



journal homepage: <https://ejournal.iainkendari.ac.id/index.php/Al-Munazzam>

## Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Bank Syariah Indonesia (Bsi) Cabang Silondae 2

Lestari Daswan<sup>1</sup>, Tri Desi Lestari<sup>2</sup>, Hartini<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Institut Agama Islam Negeri Kendari, <sup>2</sup>STIE Amkop, <sup>3</sup>Universitas Halu Oleo

e-mail: [\\*lestaridaswan@iainkendari.ac.id](mailto:*lestaridaswan@iainkendari.ac.id), [tridesi.lestari@stieamkop.ac.id](mailto:tridesi.lestari@stieamkop.ac.id), [hartinihuo@gmail.com](mailto:hartinihuo@gmail.com)

### ARTICLE INFO

#### *Keywords:*

Motivasi Kerja, Disiplin Kerja,  
Kinerja Pegawai

JEL classification:

DOI:

### ABSTRACT

This research aims to test and analyze the effect of work motivation and work discipline on employee performance at bank of syariah Indonesia (BSI) in Kendari City, Southeast Sulawesi. This study used a sampling technique, namely a saturated sample totaling 18. The data collection method uses a questionnaire. The data analysis method uses multiple linear regression analysis with the help of the IBM SPSS version 20 statistical application. The results of this research show that 1. Work motivation and work discipline simultaneously have a positive effect on employee performance in BSI. 2. Work motivation partially has a significant positive effect on employee performance in BSI. 3. Work discipline partially has a significant positive effect on employee performance in BSI. The conclusion of this research is that the higher the work motivation, the greater the resulting employee performance, as well as the higher the work discipline, the greater the employee performance will be.

### 1. Pendahuluan

Bank Syariah Indonesia (BSI) adalah salah satu bank milik pemerintah yang tergolong kedalam BUMN. Oleh karena itu, kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI) ini sangat diperlukan dalam menjalankan misi dan visi organisasi. Namun, untuk mencapai kinerja yang optimal, motivasi kerja juga disiplin kerja pegawai sangat perlu diperhatikan dengan serius.

Motivasi ialah sesuatu hal yang mampu mendorong manusia baik dari faktor dari dalam diri dan faktor dari luar diri seseorang. Seseorang akan memiliki keinginan ataupun kemauan yang tinggi dalam melaksanakan aktivitas. Selain itu, motivasi dapat dianggap sebagai komponen penting dalam hubungan antara pimpinan dan karyawannya. Diharapkan bahwa pimpinan dapat memenuhi kebutuhan dasar karyawan dan bahwa karyawan dapat melakukan aktivitas dan tanggung jawab mereka secara maksimal sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Terdapat beberapa penelitian sebelumnya, seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Nidia Ayu (2020) tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja

karyawan. Penelitian telah menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Meskipun demikian, situasi dan karakteristik organisasi dapat berbeda, dan oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian yang lebih khusus dan relevan dengan konteks organisasi tertentu. Melalui penelitian ini, peneliti bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis sejauh mana motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Silondae 2.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di organisasi ini. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang bermanfaat bagi pimpinan organisasi dalam meningkatkan motivasi dan disiplin kerja pegawai, sehingga kinerja organisasi dapat ditingkatkan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Dengan konteks yang spesifik pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Silondae 2, penelitian ini memiliki nilai signifikan dalam mendorong perbaikan dan peningkatan kinerja organisasi, yang pada gilirannya akan berkontribusi positif dalam upaya pencegahan dan pemberantasan narkoba di Indonesia. Berdasarkan hasil uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Silondae 2".

## 2. Kajian Pustaka

### a. Motivasi Kerja

Menurut Maruli (2020) mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan munculnya gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Pernyataan serupa didukung oleh Ferdinatus (2020) yang mengatakan bahwa motivasi kerja ialah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik. Dengan adanya dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi. Adapun menurut Pratiwi (2019) yang mengatakan bahwa motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan energik yang berasal dari dalam dan luar individu, untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan baik bentuk, arah, intensitas, dan durasinya. Selain itu didukung dengan pendapatan B.Uno (2018) yang mengatakan bahwa motivasi kerja guru merupakan proses yang dilakukan untuk menggerak guru untuk melakukan kegiatan atau aktivitas yang dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi ialah suatu dorongan atau kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan kegiatan dengan ditandai munculnya rasa keinginan dalam melakukan suatu pekerjaan tersebut sehingga dapat mempengaruhi perilaku untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### b. Disiplin Kerja

Hasibuan (2019) menyatakan bahwa disiplin berarti sadar dan siap untuk mengikuti semua kebijakan tempat kerja dan norma sosial yang relevan. Disisi lain Hamali (2018) beranggapan bahwa disiplin dalam arti sempit biasanya terkait dengan hukuman. Tindakan menghukum seorang pegawai yang dilakukan ketika upaya pendekatan konstruktif gagal, sebenarnya hanya sebagian dari masalah disiplin. Berdasarkan beberapa definisi mengenai disiplin yang dikemukakan di atas, maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja pegawai mengacu pada sikap mental dan perilaku yang mencerminkan ketaatan, ketertiban, kesadaran, dan kesukarelaan terhadap peraturan yang berlaku dari orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi. Sehingga mereka melakukan pekerjaan mereka

dengan cara yang sistematis dan memiliki tanggung jawab untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

**c. Kinerja**

Kinerja adalah hasil pekerjaan seseorang yang dilakukan berdasarkan tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik sangat penting bagi kedua perusahaan dan karyawan itu sendiri. Kinerja yang lebih baik dari karyawan dapat digunakan sebagai dasar untuk mempertimbangkan bagaimana perusahaan dapat mengembangkan sumber daya manusianya. Dengan meningkatnya kinerja karyawan, perusahaan akan lebih stabil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Mangkunegara (2018) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun menurut Rismawati dan Mattalata (2018) yang dimana kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak negative dan positif dari suatu kebijakan operasional.

**3. Metode Penelitian**

**Lokasi dan Objek Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada kantor Bank Syariah Indonesia (BSI) (BNI) Cabang Silondae 2, Provinsi Sulawesi Tenggara. Beralamat di jalan Jalan Abdul Silondae Nomor 123, Korumba Mandonga, Sulawesi Tenggara. Objek penelitian ini adalah Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Syariah Indonesia (BSI) di Kota Kendari.

**Populasi dan Sampel**

Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh karena pegawai tetap yang ada Bank Syariah Indonesia (BSI) (BNI) Cabang Silondae 2 hanya berjumlah 25 orang dan memenuhi ketentuan yang telah dijelaskan diatas tadi bahwasannya jika populasi lebih relatif kecil atau kurang dari 30 orang. Maka harus menggunakan teknik sampling jenuh.

**4. Hasil**

**Uji Instrumen Realibilitas**

Uji reliabilitas instrument dalam penelitian ini menggunakan taraf kepercayaan (significance level) sebesar  $\alpha = 0,05$ . Nilai koefisien *Cronbach Alpha* dikatakan baik apabila nilai koefisien  $\geq 0,60$  pada taraf  $\alpha = 0,05$ .

**Tabel 1**

**Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai <i>Alpha Cronbach</i>	Ket
Motivasi Kerja	0,882	Reliabel
Disiplin Kerja	0,819	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,832	Reliabel

Sumber: data yang diolah 2023

### Hasil Analisis Regresi Berganda

Pengujian hipotesis pengaruh variabel bebas (X) secara parsial digunakan pada uji t. apabila  $t_{sig} < \alpha 0,05$  maka variabel bebas tersebut akan berpengaruh terhadap variabel terikat. Demikian sebaliknya jika  $t_{sig} > \alpha 0,05$  maka variabel bebas tersebut akan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 2  
 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Independent	Koefisien Regresi	t <sub>hitung</sub>	Sig
Motivasi kerja	0,152	2,127	0,006
Disiplin kerja	0,637	3,358	0,000
Konstanta = 397			
Standar eror = 2,410			

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2023.

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0,151X_1 + 0,627X_2$$

Berdasarkan tabel rekapitulasi regresi linear berganda yang terdapat pada tabel 2 di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Koefisien motivasi kerja = 0,152  
 Jika variabel motivasi kerja mengalami kenaikan satu poin, sementara disiplin kerja tetap maka akan menyebabkan kenaikan kinerja pegawai
2. Koefisien disiplin kerja = 0,637  
 Jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan satu poin, sementara motivasi kerja dianggap tetap maka akan menyebabkan kenaikan kinerja pegawai

### Koefisien Determinasi Simultan ( $R^2$ )

Hasil perhitungan koefisien determinasi simultan ( $R^2$ ) Uji Adjusted R Square dapat menunjukkan seberapa besar persentase variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Tabel 3  
 Koefisien Determinasi Simultan ( $R^2$ )

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.957 <sup>a</sup>	.935	.926	.81263

*Sumber: hasil olah data SPSS, 2023*

## 5. Pembahasan

### Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara bersamaan terhadap kinerja seorang pegawai yang bertujuan untuk mencapai nilai signifikansi yang lebih rendah dari nilai alpha yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai. Berdasarkan temuan penelitian, rata-rata pekerja masih berada pada usia produktif dan diharapkan dapat berkinerja lebih baik dibandingkan pekerja yang tidak produktif. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Robbins (2006) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai akan semakin menurun seiring dengan meningkatnya usia. Kecepatan, kecekatan, kekuatan dan koordinasi dalam hal kinerja pegawai yang lebih tua akan cenderung menurun. Hal ini juga sependapat dengan Susanto (2019) yang hasil penelitiannya yang mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Adapun indikator motivasi kerja tertinggi adalah tingkat usaha karyawan. Hal ini menunjukkan keseriusan karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Siswanto (2019) dimana motivasi kerja serta disiplin kerja dengan positif dan signifikan mempengaruhi kinerja pegawai.

### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti semakin meningkat motivasi kerja, maka kinerja pegawai di BSI juga akan semakin meningkat. Sebaliknya, semakin buruk motivasi kerja, maka semakin buruk pula kinerja pegawainya. Fakta empiris yang berdasarkan persepsi pegawai bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai yang menunjukkan bahwa pegawai selalu bersedia melakukan pelatihan untuk meningkatkan kualitas kerja, bersedia mengikuti pelatihan kerja di bawah pengawasan atasan, atasan mendukung setiap orang secara positif. Pegawai yang berhasil dalam pekerjaannya, kebanggaan selama ini pimpinan selalu menunjukkan subordinasi/penilaian obyektif terhadap aktivitas kerja bawahan, pengakuan rekan kerja atas hasil pelaksanaan tugas, volume pekerjaan sesuai kemampuan, tantangan tugas sesuai dengan kemampuan, selalu ada tanggung jawab yang jelas terkait dengan setiap tugas/pekerjaan yang diberikan, selalu ada kebebasan menentukan tata cara menyelesaikan tugas, tugas pekerjaan saat ini merupakan kesempatan untuk memperoleh informasi yang berharga bagi diri sendiri. Pengembangan, dan tugas saat ini dapat memberikan pengalaman berharga untuk pengembangan diri. Hasil penelitian ini

sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nova dan Trisnawati (2021) yang telah membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti semakin baik disiplin kerja, maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat. Begitupun sebaliknya, yang semakin kurang baik disiplin kerja maka kinerja pegawai juga akan semakin menurun. Semakin tinggi kinerja pegawainya yang berarti pegawai bekerja dengan baik dan menaati peraturan perusahaan yang menandakan akan disiplin kerja yang tinggi tentunya. Disiplin kerja tercipta dari perilaku pegawai yang patuh dan taat terhadap peraturan dan mengikuti norma-norma perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi maka diharapkan perusahaan dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Penilaian disiplin kerja juga dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui tingkat disiplin kerja dan tanggung jawab seseorang pegawai didalam perusahaan. Dengan begitu pihak perusahaan dapat melihat hasil kerja para pegawai. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ichsan, dkk (2020) yang telah membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### 6. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Silondae 2, yang artinya semakin meningkat motivasi kerja dan disiplin kerja, dapat ditandai dengan kinerja pegawai semakin meningkat pula.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Silondae 2, yang dapat diartikan semakin baik motivasi kerja, maka meningkat pula kinerja pegawai.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Silondae 2, hal ini menunjukkan kinerja pegawai akan meningkat jika disiplin kerja juga semakin baik dan meningkat.

#### Daftar Pustaka

- Bambang Siswanto. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia* Vol. 7 No. 2. Hamali, A. Y. 2018. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hamzah B. Uno. 2018. *Teori Motivasi dan (Analisis di bidang pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Jasman Saripuddin, and Beby Silvy. 2019. "Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan." *Prosiding Seminar Nasional USM*. Vol.2.No. 1.
- Ichsan, dkk. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai negeri Sipil di Lingkungan Ajudan Jendral Daerah Militer Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung* Vol.28. No. 2.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2018. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Maruli Tua Sitorus. 2020. *Pengaruh Motivasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo Media Pustaka.

- Natalia Susanto. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT. Rembaka. Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya.
- Nidia Ayu. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sahanat Mandiri Kesatria Palembang. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Nova, Tria Vita & Fika Trisnawati. 2021. Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Di Kantor Polsek Pamon Praja Kabupaten Mesuji Terhadap Kinerja Pegawai. *Duniabisnis.org*. Vol. 1, No. 2.
- Pratiwi, E. E., & Idawati, L. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Yang Melayani, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Guru Sekolah Lentera Harapan Sangihe. *Jurnal Nalar Pendidikan*, 7(1), 85–93.
- Rismawati, Mattalata. 2018. Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan. Makassar : Celebes Media Perkasa.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Taruh, Ferdinatus. 2020. *Motivasi Kerja*. Yogyakarta: CV Budi Utama