahaan agar lebih baik lagi. Untuk meningkatkan kinerja yang baik harus mendisiplinkan karyawan dan juga menciptakan motivasi yang cukup baik bagi karyawan, agar karyawan lebih semangat dalam bekerja. Bank berperan penting dalam pertumbuhan ekonomi suatu negara untuk masa yang akan datang, sehingga perusahaan harus terus meningkatkan pelayanan kepada nasabah, kinerja karyawan, dan juga profitabilitas perusahaan agar mampu mempertahankan dan meningkatkan kinerja perbankan bagi masyarakat dan negara.

PT. Bank Pembangunan Daerah Sumselbabel Memiliki beberapa kantor cabang yang tersebar di Provinsi Sumatera Selatan, Bangka Belitung dan Jakarta. PT. Bank Pembangunan Daerah Sumselbabel juga memiliki Unit Usaha Syariah. Salah satu nya kantor cabang Syariah Palembang Beralamat di Jl Letkol Iskandar yang memiliki jumlah karyawan sebanyak 53 orang.

Tabel I. 1
Jumlah Karyawan pada BPD Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang

No	Jabatan	Jumlah (Karyawan)
1.	Pemimpin Cabang	1
2.	Wakil Pemimpin Cabang	1
3.	Penyelia	8
4.	Analisis	3
5.	Account Officer (AO)	3
6.	Asisten	22
7.	Pelayan	1
8.	Office Boy (OB)	6
9.	Security	8
Jumlah karyawan		53 orang

Sumber: BPD Sumsel Babel Kantor Cabang Syariah Palembang

Berikut adalah tabel absensi kehadiran karyawan BPD SumselBabel Kantor Cabang Syariah Palembang.

Tabel I. 2
Data Absensi Karyawan BPD SumselBabel Cabang Syariah Palembang
Pada Tahun 2021 dan 2022

No	Tahun	Jumlah karyawan	Jumlah hari Kerja	Jumlah absensi	Standar absensi	Tingkat absensi
1	2021	53	249	38	100%	71,6%
2	2022	53	250	42	100%	79.2%

Sumber : BPD Sumselbabel Kantor Cabang Syariah Palembang

Menurut Hasibuan (2017) ketidakhadiran atau tingkat absensi karyawan dalam bekerja dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Absensi} = \frac{\text{jumlah absensi}}{\text{jumlah hari kerja}} \times 100\%$$

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dilihat data absensi karyawan BPD Sumsel Babel Kantor Cabang Syariah Palembang terlihat cukup tinggi. Karena perusahaan menetapkan standar absensi pertahunnya yaitu sebesar 100% atau setara dengan 53 absensi. Pada tahun 2021 sebesar 71.60% dan pada 2022 sebesar 79.02% cukup jauh dari standar yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Tabel I. 3
Hasil Wawancara Pra-Survei Mengenai Motivasi Kerja Karyawan

Pernyataan	Jumlah karyawan	Jumlah setuju	Jumlah tidak setuju
Peusahaan telah memenuhi kebutuhan fisiologis karyawan	53	23 (43,39%)	30 (56,61%)
Peusahaan telah memenuhi kebutuhan Sosial karyawan	53	24 (45,28%)	29 (54,72%)
Peusahaan telah memenuhi kebutuhan rasa aman karyawan	53	50 (94,33%)	3 (0,07%)

Tabel I.3
Hasil Wawancara Pra-Survei Mengenai Motivasi Kerja Karyawan
(Lanjutan)

Peusahaan telah memenuhi kebutuhan harga diri karyawan	53	52 (98,11%)	1 (0,19%)
Peusahaan telah memenuhi kebutuhan Aktualisasi karyawan	53	40 (75,47%)	13 (24,53%)

Sumber : BPD SumselBabel Kantor Cabang Syariah Palembang

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara Pada BPD Sumselbabel Cabang Syariah Palembang. Peneliti menemukan kurang maksimalnya hasil kinerja pegawai Bank Sumselbabel Cabang Syariah Palembang sehingga peneliti mendapatkan beberapa fenomena yang disertai dengan hasil prariset terhadap 53 responden pegawai BPD Sumselbabel Cabang Syariah Palembang. Masih adanya pegawai yang mendahulukan kepentingan pribadi daripada melaksanakan tugasnya, hal ini merupakan fenomena motivasi kerja pegawai. Masih adanya pegawai yang bermalas-malas dalam bekerja seperti terlambat datang ke kantor, hal ini merupakan fenomena disiplin kerja pegawai. Masih Kurangnya tanggung jawab, inisiatif dan kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga menurunnya hasil kerja atau penilaian kerja pegawai, hal ini merupakan fenomena kinerja pegawai.

Demi mewujudkan tujuan perusahaan, tentunya karyawan harus senantiasa menjaga kedisiplinan yang mencakup beberapa aspek yang terkait dalam hal pekerjaan agar terciptanya kedisiplinan yang baik dalam suatu perusahaan sehingga perusahaan dapat meningkatkan efektifitas karyawan dalam bekerja dengan adanya kedisiplinan yang melekat pada karyawan tersebut, disiplin kerja tentunya mempengaruhi suatu kinerja karyawan. Sinambela (2016:332). Berpendapat disiplin kerja adalah hal yang sangat

penting untuk pertumbuhan organisasi, terdapat hubungan yang signifikan di antara variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan seperti yang diatas, oleh karena itu permasalahan tersebut Peneliti menjadikan landasan untuk melakukan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPD Sumselbabel Cabang Syariah Palembang”**.

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPD Sumselbabel cabang Syariah Palembang ?
2. Adakah pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPD Sumselbabel cabang Syariah Palembang ?
3. Adakah pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPD Sumselbabel cabang Syariah Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPD Sumselbabel cabang Syariah Palembang
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPD Sumselbabel cabang Syariah Palembang
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPD Sumselbabel cabang Syariah Palembang

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta lebih mengerti dan memahami teori-teori manajemen SDM khususnya motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi almamater

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menambah refrensi dan bacaan untuk mengembangkan ilmu tentang manajemen SDM khususnya yang berhubungan dengan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

3. Bagi perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan dan pandangan serta upaya-upaya yang dapat dijadikan pedoman bagi pihak perusahaan.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja Karyawan

Suatu Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Putri (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

Lilyana, De Yusa, dan Yatami (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu. Aziz dan Fauzah (2018) menyatakan bahwa Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Farisi, Irnawati, dan Fahmi (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arijanto, A..(2019). How the impact of work discipline, work environment and transformational leadership on employee performance: A study at Japanese Automotive Dealer. *European Journal of Business and Management*, 11(36), 9-21.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 2(1).
- Aziz, A., & Fauzah, Y. N. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Reska Multi Usaha (Rmu) Cirebon. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 1(2).
- Chewe, B., & Taylor, T. K. (2021). Disciplinary procedures, employee punctuality and employee performance at Ndola city Council (Zambia). *African Journal of Social Sciences and Humanities Research*, 4(2), 32-48.
- Datul, I. S. P. A., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Hatni Paciran Lamongan). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 56(1).
- Dessler, G. (2019). *Manajemen SDM : buku 1*. Jakarta: Indeks.
- Dwiyanti, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kebon Agung Pg. Trangkil Di Pati. *Universitas Dian Nuswantoro Semarang*. http://eprints.dinus.ac.id/17237/2/abstrak_16128.pdf
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Ferdinatus, T. (2020). *Motivasi Kerja*. Cetakan Pe. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Fitriani, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Favehotel Malioboro Yogyakarta. *Universitas Negeri Yogyakarta*. <https://eprints.uny.ac.id/65352/>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS*.(Ed. 9th). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Irshadi. (2019). pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Catur Mitra Sejati Sentosa Palembang. *Universitas Muhammadiyah Palembang*. <http://repository.um-palembang.ac.id/id/eprint/5001/>
- Kasmir. (2016). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Lilyana, B., De Yusa, V., & Yatami, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Rudant Maju SelaraT. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 5(3), 163-170.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maruli, T. S. R. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74.
- Olusadum, N, J. (2018). Impact of Motivation on Employee Performance: A Study of Alvan Ikoku Federal College of Eduaction. *Journal of Management and Strategy*. 9(1).
- Pratama, M. A. D. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Arief Nirwana Utama di kota Rantau. *Universitas Islam Indonesia*. <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/2790>
- Pratiwi, H. (2019). *Komitmen Mengajar*. edited by P. . A.Ria. Yogyakarta: CV. ANDI Offset.
- Putri, S. H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 26-39.
- Rivai, V. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori dan Praktik*. Jakarta:Grafindo Persada.
- Siagian, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*, 9(1), 44-53.

- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Supriyanto, H. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 58(1), 141-146.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jeffrey, Ed.). Makassar: Prenadamedia Group.
- Syamsuddinnor. (2013). Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ben Line Agencies (BLA) Banjarmasin. *Jurnal Socioscientia Kopertis Wilayah XI Kalimantan*, 6(1),39-44.
- Yulinda. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Of Applied Managerial Accounting*, 2(1), 26-40.