



**PENGARUH PEMBERIAN MOTIVASI DAN DISIPLIN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BANK SYARIAH MANDIRI
KCP GUNUNG TUA**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
dalam Bidang Perbankan Syariah*

**Oleh
ELFINA SARI SIREGAR**

NIM: 15 401 00290

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN
2019**



**PENGARUH PEMBERIAN MOTIVASI DAN DISIPLIN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BANK SYARIAH MANDIRI
KCP GUNUNG TUA**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi(SE)
dalam Bidang Perbankan Syariah*

Oleh

**ELFINA SARI SIREGAR
NIM: 15 401 00290**

JURUSAN PERBANKAN SYARIAH

PEMBIMBING I

Dr. Budi Gautama Siregar, M.M
NIP.19790720 201101 1 005

PEMBIMBING II

Nurul Izzah, S.E., M. Si
NIP: 19900122 201801 2 003

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN
2019**

Hal : Lampiran Skripsi
a.n. **Elfina Sari Siregar**
Lampiran : 6 (Enam) Eksemplar

Padangsidempuan, 04 November 2019
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Islam IAIN Padangsidempuan
Di-
Padangsidempuan

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. **Elfina Sari Siregar** yang berjudul "**Pengaruh Pemberian Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua**". Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang ilmu Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan.

Untuk itu, dalam waktu yang tidak berapa lama kami harapkan saudara/I tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang munaqosyah.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama dari Bapak kami ucapkan terimakasih.

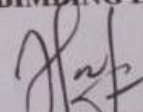
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

PEMBIMBING I



Dr. Budi Gautama Siregar, S.Pd., M.M.
NIP. 19790720 201101 1 005

PEMBIMBING II



Nurul Izzah, S.E., M, Si
NIP: 19900122 201801 2 003

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, bahwa saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **ELFINA SARI SIREGAR**
NIM : 15 401 00290
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : **Pengaruh Pemberian Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabanag Pembantu Gunung Tua**

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan Kode Etik Mahasiswa IAIN Padangsidimpuan pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam Pasal 19 Ayat 4 Tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa IAIN Padangsidimpuan yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidimpuan, 14 November 2019
Saya yang Menyatakan,



ELFINA SARI SIREGAR
NIM. 15 401 00290

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademika Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan.

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : ELFINA SARI SIREGAR
NIM : 15 401 00290
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan. Hak Bebas Royalti Non eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“Pengaruh Pemberian Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua”**. Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir Saya selama tetap mencantumkan nama Saya sebagai peneliti dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidempuan
Pada tanggal : 14 November 2019
Yang menyatakan,




ELFINA SARI SIREGAR
NIM. 15 401 00290



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,55bitang, Padangsidimpuan 22733
Telepon (0634) 22080 Fax. (0634) 24022

DEWAN PENGUJI

SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Nama : Elfina Sari Siregar
NIM : 15 401 00290
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Pemberian Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua

Ketua

Dr. H. Arbanur Rasvid, M.A
NIP. 19730725 199903 1 002

Sekretaris

Dr. Budi Gautama Siregar, S.Pd., M.M
NIP. 19790720 2011011 005

Anggota

Dr. H. Arbanur Rasvid, M.A
NIP. 19730725 199903 1 002

Dr. Budi Gautama Siregar, S.Pd., M.M
NIP. 19790720 2011011 005

Windari, S.E., M.A
NIP. 19830510 201503 2 003

Nurul Izzah, S.E., M.Si
NIP. 19900122 201801 2 003

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah
Di : Padangsidimpuan
Hari/Tanggal : Rabu/11 Desember 2019
Pukul : 13.30 WIB s/d 17.00 WIB
Hasil/Nilai : LULUS / 73,75 (B-)
IPK : 3,15
Predikat : Sangat Memuaskan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. H.TengkuRizal Nurdin Km.4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PEMBERIAN MOTIVASI DAN
DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BANK SYARIAH MANDIRI KANTOR
CABANG PEMBANTU GUNUNG TUA

NAMA : ELFINA SARI SIREGAR
NIM : 15 401 00290

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas
dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam bidang Perbankan Syariah

Padangsidimpuan, 16 Januari 2020
Dekan,



Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si
NIP. 19780818 200901 1 015

KATA PENGANTAR



Allhamdulillah Puji syukur peneliti sampaikan ke hadirat Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada hamba-Nya. Dan atas ridho-Nya akhirnya peneliti menyelesaikan skripsi ini. Tidak lupa shalawat dan salam peneliti sampaikan ke ruh junjungan Nabi Muhammad SAW yang kita nantikan syafaatnya di *yaumul mahsyar* kelak. Dan berkat beliau Umat Islam keluar dari zaman *jahiliyah* menuju zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Skripsi ini berjudul **“Pengaruh Pemberian Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Gunung Tua”**. Skripsi ini disusun untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Jurusan Perbankan Syariah.

Skripsi ini disusun dengan bekal ilmu pengetahuan yang terbatas dan amat jauh dari kesempurnaan, sehingga tanpa bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak, maka sulit bagi peneliti untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa syukur, peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL selaku Rektor IAIN Padangsidimpuan, Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang M.Ag., selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak

Dr. Anhar M.A., selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Perencanaan dan Keuangan dan Bapak Dr. H. Sumper Mulia Harahap M.Ag., selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

2. Bapak Dr. Darwis Harahap, S.H.I., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan sekaligus, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Bapak Drs. Kamaluddin M.Ag., selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Dr. H. Arbanur Rasyid, M.A selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Ibu Nofinawati, SEI., M.A selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah. Beserta seluruh civitas akademik IAIN Padangsidempuan yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.
4. Bapak Dr. Budi Gautama Siregar, M.M. Selaku pembimbing I yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan ilmu yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini semoga menjadi amal yang baik dan mendapat balasan dari Allah SWT.
5. Ibu Nurul Izzah, S.E., M.Si. selaku pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan ilmu yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini semoga menjadi amal yang baik dan mendapat balasan dari Allah SWT.

6. Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan SE., MSi selaku Penasehat Akademik yang selalu memberi arahan dan semangat kepada peneliti untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Yusri Fahmi, M.Hum., selaku Kepala Perpustakaan serta pegawai perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Segenap Bapak dan Ibu Dosen IAIN Padangsidempuan yang dengan ikhlas memberikan ilmu pengetahuan, dorongan dan motivasi yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.
9. Bapak Julkariasyah SE., selaku pimpinan PT. Bank Syariah Mandiri KCP Gunung Tua beserta seluruh karyawan/ti yang telah memberikan kesempatan melaksanakan riset serta motivasi bagi penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
10. Penghargaan dan terima kasih yang tak ternilai kepada Ibunda Nurhabedah Harahap dan Asmalim Siregar dan teristimewa keluarga tercinta tanpa pamrih memberikan kasih sayang dukungan moril dan materi serta doa-doa mulia yang selalu dipanjatkan tiada hentinya semenjak dilahirkan sampai sekarang, semoga Allah SWT nantinya dapat membalas perjuangan beliau dengan surga firdaus-Nya, serta kepada Abang, kakak, dan adik peneliti (Nurhatzah siregar, Irawandi Siregar, Santi Marliani Siregar dan Sinar Hari Raya Siregar) yang tidak hentinya memberikan dukungan kepada peneliti karena keluarga selalu menjadi tempat teristimewa bagi peneliti.

11. Sahabat tercinta peneliti persembahkan kepada sahabat-sahabat peneliti Berlin Sundari, Sarah Pulungan, Summiati, Salma, Dian Lestari, Nur Hidayah Nasution dan rekan-rekan lain yang tidak bisa disebutkan satu persatu, *Thank's For All*.
12. Seluruh rekan mahasiswa terutama rekan-rekan Jurusan Perbankan Syariah-07 angkatan 2015 yang selalu memberikan dukungan dan do'a kepada peneliti, memberikan bantuan dan sebagai teman dalam diskusi, serta memberi senyum saat saya sedih, membangunkan saya saat saya terjatuh dan memotivasi disaat saya rapuh.
13. Kerabat dan seluruh mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam angkatan 2015, serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dan memberikan dukungan kepada peneliti dalam perkuliahan dan melakukan penelitian sejak awal hingga selesainya skripsi ini..

Akhirnya peneliti mengucapkan rasa syukur yang tak terhingga kepada Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang ada pada peneliti sehingga tidak menutup kemungkinan bila skripsi ini masih banyak kekurangan. Akhir kata, dengan segala kerendahan hati peneliti mempersembahkan karya ini, semoga bermanfaat bagi pembaca dan peneliti.

Padangsidempuan, November 2019

Peneliti,

ELFINA SARI SIREGAR
NIM.15 401 00290

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam system tulisan arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf arab dan translitasinya dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidakdilambangkan	Tidakdilambangkan
ب	Ba	B	be
ت	Ta	T	te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	je
ح	ħa	ħ	ha(dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	kadan ha
د	Dal	D	de
ذ	žal	ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	er
ز	Zai	Z	zet
س	Sin	S	es
ش	Syin	Sy	es
ص	šad	š	esdan ye
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	žā	ž	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	Komaterbalik di atas




غ	Gain	G	ge
ف	Fa	F	ef
ق	Qaf	Q	ki
ك	Kaf	K	ka
ل	Lam	L	el
م	Mim	M	em
ن	nun	N	en
و	wau	W	we
ه	ha	H	ha
ء	hamzah	.. ' ..	apostrof
ي	ya	Y	ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.



a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	<i>Fathah</i>	A	A
	<i>Kasrah</i>	I	I
	<i>Dommah</i>	U	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
	<i>fathah dan ya</i>	Ai	a dan i
	<i>fathah dan wau</i>	Au	a dan u

c. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ.....	<i>fathah dan alifatauya</i>	ā	a dan garis atas
اِ.....	<i>Kasrah dan ya</i>	ī	i dan garis di bawah
اُ.....	<i>ḍommah dan wau</i>	ū	u dan garis di atas

3. *Ta Marbutah*

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

1. *Ta marbutah* hidup

Ta marbutah yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dan ḍommah, transliterasinya adalah /t/.

2. *Ta marbutah* mati

Ta marbutah yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka *ta marbutah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

4. *Syaddah (Tsaydid)*

Syaddah atau tasydid yang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda *tasydid*. Dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

5. Kata Sandang

Kata sandang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu:

ﺀ . Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*.

1. Kata sandang yang diikuti huruf *syamsiah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.

2. Kata sandang yang diikuti huruf *qamariah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

6. *Hamzah*

Dinyatakan di depan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa *hamzah* ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan diakhir kata. Bila *hamzah* itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

7. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim*, maupun huruf, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau *harakat* yang dihilangkan

maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bias dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah per kata dan bisa pula dirangkaikan.

8. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

9. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian takterpisahkan dengan ilmu *tajwid*. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman *tajwid*.

Sumber: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan. Pedoman *Transliterasi Arab-Latin*.

Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama.

ABSTRAK

Nama : Elфина Sari Siregar
Nim : 15 401 00290
Judul : Pengaruh Pemberian Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Gunung Tua.

Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran penting di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencanaan organisasi karyawan sangat berperan penting dalam perusahaan untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan. Adapun permasalahan yang terjadi pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Gunung Tua yaitu kurangnya pencapaian target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Rumusan masalah penelitian ini adalah apakah ada pengaruh pemberian motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Gunung Tua. Tujuan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Gunung Tua.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan pengaruh pemberian motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Dan berkaitan dengan teori bidang ilmu manajemen sumber daya manusia. Sehubungan dengan itu penelitian yang dilakukan adalah teori-teori yang berkaitan dengan motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif. Jenis sumber data yang digunakan adalah data primer, populasi penelitian ini berjumlah 22 karyawan dan sekaligus menjadi sampel penelitian sedangkan instrumen pengumpulan datanya menggunakan kuesioner (angket). Kemudian menggunakan analisis data dengan persamaan analisis regresi berganda dan di dukung oleh uji validitas dan uji reabilitas, pengolahan datanya menggunakan bantuan program SPSS versi 23.

Hasil analisa regresi berganda diperoleh koefisien regresi (R^2) sebesar 0.274. Dari hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel pemberian motivasi secara parsial tidak berpengaruh. dan variabel disiplin dengan nilai $t_{hitung} 2,411 > t_{tabel} 1,729$ maka disiplin berpengaruh. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pemberian motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian variabel pemberian motivasi dan disiplin berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} 3,584 > F_{tabel} 3,52$.

Kata kunci: Pemberian motivasi, Disiplin Kinerja Karyawan

DAFTAR ISI

HALAM JUDUL
HALAMAN PENGASAHAN PEMBIMBING
SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING
SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
BERITA ACARA UJIAN MUNAQSAH
HALAMAN PENGASAHAN DEKAN FEBI IAIN PADANGSIDIMPUAN

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
PEDOMAN LITERASI ARAB-LATIN.....	vi
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah	8
D. Definisi Operasional Variabel	8
E. Rumusan Masalah.....	10
F. Tujuan Penelitian.....	10
G. Kegunaan Penelitian	11
H. Sistematika Pembahasan.....	11

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori	15
1. Kinerja	15
a. Pengertian Kinerja.....	15
b. Kriteria Kinerja yang Baik	16
c. Penilaian Kinerja Karyawan	17
d. Indikator yang Dinilai dalam Kinerja	19
2. Pemberian Motivasi	20
a. Pengertian Pemberian Motivasi	20
b. Unsur-unsur Motivasi.....	22
c. Tipe-tipe Motivasi	23
d. Indikator-indikator Motivasi	25
3. Disiplin.....	27
a. Pengertian Disiplin.....	27
b. Indikator-indikator Kedisiplinan.....	27
4. Hubungan Pemberian Motivasi Terhadap Kinerja	29
5. Hubungan Disiplin dengan Kinerja	31
B. Penelitian Terdahulu.....	32

C. Kerangka Pikir.....	36
D. Hipotesis	37

Bab III Metode Penelitian

A. Lokasi Dan Waktu Penelitian	39
B. Jenis Penelitian	39
C. Populasi Dan Sampel.....	39
1. Populasi.....	39
2. Sampel	40
D. Sumber Data	41
E. Instrumen Pengumpulan Data	42
F. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	44
1. Uji Validitas	44
2. Uji Reliabilitas	45
G. Analisis Data.....	46
1. Uji Normalitas.....	46
2. Uji Linearitas	46
3. Uji Asumsi Klasik.....	47
a. Uji Multikolinearitas	47
b. Uji Heteroskedastisitas.....	47
c. Uji Autokorelasi	47
4. Analisis Regresi Linear Berganda	48
5. Koefisien Determinasi R^2	48
6. Uji Hipotesis	49
a. Uji Signifikansi Parsial (Uji t).....	49
b. Uji Simultan (Uji F)	50

Bab IV Hasil Penelitian

A. Gambaran Umum Perusahaan	51
1. Sejarah Perusahaan	51
2. Lokasi.....	52
3. Visi dan Misi Perusahaan	52
4. Struktur Organisasi	53
B. Analisis Deskriptif	54
C. Hasil Analisis Data	55
1. Hasil Uji Validitas	55
2. Hasil Uji Reliabilitas.....	58
3. Hasil Uji Normalitas	60
4. Hasil Uji Linieritas.....	61
5. Hasil Uji Asumsi Klasik	63
a. Uji Multikolinearitas	63
b. Uji Heteroskedastisitas.....	64
6. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	65
7. Analisis Regresi Berganda.....	66
8. Uji Hipotesis	68
a. Uji Signifikansi Parsial (Uji t).....	68

b. Uji Simultan (Uji F)	69
D. Pembahasan Hasil Penelitian	70
E. Keterbatasan Penelitian	74

Bab V Penutup

A. Kesimpulan.....	76
B. Saran	76

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	: Hasil Pencapaian Target Karyawan pada PT Bank Sayariah Mandiri KCP Gunung Tua	4
Tabel 1.2	: Definisi Operasional Variabel.....	8
Tabel 2.1	: Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3.1	: Populasi Penelitian.....	40
Tabel 3.2	: Sampel Penelitian.....	40
Tabel 3.3	: Skala Likert	43
Tabel 3.4	: Kisi-kisi Angket Tentang Pemberian Motivasi	44
Tabel 3.5	: Kisi-kisi Angket Tentang Disiplin	44
Tabel 3.6	: Kisi-kisi Angket Tentang Kinerja Karyawan	44
Tabel 4.1	: Karakteristik Responden.....	55
Tabel 4.2	: Hasil Uji Validitas Pemberian Motivasi.....	56
Tabel 4.3	: Hasil Uji Validitas Disiplin	57
Tabel 4.4	: Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	58
Tabel 4.5	: Hasil Uji Reliabilitas Pemberian Motivasi.....	59
Tabel 4.6	: Hasil Uji Reliabilitas Disiplin	59
Tabel 4.7	: Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	60
Tabel 4.8	: Hasil Uji Normalitas.....	60
Tabel 4.9	: Hasil Uji Linearitas Pemberian Motivasi dengan Kinerja Karyawan	62
Tabel 4.10	: Hasil Uji Linearitas Disiplin dengan Kinerja Karyawan...	63
Tabel 4.11	: Hasil Uji Multikolinieritas.....	64
Tabel 4.12	: Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2	66
Tabel 4.13	: Hasil Uji Regresi Linier Berganda	66
Tabel 4.14	: Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)	68
Tabel 4.15	: Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji F)	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	: Kerangka pikir.....	37
Gambar 4.1	: Struktur Organisasi PT. Bank Syariah Mandiri KCP Gunung Tua	54
Gambar 4.2	: Metode Grafik Uji Normalitas	61
Gambar 4.3	: Metode Grafik Heteroskedastisitas.....	65

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalanya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia.

Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Malayu S.P Hasibuan “sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu”.¹ Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan menarik serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Menurut Anwar, “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya

¹ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara 2011), hlm. 244.

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.² Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

PT. Bank Syariah Mandiri KCP Gunung Tua merupakan salah satu lembaga keuangan yang bergerak di bidang jasa dan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang dijadikan sebagai karyawan untuk menjalankan kegiatan rumah tangga perusahaan, yang telah ikut serta dalam pembangunan ekonomi di Sumatra Utara dan tentunya telah banyak menyalurkan pembiayaan kepada masyarakat dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan dan meningkatkan taraf hidup masyarakat.

Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri KCP Gunung Tua sangat berperan penting agar tercapainya tujuan perusahaan dengan baik. Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Maskayani Purba selaku karyawan PT. Bank Syariah Mandiri menyatakan bahwa:

Pimpinan atau manager PT. Bank Syariah Mandiri KCP Gunung Tua memberikan motivasi kepada karyawan agar giat bekerja guna untuk tercapainya tujuan perusahaan dan mendapatkan keuntungan bagi perusahaan bagi PT. Bank Syariah Mandiri KCP Gunung Tua, adapun salah satu pendorong motivasi bagi karyawan adalah dengan memberikan tunjangan /bonus juga penghargaan bagi orang yang mencapai target yang diberikan, juga memberikan bonus pada saat menjelang lebaran dan akhir tahun, sedangkan disiplin kerja karyawan PT. Bank Syarih Mandiri KCP Gunung Tua tetap diberlakukan tetapi belum diterapkan sanksi yang berat bagi karyawan yang melanggarnya hanya saja diberikan peringatan ketika melakukan *breafing*, dan untuk karyawan yang datang terlambat juga hanya diberikan teguran karena menurut pimpinan PT. Bank Syariah Mandiri KCP Gunung Tua hal itu merupakan kesadaran diri masing-masing dan sudah mempunyai

² Anwar Prabu Mangku Negara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2015). hlm. 67.

pemikiran yang sudah sama-sama dewasa. Namun pada kenyataannya masih ada karyawan yang datangnya terlambat.³

Wawancara dengan salah satu karyawan PT. Bank Syariah Mandiri KCP Gunung Tua Bapak Darwin Syaputra yang menjelaskan bahwa setiap jam 07:30-08:00 seluruh karyawan melakukan *briefing*, pada jam yang telah ditentukan masih ada karyawan yang belum tepat waktu. Selasa dan Kamis selain *briefing* karyawan melakukan *Role Play* hal ini dilakukan untuk mengoreksi kelengkapan atribut karyawan serta pelatihan bagi karyawan, namun masih ada diantara karyawan yang tidak mematuhi akan kewajiban-kewajiban yang ditetapkan oleh perusahaan, hari jum'at seluruh karyawan melaksanakan zikir pagi terlebih dahulu.⁴

Berdasarkan informasi yang didapat hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Bapak Andi Pratama Purba selaku karyawan dibagian mikro yang menyatakan bahwa Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya keluhan dan tercapainya target yang optimal, juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya yang berhubungan bagi keberhasilan suatu perusahaan.⁵

Tingkat pencapaian target karyawan dari masing-masing individu PT. Bank Syariah Mandiri KCP Gunung Tua banyak yang mengalami tidak

³ Wawancara dengan Ibu Maskayani Purba sebagai Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Gunung Tua, 2 April 2019.

⁴ Wawancara dengan Bapak Darwin Syaputra sebagai Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Gunung Tua, 6 September 2019.

⁵ Wawancara dengan Bapak Andi Pratama Purba sebagai karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Gunung Tua, 2 April 2019 .

tercapai target atau hasil rencana yang di inginkan tidak sesuai. Berikut ini data pencapaian target:

Tabel 1.1
Hasil Pencapaian Target Karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri
KCP Gunung Tua

No	Nama	Jabatan	Target	Pencapaian	Keterangan
1	Julkariasyah	Manager	2.000.000.000	1.064.050.000	Tidak tercapai
2	Siti Azizah Resni Manurung	Customer Service	40 Noe	41 noe	Tercapai
3	Herawati Siregar	Teller	50.000.000	37.000.000	Tidak tercapai
4	Darwin Syahputra	Branch Operation & Service Manager	2.000.000.000	1.064.050.000	Tidak tercapai
5	Muhammad Ridwan	Micro Banking Manger	200.000.000	75.000.000	Tidak tercapai
6	Jumiati Siregar	Micro Administrasi	200.000.000	25.000.000	Tidak tercapai
7	Amir Hamzah Harahap	Micro Financing Analyst	200.000.000	100.000.000	Tidak tercapai
8	Sayuti Hasibuan	Mitra Micro	200.000.000	75.000.000	Tidak tercapai
9	Andi Pratama Purba	Micro Financing Sales	200.000.000	175.000.000	Tidak tercapai
10	Nazaruddin Nasution	Micro Financing Sales	200.000.000	125.000.000	Tidak tercapai
11	Marta Yudi	Micro Financing Sales	200.000.000	100.000.000	Tidak tercapai
12	Jamilsyah Daulay	General Support Staff	2.000.000.000	1.064.050.000	Tidak tercapai
13	Riza Alfiandi	Pawning Officer	100.000.000	49.500.000	Tidak tercapai
14	Maskayani Purba	Pawning Staff	100.000.000	100.550.000	Tercapai
15	Dicky Wijaya	Jr. CBRM	200.000.000	100.000.000	Tidak tercapai
16	Ibrahim Saputra	Sales Force	200.000.000	75.000.000	Tidak tercapai
17	Oneaini	Sharing Funding	200.000.000	25.000.000	Tidak tercapai

		Executive			
18	Ridwan Dedi Syahputra	Driver	8 noe	2 noe	Tidak Tercapai
19	Putra Mulia Lubis	OB (Officer Boy)	8 noe	8 noe	Tercapai
20	Hermansyah Purba	Security	8 noe	4 noe	Tidak tercapai
21	Bangso Siregar	Security	8 noe	8 noe	Tercapai
22	Rizki Arianzah Nasution	Security	8 noe	3 noe	Tidak Tercapai

Sumber: PT. Bank Syariah Mandiri KCP Gunung Tua

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan PT. Bank Syariah Mandiri KCP Gunung Tua bahwa dalam hal pencapaian target yg diberikan oleh perusahaan belum bisa sepenuhnya tercapai. Target perusahaan yang diberikan yaitu berjumlah Rp. 2.000.000.000 dan target yang tercapai secara keseluruhan berjumlah Rp. 1.064.050.000. Pada Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan salah satunya ketidakpuasan dapat memunculkan perilaku penarikan diri atau perilaku-perilaku agresif, kesalahan yang disengaja dan pemogokan kondisi tersebut tentu saja dapat mempengaruhi menurunnya kinerja pegawai.⁶ Demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan memerlukan motivasi yang lebih kuat lagi agar lebih rajin dalam bekerja, selain motivasi, disiplin dari

⁶ Rizka Afrisalia Nitasari, "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Interenvening Pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus, dalam *tesis*, Universitas Diponegoro, 2012. hlm. 2-3.

karyawan masing-masing juga harus lebih diperketat lagi agar karyawan lebih aktif dan tidak lalai dalam bekerja agar tujuan perusahaan tercapai.

Menurut Patricia M. Sahanggamu, semakin banyak motivasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan”.⁷ Namun dalam kenyataan, teori tersebut tidak sepenuhnya didukung oleh bukti empiris yang dilakukan oleh peneliti terdahulu. Salah satu bukti empiris yang dilakukan oleh Enrico Maramis menunjukkan bahwa “motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan”.⁸ Sedangkan dalam penelitian Rahmila Sari, dkk, menunjukkan bahwa “motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan”.⁹

Berdasarkan kedua hasil penelitian di atas menunjukkan hasil yang berbeda-beda, sedangkan teori yang mendasari menyatakan semakin tinggi motivasi yang diberikan maka kinerja karyawan pun akan semakin meningkat. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Menurut Titik Efnita, “jika disiplin kerja dari para karyawan baik, patuh terhadap peraturan yang ditetapkan maka kinerja yang ditunjukkan dan dihasilkan oleh karyawan juga akan tinggi”.¹⁰ Namun beberapa bukti empiris

⁷ Patricia M. Sahanggamu, “Pengaruh Pelatihan kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkereditan Rakyat Dana Raya”, dalam *Jurnal EMBA*, Volume 2, No.4, Desember 2014, hlm. 514-523.

⁸ Enrico Maramis, “Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Manado”, dalam *Jurnal EMBA*, Volume 1, No. 4, Desember 2013, hlm. 955-963.

⁹ Rahmila Sari, dkk, “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar”, dalam *Jurnal Analisis*, Volume 1, No.1, Juni 2012, hlm. 87-93.

¹⁰ Titik Efnita, “Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sumatra Barat)”, *JIM UPB (Jurnal*

mengenai pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Dwi Agung Nugroho Arianto mengatakan bahwa “kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja”.¹¹ Penelitian yang berbeda dilakukan oleh Mutia Arda yang menunjukkan bahwa “disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja”.¹² Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas perusahaan perlu mengetahui cara terbaik memberikan motivasi dan meningkatkan kedisiplinan karyawannya agar secara sadar dan bertanggung jawab mematuhi peraturan dan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Dengan fenomena di atas peneliti tertarik perlu untuk membuktikan kebenaran tersebut dengan melakukan penelitian lebih lanjut dan menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Pemberian Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Gunung Tua”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti mengidentifikasi masalah yaitu:

Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam) 6, no. 2 (30 Juli 2018): (92-99), <https://doi.org/10.33884/jimupb.v6i2.683>.

¹¹ Dwi Agung Nugroho Arianto, “Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar”, dalam *Jurnal Economia*, Volume 9, No. 2, Oktober 2013, hlm. 91.

¹² Mutia Arda, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan”, dalam *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, Volume 18, No. 1, tahun 2017, hlm. 45-60.

1. Pemberian motivasi dan kedisiplinan dalam melakukan tugas yang masih kurang akan berdampak pada kinerja karyawan semakin rendah.
2. Kurangnya disiplin karyawan dapat menghambat kinerja karyawan
3. Kinerja karyawan tidak optimal yang diakibatkan kurangnya pemberian motivasi dan disiplin yang tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan
4. Kurangnya pemberian motivasi yang dapat menghambat kinerja karyawan
5. Tidak Tercapainya target yang ditentukan oleh perusahaan

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka yang dapat menjadi batasan masalah adalah faktor pemberian motivasi, disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Gunung Tua.

D. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel ini digunakan untuk mengetahui variabel-variabel serta alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini. Beberapa indikator yang mendukung variabel-variabel penelitian serta skala yang digunakan untuk melakukan pengukuran maupun penelitian. Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

Tabel 1.2
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1		Motivasi merupakan proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang	1. Keinginan 2. Kompensasi	Ordinal

	Pemberian Motivasi	individu yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persitensi dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. ¹³ Dalam penelitian ini motivasi yang dimaksud adalah dilihat dari finansial yang diberikan perusahaan terhadap karyawan PT. Bank Syariah Mandiri KCP Gunung Tua.	yang memadai 3. Jaminan 4. Tanggung Jawab ¹⁴	
2	Disiplin	Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut, disiplin merupakan alat penggerak karyawan agar tiap pekerjaan berjalan dengan lancar. ¹⁵ Dalam penelitian ini dilihat dari kepatuhan karyawan PT. Bank Syariah Mandiri KCP Gunung Tua.	1. Tujuan dan Kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas Jasa 4. Keadilan 5. Waskat ¹⁶	Ordinal
3	Kinerja	Kinerja merupakan tentang apa yang dikerjakan dan hasil pekerjaan secara kualitas dan kuantitas. ¹⁷ Dalam penelitian ini kinerja yang dimaksud adalah dilihat dari pencapaian target karyawan yang tidak tercapai pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Gunung Tua.	1. Sikap 2. Hasil kerja 3. Pengetahuan 4. Inisiatif 5. Kecekatan mental. ¹⁸	Ordinal

¹³ Winarni, *Motivasi Pemoivation dalam Manajemen* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011), hlm. 1.

¹⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2015), hlm. 117.

¹⁵ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia cet. 5*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hlm. 305.

¹⁶ Malayu S.P Hasibuan, *Op-Cit.*, hlm. 194.

¹⁷ Anwar Prabu Mangku Negara, *Op-Cit.*, hlm. 67.

¹⁸ Edy Sutrisno, *Op-Cit.*, hlm. 152.

E. Rumusan Masalah

Merupakan suatu pertanyaan yang akan dicari jawabannya melalui pengumpulan data. Rumusan masalah yang menjadi perhatian dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah pemberian motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Gunung Tua ?
2. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Gunung Tua ?
3. Apakah pemberian motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Gunung Tua ?

F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri KCP Gunung Tua.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri KCP Gunung Tua.
3. Untuk mengetahui pengaruh pemberian motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri KCP Gunung Tua.

G. Kegunaan Penelitian

1. Bagi PT Bank Syariah Mandiri KCP. Gunung Tua

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan, saran, informasi dan pengambilan kebijakan mengenai masalah yang sedang dihadapi lembaga untuk merencanakan strategi dalam meningkatkan disiplin karyawan atau pengambilan keputusan agar lebih baik kedepannya terutama dalam manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan referensi untuk menambah ilmu pengetahuan bagi peneliti di kemudian hari.

3. Bagi Peneliti Seterusnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada peneliti berkaitan dengan masalah yang diteliti secara teori maupun praktek

H. Sistematika Pembahasan

Untuk mendapatkan pengumpulan data gambaran secara ringkas mengenai skripsi ini, maka sistem penulisannya akan dibagi ke dalam beberapa bab sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah batasan masalah, definisi operasional variabel, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika pembahasan.

Identifikasi masalah yaitu berisi uraian-uraian yang mengantarkan kepada masalah dan menunjukkan adanya masalah yang menjadi objek penelitian, peneliti memulai uraian-uraian dari konsep ideal. Yang berkaitan dengan masalah penelitian dan dilanjutkan dengan uraian-uraian yang memaparkan fenomena-fenomena umum dalam realitas di lapangan yang bertentangan atau atau tidak sesuai dengan teori tersebut.

Batasan masalah yaitu peneliti membatasi ruang lingkup penelitian hanya pada beberapa aspek atau sub masalah yang dipandang lebih dominan dan urgen. Definisi operasional variabel yaitu menjelaskan secara operasional tentang setiap variabel yang akan diteliti, serta menjelaskan pengukuran dan skala yang digunakan dalam penelitian.

Rumusan masalah yaitu penjabaran hal-hal yang menjadi pertanyaan dan yang akan dijawab dalam peneliti. Rumusan masalah dibuat dalam bentuk pertanyaan yang bersifat umum dan khusus. Tujuan penelitian merupakan jawaban terhadap rumusan masalah atau berupa pertanyaan yang mengungkapkan hal-hal yang akan diperoleh pada akhir penelitian. Kegunaan penelitian menjelaskan manfaat yang hendak diperoleh dari hasil penelitian. Hal ini dapat dijelaskan dalam dua bentuk, yakni kegunaan bersifat teoritis dan kegunaan bersifat praktis.

Sistematika pembahasan yaitu menuliskan kembali seluruh yang termuat dalam daftar isi. Penulisan sistematika yang benar, selain mengemukakan seluruh yang tercantum pada daftar isi, juga memberi penjelasan bagaimana sistematika penulisan yang dilaksanakan mulai dari

bagian awal hingga akhir sehingga penulisan penelitian benar-benar sistematis, jelas dan mudah dipahami.

BAB II adalah Landasan Teori

Bab ini menjelaskan tentang kerangka teori, penelitian terdahulu kerangka pikir dan hipotesis. Kerangka teori ialah pembahasan dan uraian-uraian tentang objek penelitian sesuai dengan teori atau konsep yang diambil dari segala yang dijadikan referensi dalam penelitian. Penelitian terdahulu mencantumkan beberapa penelitian dari orang lain yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan. Kerangka pikir yaitu berisi tentang pemikiran peneliti tentang variabel atau masalah penelitian yang ingin diselesaikan pemecahannya. Hal ini menyangkut hubungan variabel dan solusinya yang terkait dengan problematika penelitian yang diangkat berdasarkan teori atau konsep para ahli yang kemudian dinyatakan dalam sebuah penelitian pemikiran oleh peneliti. Hipotesis yaitu uraian yang menjelaskan jawaban sementara terhadap masalah penelitian berdasarkan hasil kajian kerangka teori. Jawaban sementara ini akan diuji kebenarannya melalui hasil analisis data.

BAB III Metodologi Penelitian

Bab ini menjelaskan tentang lokasi dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasidan sampel, dan analisis data. Lokasi dan waktu penelitian yaitu uraian yang menjelaskan penelitian yang dimulai dari awal penulisan proposal hingga penulisan laporan penelitian yang akan dilaksanakan dan karakteristiknya dan menjelaskan pendekatan yang dilakukan, yakni

kuantitatif. Populasi dan sampel yaitu ada hubungannya dengan generalisasi. Namun bila jumlah populasinya besar, dapat ditetapkan sampel sesuai dengan aturan yang ada dalam metodologi penelitian. Teknik pengumpulan data disesuaikan dengan bentuk sumber data dan jenis pendekatan penelitian. Untuk penelitian dokumentasi, pengumpulan datanya dilakukan dengan menelaah buku-buku atau arsip yang ada dan bahan lain yang menjadi sumber data. Analisis data adalah menggunakan *software SPSS*, yang terdiri dari uji normalitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda; mencakup uji t, uji F, *uji R Square*. Uji validitas dan reabilitas.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Menjelaskan tentang gambaran umum objek penelitian yang dilakukan peneliti, dan pembahasan hasil analisis.

BAB V Penutup

yang terdiri dari kesimpulan dan saran yang merupakan akhir dari keseluruhan uraian yang telah dikemukakan diatas.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Sedarmayanti “Kinerja merupakan proses yang digunakan pengusaha untuk memastikan karyawan bekerja searah dengan tujuan organisasi”.¹ Menurut Anwar, “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.² Menurut Robiatul Amina “Kinerja merupakan pencapaian keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang telah ditentukan dan disepakati bersama”.³ Pada perusahaan pastinya memerlukan penilaian kinerja karyawannya atas apa yang telah diberikan kepada setiap karyawan untuk membandingkan hasil dari kinerja yang telah ia berikan untuk perusahaan tersebut.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, maka peneliti berpendapat bahwa kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang bisa dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah

¹ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2013), hlm. 87.

² Anwar Prabu Mangku Negara, *Op-Cit.*, hlm. 67.

³ Robiatul Amina, “Pengaruh Tunjangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bakti Arta Sejahtera (BAS) Sampang” , dalam *Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, Volume 3, No. 1, Juni 2016, hlm. 178.

ditentukan oleh perusahaan, kinerja juga merupakan hasil tingkat pencapaian dari karyawan dalam mewujudkan tujuan organisasi baik dari segi kuantitas maupun dari segi kualitasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan atau standar yang diberikan oleh perusahaan.

b. Kriteria Kinerja yang Baik

Menurut Moehariono, kinerja yang baik sebaiknya memiliki karakteristik sebagai berikut dibawah ini:⁴

- 1) Rasional: Kinerja yang baik seharusnya diterima oleh sehat, tidak ada kinerja yang baik yang tidak rasional.
- 2) Konsisten: kinerja yang baik seharusnya sejalan dengan nilai-nilai yang ada dalam organisasi dan departemen serta organisasi.
- 3) Tepat: kinerja yang baik harus dapat dinyatakan secara tepat dan jelas.
- 4) Efisien: kinerja yang baik sedapat mungkin melalui pengorbanan dana yang minim dengan hasil yang memuaskan.
- 5) Tertantang: kinerja yang baik sebaiknya memberikan tantangan yang tinggi bagi pelakunya dan diupayakan menjadi motivator yang efektif.
- 6) Terarah: kinerja yang baik seharusnya terarah kepada suatu tujuan tertentu, dapat melalui garis komando.

⁴ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2012), hlm. 114-115.

- 7) Disiplin: kinerja yang baik seharusnya dikerjakan melalui disiplin kinerja yang tinggi.
 - 8) Sistematis: kinerja seharusnya dikerjakan secara sistematis dan tidak acak.
 - 9) Dapat dicapai: kinerja yang baik sebaiknya diarahkan dapat mencapai target atau tujuan yang telah ditetapkan.
 - 10) Disepakati: kinerja yang baik seharusnya disepakati oleh semua pihak yang terkait.
 - 11) Terkait dengan waktu: kinerja yang baik seharusnya dikaitkan dengan waktu yang telah diukur, karyawan diberi batas waktu tertentu dan dituntut menggunakan waktu seefektif dan seefisien mungkin.
 - 12) Berorientasi kepada kerja sama kelompok: kinerja yang baik seharusnya diarahkan kepada kerja sama kelompok. Kinerja kelompok umumnya lebih efektif dan efisien dibanding kinerja individu.
- c. Penilaian Kinerja Karyawan

Suatu organisasi atau perusahaan perlu mengetahui kelemahan dan kebaikan karyawan sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan

produktivitas dan pengembangan karyawan, oleh karena itu diperlukan penilaian kinerja.⁵

Menurut Marwansyah, sistem penilaian kinerja memerlukan standar kinerja, yang berfungsi sebagai tolak ukur untuk mengukur kinerja. Agar efektif, standar yang digunakan hendaknya terkait dengan hasil yang diharapkan dari sebuah pekerjaan. Dalam kaitan hal ini, analisis jabatan berguna untuk mengungkapkan kriteria kinerja yang spesifik untuk menjaga semua karyawan bertanggung jawab atas tugas-tugasnya.⁶

Marwansyah mengemukakan penilaian kinerja memiliki tiga tujuan yaitu:

- 1) Untuk mengukur kinerja secara *fair* dan obyektif berdasarkan persyaratan pekerjaan, ini memungkinkan karyawan yang efektif untuk mendapat imbalan atas upaya mereka dan karyawan yang tidak efektif mendapat konsekuensi sebaliknya atas kinerja buruk.
- 2) Untuk meningkatkan kinerja dengan mendefinisikan tujuan-tujuan pengembangan yang spesifik.
- 3) Untuk mengembangkan tujuan karir sehingga karyawan dapat selalu menyesuaikan diri dengan tuntutan dinamika organisasi.⁷

⁵ Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi dan Sumber Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2009), hlm. 171.

⁶ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung, ALFABETA, 2016), hlm. 230

⁷ *Ibid.*, hlm 232

d. Indikator yang dinilai dalam Kinerja

Dalam penelitian ini pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan sebagai berikut:

- 1) Hasil kerja, suatu pekerjaan yang dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan karyawan dalam bekerja.
- 2) Pengetahuan pekerjaan, pengetahuan karyawan yang melaksanakan tugasnya dengan baik sangat menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas dengan baik.
- 3) Inisiatif, suatu kemampuan yang menemukan ide terbaru dalam memecahkan masalah.
- 4) Kecekatan mental, kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja menyesuaikan dengan kerja serta situasi kerja yang ada.
- 5) Sikap, Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- 6) Kinerja Karyawan dalam Pandangan Islam

Menurut pandangan islam kerja merupakan suatu ibadah artinya islam menjadikan dunia kerja bukan hanya sebagai bangunan demi memenuhi kebutuhan, tetapi juga sebagai salah satu bentuk ibadah kepada Allah SWT. Jadi, agar suatu pekerjaan memiliki nilai yang sangat tinggi, haruslah dengan cara bersungguh-sungguh sesuai dengan ajaran islam dalam melakukan semua pekerjaan.

Apalagi seseorang bekerja di suatu perusahaan, pastinya harus memiliki sikap yang tanggung jawab, berakhlak yang baik yang mau mengikuti semua prosedur dan aturan-aturan yang di berikan oleh perusahaan serta memberikan kinerja yang bagus untuk mencapai suatu tujuan dari perusahaan. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surah *Al-Anfal* ayat 27:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا
أَمْنَتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui.⁸

Dalam tafsir Rahmat oleh H. Oemar Bakry menjelaskan bahwa kita dilarang untuk berkhianat kepada Allah dan Rasul-Nya. Menyuruh kita untuk selalu menunaikan dengan baik amanat yang dipercayakan kepada kita jangan meniru sifat orang munafik jika ia berbicara ia berdusta, jika ia berjanji ia tidak menepatinya, dan jika ia percaya ia mengkhianatinya.⁹

2. Pemberian Motivasi

a. Pengertian Pemberian Motivasi

Menurut Sudarwan Danim, “motivasi diartikan sebagai setiap daya gerak atau daya dorong yang muncul pada diri individu untuk

⁸ Departemen Agama RI, *Al-quran dan Terjemana nya*, (Diponegoro, 2010), hlm. 180

⁹ H. Oemar Bakry, *Tafsir Rahmat* (Jakarta 1983), hlm. 339.

secara sadar mengabdikan diri bagi pencapaian tujuan organisasi”.¹⁰

Sedangkan Malayu S.P mengartikan motivasi sebagai “hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal”.¹¹

Menurut J. Winardi motivasi merupakan:

Suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.¹²

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, memelihara, serta mendorong perilaku individu yang lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan ataupun tugas-tugas yang diberikaan oleh perusahaan dan yang bisa aktif bergerak didalam suatu organisasi.

Mengingat bahwa motivasi berkaitan erat dengan periku, maka dapat dikatakan bahwa terdapat macam-macam faktor yang berbeda dan mempengaruhinya, yaitu: kebutuhan individu, sikap manajemen. Para individu bertindak pastinya karena adanya sejumlah kekuatan yang mendorong, yang ada dalam diri mereka sendiri, dan diwakili oleh istilah-istilah seperti:

23. Sudarwan Danim, *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), hlm. 23.

¹¹ Malayu S.P Hasibuan, *Op-Cit.*, hlm. 141.

¹² J. Winardi, *Motivasi Pemoivasian Dalam Manajemen*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011), hlm. 6.

- 1) Keinginan-keinginan (*wants*)
- 2) Kebutuhan-kebutuhan (*needs*)
- 3) Perasaan takut (*fears*)

Setiap tindakan manusia yang dilaksanakan dengan tujuan tertentu baik yang disadari, maupun yang tidak disadari hal ini menyebabkan orang yang bersangkutan bertindak atau melakukan suatu tindakan.¹³

b. Unsur-unsur Motivasi

Menurut Sudarman ada beberapa unsur motivasi seperti diuraikan berikut:¹⁴

1) Tujuan

Manusia organisasional yang memiliki motivasi tinggi senantiasa sadar bahwa antara tujuan dirinya dengan tujuan organisasi sama sekali tidak terpisahkan atau jika terpisah tidak akan terlalu senjang. Manusia organisasional merupakan mereka yang mau dan mampu berperilaku secara bertujuan.

2) Kekuatan dari dalam diri individu

Kekuatan ini berakumulasi dan menjelma dalam bentuk dorongan batin seseorang untuk melakukan sesuatu tugas secara tepat waktu, optimal secara pelayanan, efisien secara pembiayaan, akurat dilihat dari tujuan yang dicapai. Manusia organisasional bekerja didalam organisasi semata-mata karena

¹³ J. Winardi, *Op-Cit.*, hlm. 7.

¹⁴ Sudarwan Danim, *Op-Cit.*, hlm. 15.

rasa terpanggil untuk berbuat tanpa mengingkari ada maksud-maksud yang ingin dicapai dari pekerjaan itu, seperti gaji, aktualisasi diri, mengisi waktu luang atau rekreasi.

3) Keuntungan

Manusia organisasional adalah makhluk normal yang taraf pengabdian tinggi sekalipun, dalam proses kerja tidak terlepas dari adanya hasrat meraih sesuatu. Rasa dekat terhadap kebutuhan, keinginan memperoleh imbalan, rasa ingin meningkatkan diri dan seperangkat keinginan mencari keuntungan.

c. Tipe-tipe Motivasi

Menurut Sudarwan Danim, secara umum motivasi dapat diklarifikasikan ke dalam empat jenis yang satu sama lain memberi warna terhadap aktivitas manusia yaitu:¹⁵

1) Motivasi Positif

Motivasi positif merupakan proses pemberian motivasi atau usaha membangkitkan motif, dimana hal ini diarahkan pada usaha untuk mempengaruhi orang lain agar dia bekerja dengan secara baik dan antusias dengan cara memberikan keuntungan tertentu kepadanya.

¹⁵ *Ibid.*, hlm. 17.

2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif sering dikatakan sebagai motivasi yang bersumber dari rasa takut, motivasi negatif yang berlebihan akan membuat organisasi tidak mampu mencapai tujuan, personalia organisasi menjadi tidak kreatif.

3) Motivasi dari Dalam

Statemen itu mencerminkan kuatnya motivasi dari dalam yang terkandung pada diri karyawan, motivasi dari dalam timbul pada diri pekerja waktu dia menjalankan tugas-tugas yang bersumber dari dalam diri pekerja itu sendiri.

4) Motivasi dari Luar

Motivasi dari luar adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada di luar pekerjaan dan dari luar diri pekerjaan itu sendiri.

5) Tujuan Motivasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan ada beberapa tujuan motivasi sebagai beriku:¹⁶

- a) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c) Mempertahan kestabilan karyawan perusahaan
- d) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e) Mengefektifkan pengadaan karyawan

¹⁶ Malayu S.P Hasibuan, *Op-Cit.*, hlm. 146.

- f) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, 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.

d. Indikator-indikator Motivasi

1. Keinginan

Merupakan suatu tindakan untuk memenuhi kebutuhan yang kita inginkan, dengan keinginan tersebut kita harus bekerja semaksimal mungkin untuk dapat terpenuhi apa yang kita inginkan. Adapun ciri-ciri dari keinginan itu:

- a) Keinginan bersifat tidak terbatas.
- b) Dapat ditunda atau tidak dipenuhi.
- c) Tidak mengancam kelangsungan hidup manusia.

2. Kompensasi yang memadai

Merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Adapun ciri-ciri dari kompensasi yang memadai, yaitu:

- a) Kompensasi mengarah kepada semua yang terbentuk imbalan keuangan.

- b) Kompensasi diperoleh dari pelayanan dan manfaat yang diterima karyawan sebagai bagian dari suatu hubungan pekerjaan.
- c) Kompensasi juga penghargaan yang diberikan kepada karyawan.

3. Jaminan pekerjaan

Setiap orang mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Adapun ciri-ciri dari jaminan pekerjaan, yaitu:

- a) Jaminan keselamatan kerja
- b) Jaminan hari tua

4. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan karyawan dalam bekerja. Adapun ciri-ciri dari Status dan tanggung jawab, yaitu:

- a) Dapat dipercaya dan diandalkan
- b) Selalu memberikan yang terbaik.¹⁷

¹⁷ Edy Sutrisno, M. Si., *Op.Cit.*, hlm. 117.

3. Disiplin

a. Pengertian Disiplin

Disiplin kerja membantu mewujudkan sikap mental terhadap seseorang dan membentuk perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, norma-norma, kode etik serta prosedur kerja yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi baik secara tertulis maupun tidak tertulis dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diamanahkan kepadanya. Menurut Ivonne A.S. Sajangbati berpendapat bahwa:¹⁸

Disiplin suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara komperatif dengan para karyawan yang lain dengan meningkatkan prestasi kerja.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuanya. Jadi kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

b. Indikator-indikator Kedisiplinan

Menurut Malayu S.P Hasibuan terdapat beberapa faktor atau indikator yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi diantaranya:¹⁹

¹⁸ Ivonne A. S. Sajangbati, "Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT.Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung", dalam *Jurnal EMBA*, Volume 1, No. 4, Desember 2013, hlm. 667-678.

¹⁹ Malayu S.P Hasibuan, *Op-Cit.*, hlm. 194.

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladan Pimpinan

Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

3) Balas Jasa

Balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5) Waskat (Pengawasan Melekat)

Waskat pengawasan melekat adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan, serta untuk mencegah /mengetahui kesalahan, memperbaiki kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal control yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Jadi, waskat menuntun adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahanya dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Hubungan Pemberian Motivasi Terhadap Kinerja

Kita telah mengetahui, bahwa motivasi adalah entusiasme dan persistensi dengan apa seseorang melaksanakan tugas tertentu. Motivasi juga merupakan variabel penting yang dimana motivasi perlu mendapat perhatian yang besar bagi organisasi dalam peningkatan kinerja. Motivasi merupakan alat penggerak atau dorongan bagi karyawan, atau semangat yang timbul dalam diri seseorang untuk melakukan tugas-tugas yang diberikan karena adanya rangsangan dari luar baik itu atasan dan lingkungan kerja, serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang

diberikan dan dilakukan dalam organisasi.²⁰ Menurut Sudarwan Danim “Motivasi sangat mempengaruhi produktivitas kerja”.²¹ Motivasi yang tinggi akan menghasilkan produktivitas atau kinerja yang tinggi dan pada motivasi yang rendah akan menghasilkan produktivitas kerja atau kinerja yang rendah pula dan akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuan pula.²²

Adapun Penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini oleh Kenny Astria (2018 yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamalung) Mengatakan bahwa “motivasi memiliki hubungan positif serta signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabanag Pamalung.”²³

Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya pada PT Bank Sayariah Mandiri KCP. Gunung Tua.

²⁰ Bryan Johannes Tampi, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap kinerja Karyawan pada PT.Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)”, dalam *jurnal Acta Diurna*, Volume 3, No. 4. Tahun 2014, hlm. 8.

²¹ Sudarwan Danim, *Op-Cit.*, hlm. 29.

²² *Ibid.*, hlm.29.

²³ Kenny Astrlia, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamalung”, dalam *jurnal MANDIRI*, volume 3, No.1, Juni 2018, hlm. 1-22.

5. Hubungan Disiplin dengan Kinerja

Disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan.²⁴

Pelaksanaan disiplin dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan. Untuk menciptakan kondisi yang harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara kewajiban dan hak karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang bercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Hal demikian membuktikan bila kedisiplinan karyawan memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan.²⁵

Adapun Penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini oleh Abdul Hanafi dan Zulkifli (2018 yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja

²⁴ Mardi Astutik, "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Suraya Kencana Food Jombang", dalam *Jurnal Ekonomi*, Volume XXII, No. 02, Juli 2017, hlm. 109-123.

²⁵ *Ibid.*, hlm. 114.

Karyawan) Mengatakan bahwa “disiplin memiliki hubungan positif serta signifikan terhadap Kinerja karyawan.”²⁶

Jadi dapat disimpulkan peneliti dalam hal ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sayariah Mandiri KCP Gunung Tua.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai pemberian motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan telah dilakukan beberapa peneliti terdahulu. Untuk menguatkan peneliti ini, maka peneliti mengambil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pemberian motivasi dan disiplin kerja.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti / tahun	Judul	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Patricia M. Sahanggamu & Sivya L. Mandey tahun 2014	Pengaruh pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya.	Analisis penelitian yang digunakan adalah analisis regresi berganda menggunakan program SPSS.	Hasil ini bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Titik Efnita 2018	Gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sumatra Barat	Analisis penelitian yang digunakan adalah analisis regresi berganda menggunakan program SPSS.	Dari hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terbukti berpengaruh secara positif dan

²⁶ Abdul Hanafi dan Zulkifli, “Pengaruh Lingkungan Kerja serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan”, dalam Jurnal Dimensi, Volume 7, No. 2, juli 2018.

		2018		signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Bryan Johannes Tampi tahun 2014	Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado)	Analisis penelitian yang digunakan adalah analisis regresi berganda menggunakan SPSS	Dari hasil penelitian yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi memiliki peran positif dalam mempengaruhi kinerja karyawan.
4	Kenny Astria 2018	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang	Analisis penelitian yang digunakan adalah analisis regresi berganda menggunakan SPSS	Dari hasil penelitian yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.
5	Rahmila Sari, Mahlia Muis, Nurjannah Hamid 2012	Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada bank syariah mandiri kantor cabang makassar	Analisis penelitian yang digunakan adalah analisis regresi berganda menggunakan SPSS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan determinasi sebesar 0,345 atau 34,5%.
6	Ivona A. S. Sajangbati 2013	Motivasi, disiplin dan kepuasan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) cabang bitung	Analisis penelitian yang digunakan adalah analisis regresi berganda menggunakan SPSS	Hasil menunjukkan bahwa motivasi, disiplin, dan kepuasan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel di atas terdapat persamaan dan perbedaan penelitian antara penelitian terdahulu dan penelitian ini antara lain:

1. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Patricia M. Sahanggamu dan Sivya L. Mandey sama-sama menggunakan variabel bebas yaitu motivasi dan disiplin sedangkan variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan. sedangkan perbedaan yang mendasar antara keduanya adalah lokasi penelitian. Patricia M. Sahanggamu dan Sivya L. Mandey melakukan penelitian pada PT. Bank Perkereditan Rakyat Dana Raya dan penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Gunung Tua.
2. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Titik Efnita yaitu sama-sama menggunakan motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai variabel bebas, sedangkan variabel terikatnya kinerja karyawan. sedangkan perbedaan yang mendasar antara keduanya adalah lokasi penelitian. Titik Efnita melakukan penelitian pada PT Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sumatra Barat dan penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Gunung Tua.
3. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bryan Johannes Tampi yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas motivasi, sedangkan variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan yang

mendasar antara keduanya adalah lokasi penelitian dan variabel bebas, Bryan Johannes Tampi tidak menggunakan disiplin sebagai variabel bebas sedangkan penelitian ini menggunakan disiplin variabel bebas dan lokasi penelitian terdahulu ada pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk (Regional Sales Manado) sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Gunung Tua.

4. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kenny Astria yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas yaitu disiplin dan motivasi sedangkan variabel terikatnya sama-sama menggunakan kinerja karyawan. Sedangkan Perbedaan yang mendasar antara keduanya yaitu lokasi penelitian, Kenny Astria melakukan penelitian pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pemulang sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Gunung Tua.
5. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmila Sari, Mahlia muis, dan nurjannah Hamid yaitu sama-sama menggunakan motivasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Sedangkan perbedaan yang mendasar antara keduanya adalah lokasi penelitian dan variabel bebas yang digunakan, Rahmila Sari, dkk tidak menggunakan disiplin sebagai variabel bebas sedangkan penelitian ini menggunakan disiplin sebagai variabel bebas,

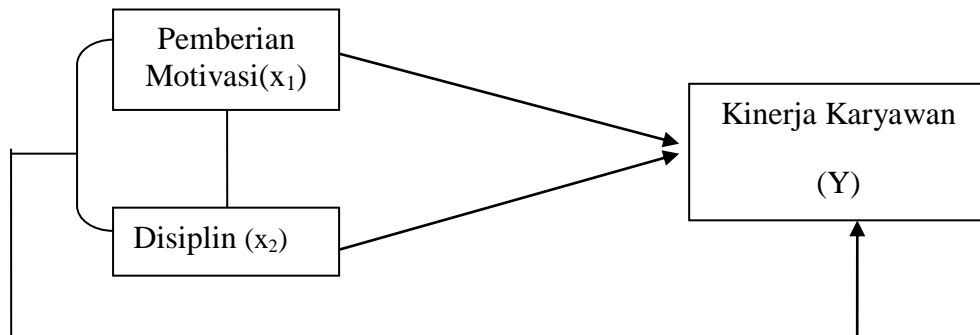
Rahmila Sari, dkk melakukan penelitian pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. Sedangkan penelitian ini melakukan penelitian pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Gunung Tua.

6. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ivonne A. S. Sajang bati yaitu sama-sama menggunakan motivasi dan disiplin sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Sedangkan perbedaan yang mendasar antara keduanya adalah lokasi penelitian dan variabel bebas yang digunakan, Ivonna A. S. Menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel bebas sedangkan penelitian ini tidak menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel bebas, Ivona A. S. Sajangbati, melakukan penelitian pada PT. Pos Indonesia (Persero) cabang bitung sedangkan penelitian ini melakukan penelitian pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Gunung Tua.

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan sistem tentang hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang dideskripsikan. Berdasarkan yang telah diuraikan sebelumnya maka akan di uji bagaimana pemberian motivasi (X_1), disiplin (X_2), sebagai variabel bebas berbepangruh pada kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat pada PT. Bank Sayariah Mandiri KCP Gunung Tua.

Gambar 2.1
Kerangka pikir



Berdasarkan gambar 2.1 di atas, dapat dilihat dalam penelitian ini variabel bebas yaitu Pemberian motivasi secara parsial mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Variabel bebas yaitu disiplin secara parsial mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

D. Hipotesis

Menurut Mudjarad Kuncoro, “hipotesis adalah suatu penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena kata lain, hipotesis merupakan jawaban sementara yang disusun oleh peneliti, yang kemudian akan di uji kebenarannya melalui penelitian yang dilakukan”.²⁷ Adapun hipotesisi yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ : Terdapat pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Gunung Tua.

H₂ : Terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Gunung Tua.

²⁷ Mudrajat Kuncoro, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi* (Jakarta: Erlangga, 2013), hal. 59.

H₃ : Terdapat pengaruh pemberian motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Gunung Tua.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian bertempat di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua yang beralamat di jalan SM. Raja Nomor 234 Kelurahan Pasar Gunung Tua Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara, Sumatra Utara, Indonesia. Dan penelitian ini akan dilakukan mulai pada bulan Februari 2019 samapai dengan selesai.

B. Jenis Penelitian

Penelitian ini apabila ditinjau dari segi pendekatan analisis, maka penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Sesuai dengan namanya, kuantitatif dapat diartikan data yang diukur dalam suatu skala numeric (angka).¹ Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu motivasi (X_1) dan disiplin (X_2) sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Suharsimi Arikunto, “populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya”.² Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT.Bank

¹ *Ibid.*, hlm. 124.

² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm. 173.

Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua yang berjumlah 22 orang.

Tabel 3.1
Populasi Penelitian

No	Jumlah Karyawan keseluruhan	Jenis kelamin		Keterangan
		Laki-laki	Perempuan	
1	22 orang	17 orang	-	Aktif
		-	5 orang	Aktif

Sumber: PT: Bank Syariah Mandiri KCP.Gunung Tua

2. Sampel

Menurut Sugiono “sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”.³ Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu merupakan seluruh karyawan PT. Bank Syariah Mandiri KCP Gunung Tua yang terdiri dari 22 orang.

Tabel 3.2
Sampel Penelitian

No	Nama	Jenis Kelamain	Jabatan
1	Julkariasyah	Laki-laki	Manager
2	Darwin Syahputra	Laki-laki	Branch Operation & Servive Manager
3	Jamilsyah Daulay	Laki-laki	General Support Staff
4	Siti Azizah Resni Manurung	Perempuan	Cosumer Service
5	Herawati Siregar	Perempuan	Teller
6	Muhammad Ridwan	Laki-laki	Micro Banking Manager
7	Jumiati Siregar	Perempuan	Micro Administrasi
8	Amir Hamzah Harahap	Laki-laki	Micro Financing Analyst
9	Sayuti Hasibuan	Laki-laki	Mitra Micro

³ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 115.

10	Andi Pratama Purba	Laki-laki	Micro Financing Sales
11	Nazaruddin Nasution	Laki-laki	Micro Financing Sales
12	Marta yudi	Laki-laki	Micro Financing Sales
13	Riza Alfiandi	Laki-laki	Pawning Officer
14	Maskayani Purba	Perempuan	Pawning Staff
15	Dicky Wijaya	Laki-laki	Jr. CBRM
16	Ibrahim Saputra	Laki-laki	Sales Force
17	Oneaini	Perempuan	Sharing Funding Executive
18	Ridwan Dedi Syaputra	Laki-laki	Driver
19	Putra Mulia Lubis	Laki-laki	Offocer Boy
20	Hermansyah Purba	Laki-laki	Security
21	Bangso Siregar	Laki-laki	Security
22	Rizki Arianzah Nasution	Laki-laki	Security

Sumber: PT: Bank Sayariah Mandiri KCP.Gunung Tua

D. Sumber Data

Sumber data penelitian ini dapat diklarifikasikan menjadi data primer data skunder

1. Data Primer

Data primer adalah data yang berasal dari sumber asli atau sumber pertama yang secara umum yang kita sebut sebagai narasumber.⁴ Penelitian dilakukan dengan cara memberikan kuesioner. Kuesioner merupakan mengumpulkan data dengan cara memberikan seperangkat pernyataan kepada responden untuk dijawab.

2. Data Sekunder

Data sekunder ialah data yang sudah diproses oleh pihak tertentu sehingga data tersebut sudah tersedia saat kita memerlukan.⁵ Penelitian ini termasuk penelitian melalui segala bahan tertulis (studi

⁴ Surwono Jonatan, *Metode Riset Skripsi, Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prisedur SPSS* (Jakarta: PT. Elex Media Komputind, 2012), hlm. 37.

⁵ *Ibid.*, hlm. 32.

kepustakaan) dalam bentuk buku, internet dan sumber tertulis lainnya yang relevan dengan judul penelitian serta dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya.

E. Instrument Pengumpulan Data

Instrumen Penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian.⁶ Adapun instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara atau interview adalah sebuah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden atau orang yang diwawancarai.⁷ Wawancara dilakukan langsung pada Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri KCP Gunung Tua dengan Ibu Maskayani Purba, yang mengatakan bahwasanya pimpinan memberikan bonus/tunjangan dan penghargaan bagi yang mencapai target, hal ini dilakukan untuk lebih mendorong karyawan lebih giat lagi dalam mencaoai target yang telah ditentukan. Lalu sanksi yang diberikan pada karyawan yang tidak mencapai target yaitu dimulai dari tahap peringatan hingga tahap diskualifikasi.⁸

⁶ Sugiyono, *Op-Cit.*, hlm. 146.

⁷ *Ibid.*, hlm, 126.

⁸ Wawancara dengan Ibu Maskayani Purba sebagai Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Gunung Tua, 2 April 2019.

2. Angket (kuesioner)

Angket merupakan salah satu bentuk pertanyaan tertulis melalui sebuah daftar pertanyaan yang sudah disiapkan sebelumnya, dan diisi oleh responden. Penggunaan kuesioner digunakan dengan menggunakan skala likert (*Likert Scarle*), dimana variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel.⁹ Metode ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial instrumen pernyataan ini menghasilkan total skor bagi tiap-tiap anggota sampel yang diwakili oleh setiap nilai skor seperti yang tercantum dalam skala likert di bawah ini:

Tabel 3.3
Skala Likert

Keteranga	SS	S	KS	TS	STS
Nilai	5	4	3	2	1

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Dalam hal menyusun angket, agar tidak lari dalam permasalahan yang diteliti. Maka penelitian menyusun kisi-kisi dalam tabel sebagai berikut:

⁹ *Ibid.*, hlm. 146.

Tabel 3.4
Kisi-kisi Angket Tentang Pemberian Motivasi

No	Variabel	Indikator	Nomor Soal
1	Motivasi	a. Keinginan b. Kompensasi yang Memadai c. Jaminan d. Status dan Tanggung Jawab	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10,11
Jumlah			11

Tabel 3.5
Kisi-kisi Angket Tentang Disiplin

No	Variabel	Indikator	Nomor Soal
1	Disiplin	a. Tujuan dan Kemampuan b. Teladan pimpinan c. Balas Jasa d. Keadilan e. Waskat	1,2 3,4 5,6 7,8 9
Jumlah			10

Tabel 3.6
Kisi-kisi Angket Tentang Kinerja Karyawan

No	Variabel	Indikator	Nomor Soal
1	Kinerja Karyawan	a. Sikap b. Hasil Kerja c. Pengetahuan d. Inisiatif e. Kecekatan Mental	1,2 3,4,5 6,7 8,9,10 11,12
Jumlah			10

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Suatu skala pengukuran disebut valid apabila melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur.

Apabila skala pengukuran tidak valid maka tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur atau melakukan apa yang seharusnya dilakukan.¹⁰ Hasil perhitungan r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} *Product moment* dengan taraf signifikansi 5%, $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item yang diuji valid.¹¹

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah indikator tingkat keandalan atau kepercayaan terhadap suatu hasil pengukuran. Suatu pengukuran disebut *reliabel* atau memiliki keandalan jika konsisten memberikan jawaban yang sama.¹² Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten dari instrumen sebagai alat ukur sehingga hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dapat beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang homogeny diperoleh hasil yang relatif yang sama selama aspek dalam diri subjek memang belum berubah. Berdasarkan kriteria tersebut maka penelitian ini apabila nilai $r > 0,06$ maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel, dan apabila nilai $r < 0,6$ maka instrument tersebut dinyatakan tidak reliabel.¹³

¹⁰ Mudrajad Kuncoro, *Op.Cit.*, hlm. 172.

¹¹ Sugiyono dan Agus Susanto, *Cara Mudah Belajar SPSS dan Lisrel* (Bandung: Alfabeta 2015), hlm. 383.

¹² Morissan, *Metode Penelitian Survei* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012), hlm. 99.

¹³ Maman Abdurrahman dan Sambas Ali Muhidin, *Panduan Praktis Memahami Penelitian Bidang Soaial-Administrasi-Pendidikan* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2011), hlm. 110-111.

Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal dapat dilakukan dengan test-retest (*stability*), equivalen dan gabungan keduanya. Secara internal reabilitas instrumen dapat diuji dengan menganalisa konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu.¹⁴

G. Analisis Data

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas dibuat untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian.¹⁵ Dengan mengakui suatu kelompok data berdistribusi normal, estimasi yang kuat sangat mungkin terjadi atau kesalahan mengestimasi dapat diperkecil atau dihindari. Normalitas pada penelitian ini dilihat dengan menggunakan uji normal Kolmogorov-Smirnov. Data berdistribusi normal jika nilai signifikansinya $> 0,05$. Jika nilai signifikasinya $< 0,05$, maka distribusinya data tidak normal.¹⁶

2. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui linearitas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Uji ini digunakan sebagai persyaratan dalam analisis regresi linier. Dua variabel dikatakan linear bila *deviation from linearity* $> 0,05$ ¹⁷

¹⁴ Sugiyono, *Op. Cit.*, hlm. 120.

¹⁵ Jubilee Enterprise, *SPSS untuk pemula*, (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2014), hlm. 43.

¹⁶ Duwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS* (Yogyakarta: Mediakom, 2008), hlm. 78.

¹⁷ Duwi Priyatno, *Cara Kilat Belajar dengan SPSS 20* (Yogyakarta: CV. Andi officet, 2012), Hlm.38

3. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel penjelasan (bebas) dari model regresi berganda.¹⁸ Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinieritas adalah jika nilai *variance Inflasi Factor* (VIF) < 10 dan nilai *tolerance* $> 0,1$.¹⁹

b) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas ialah varian residu yang tidak konstan pada regresi sehingga akurasi hasil prediksi menjadi diragukan. Heteroskedastisitas dapat diartikan sebagai ketidaksamaan variasi variabel pada semua pengamatan, dan kesalahan yang terjadi memperlihatkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu atau lebih variabel bebas sehingga kesalahan tersebut tidak *random* (acak). Suatu regresi dikatakan terdeteksi heteroskedastisitas apabila diagram pancar residual membentuk pola tertentu.²⁰

c) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui apakah dalam persamaan regresi terdapat kondisi serial atau tidak antar variabel pengganggu. Pengambilan pada pengujian Durbin-watson apabila nilai DW berada pada posisi antara -2 dan $+2$,

¹⁸ Setiawan dan Endah Kusriani, *Ekonometrika* (Yogyakarta : CV. Andi, 2010), hlm. 82.

¹⁹ Duwi Priyatno, *Op.Cit.*, hlm. 105.

²⁰ Sugiyono, *Op.Cit.*, hlm. 154.

atau -2 lebih kecil dari +2 ($-2 < DW < +2$) maka dapat disimpulkan tidak terdapat masalah pada uji autokorelasi.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi merupakan suatu teknik yang digunakan untuk membangun suatu persamaan yang berhubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dan sekaligus untuk menentukan nilai dugaan.²¹

Persamaan regresi linear berganda merupakan persamaan regresi dengan menggunakan dua atau lebih variabel independen. Bentuk umum persamaan regresi berganda ini

$$KK = a + b_1MV + b_2DS + e$$

Diminta:

KK= Kinerja Karyawan

MV = Motivasi

DS = Disiplin

a = Konstanta

b_1b_2 = Koefisien

e = *Standar Error*

5. Uji Hipotesis

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk melihat sejauh mana besar keragaman yang dapat diterangkan oleh

²¹ Agus Irianto, Statistik: Konsep Dasar Aplikasi dan Pengamatan (Jakarta: Kencana, 2008), hlm. 158-159.

parameter bebas terhadap parameter tidak bebas. Nilai koefisien determinasi (R^2) antara nol sampai satu. 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 variasi variabel dependen.

Untuk mengetahui besarnya variabel bebas dalam memengaruhi variabel terikat dapat diketahui melalui nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *adjusted r square* (R^2). R^2 sama dengan nol, maka tidak ada sedikit pun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen. Atau sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen.²²

6. Uji Hipotesis

a. Uji Signifakasi Parsial (Uji Statistik t)

Uji Statistkik ini digunakan untuk membuktikan signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatsecara individual (persial) dengan ketentuan

²² Dewi Priyatno, *Op.Cit.*, hlm. 79.

$T_{hitung} > T_{tabel}$.²³ Maka digunakan tingkat signifikan sebesar 0,05.

Setelah t_{hitung} diperoleh maka untuk menginterpretasikan hasilnya berikut:

Jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterim.

Jika t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

b. Uji Simultan (Uji Statistik F)

Uji F atau sering disebut ANOVA atau analisis varian yaitu uji koefisien regresi secara bersama-sama yang digunakan untuk mengetahui secara simultan apakah berpengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi 0,05.²⁴

Adapun Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

H_0 ditolak : Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

H_0 diterima : jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

²³ Nur Asmawi dan Masyuri, *Metodologi Riset Mnajemen* (Mlang: UIN Maliki Press, 2011), hlm. 182.

²⁴ Dwi Priyatno, *Op-Cit.*, hlm. 157.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Perusahaan

Tahun 2010 berdirinya PT. Bank Syariah Mandiri kantor cabang pembantu Gunung Tua dan merupakan Bank berbasis syariah yang pertama kali berdiri di Gunung Tua Kab. Padang Lawas Utara juga merupakan lembaga keuangan yang berbasis syariah satu-satunya di gunung tua hingga saat ini. Daerah Gunung Tua yang penduduknya mayoritas muslim dan penduduknya juga yang lumayan banyak yang bisa dikatakan sebagai alasan didirikannya BSM untuk menghimpun dan menyalurkan dana kepada masyarakat yang membutuhkan dengan berbasis syariah baik pada masyarakat yang berada di pelosok maupun didalam kota.

PT. Bank Syariah Mandiri kantor cabang pembantu Gunung Tua Pertama kali dipimpin oleh Bapak Muhammad Hafiz Akbar selama 4 tahun selama masa jabatan Bapak Muhammad beroperasi dengan lancar sehingga dipindahkan Pada Bank Syariah Mandiri KCP lainnya dan digantikan oleh Bapak Nauli Hasan Basri selama 3 tahun dan saat ini PT. Bank Syariah kantor cabang pembantu Gunung Tua dipimpin oleh Bapak Julkariasyah Lubis.¹

¹ Wawancara dengan bapak Bangso Siregar sebagai Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Gunung Tua, 2 April 2019.

2. Lokasi

Lokasi penelitian bertempat di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua yang beralamat di jalan SM. Raja Nomor 234 Keseluruhan Pasar Gunung Tua Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara, Sumatra Utara, Indonesia. 22753.

3. Visi dan Misi Perusahaan

a. visi

Secara konsep PT Bank Syariah Mandiri KCP Gunung Tua memiliki cara pandang yang jauh ke depan, harus dapat eksis dan inovatif. Visi merupakan suatu gambaran yang menentang tentang keadaan dimasa depan yang di inginkan oleh manajemen dan *stakeholder*. Adapun visi yang ditetapkan bank syariah mandiri adalah bank pilihan yang memberikan manfaat, menentramkan dan memakmurkan

Perusahaan untuk mewujudkan visi yang telah ditetapkan, maka setiap proses harus mempunyai misi yang jelas karena misi merupakan pernyataan yang menetapkan tujuan perusahaan dan sasaran yang ingin dicapai, juga merupakan pernyataan yang harus dilaksanakan oleh manajemen yang memperlihatkan secara hal apa saja yang penting bagi perusahaan.²

² Wawancara dengan Bapak Jamilsyah Daulay sebagai Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Gunung Tua, 2 April 2019.

b. Misi

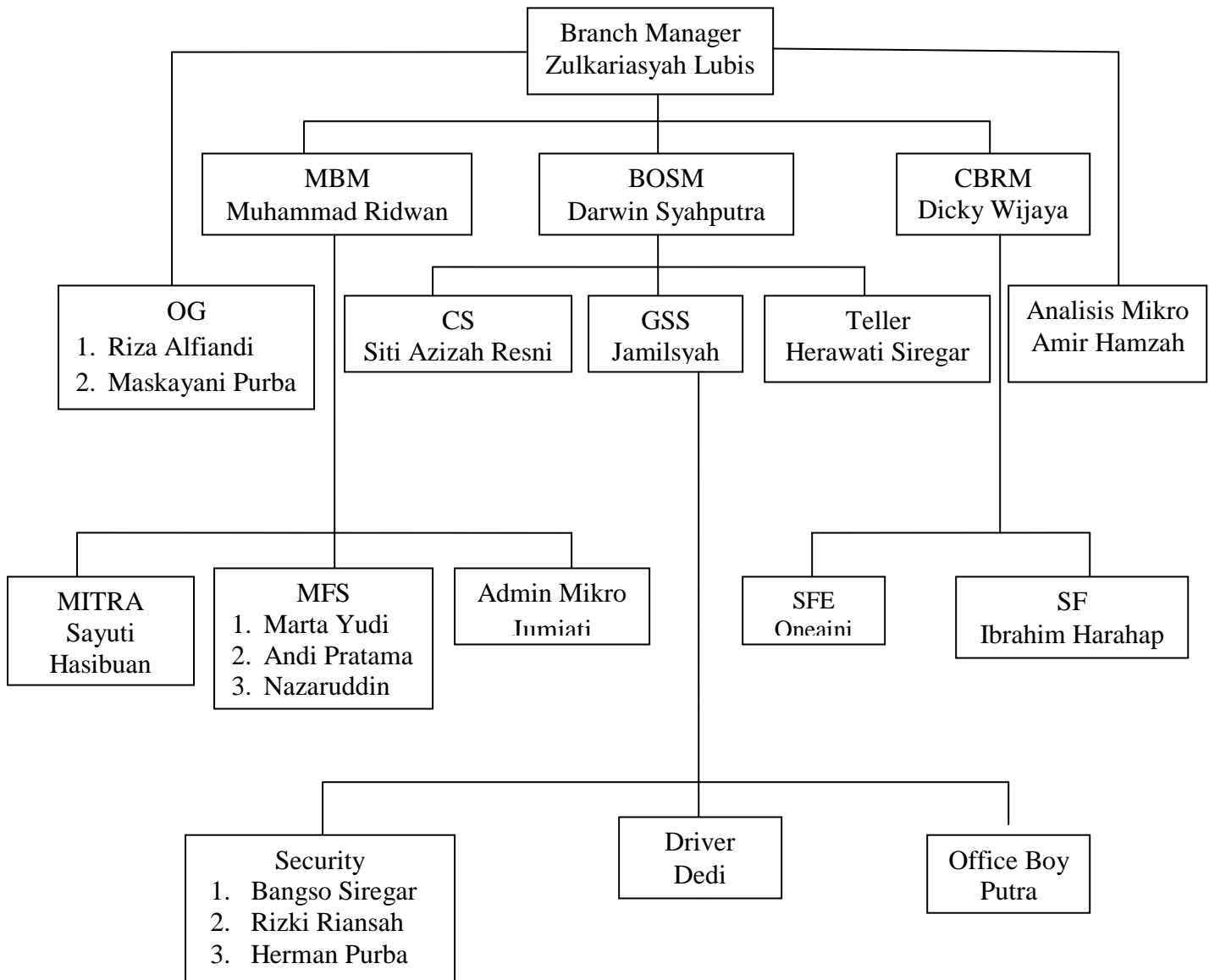
Misi dari BSM adalah mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan diatas rata-rata industri yang berkeseimbangan, meningkatkan kualitas produk dan layanan berbasis teknologi yang melampaui harapan nasabah, mengutamakan penghimpunan dana murah dan dana penyaluran pembiayaan pada segmen ritel, mengembangkan bisnis atas dasar nilai-nilai syariah universal, kemudian meningkatkan kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan.³

4. Struktur Organisasi

Berikut merupakan gambaran struktur organisasi serta pembagian tugas dan tanggung jawab pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Gunung Tua.

³ *Ibid.*, 2 April 2019.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Bank Syariah Mandiri KCP Gunung Tua



Sumber: PT. Bank Syariah Mandiri KCP Gunung Tua

B. Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini dikumpulkan data primer untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Pemberian motivasi (X_1) dan disiplin (X_2) terhadap kinerja karyawan melalui penyebaran angket yang disebar keseluruhan karyawan yang berada pada PT Bank Syariah Mandiri KCP Gunung Tua

yang berjumlah 22 orang karyawan terdiri dari 17 laki-laki dan 5 perempuan.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah
Laki-laki	17
Perempuan	5
Jumlah	22

Sumber: PT. Bank Syariah Mandiri KCP Gunung Tua

C. Hasil Analisis Data

1. Hasil Uji Validitas

Hasil penelitian yang valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti suatu data dinyatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka variabel tersebut tidak valid. Sedangkan nilai r_{hitung} dapat dilihat pada nilai hasil *Corrected Item-Total*. Untuk pengujian validitas Pemberian Motivasi (X_1) Disiplin (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) 11 pertanyaan untuk variabel (X_1) 9 pertanyaan untuk variabel (X_2) dan 12 pertanyaan untuk variabel (Y). Berikut ini tabel hasil validitas dan data yang diolah penelitian menggunakan SPSS Versi 23:

a. Uji validitas pemberian motivasi (X_1)

Berikut ini merupakan tabel hasil uji validitas pemberian motivasi (X_1) data diolah menggunakan SPSS versi 23.

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Pemberian Motivasi (X₁)

Item Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Soal 1	0,563	Instrumen valid jika jika r _{hitung} > r _{tabel} dengan df=n- 2 maka 22-2=20 pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh 0,422	Valid
Soal 2	0,539		Valid
Soal 3	0,541		Valid
Soal 4	0,504		Valid
Soal 5	0,562		Valid
Soal 6	0,460		Valid
Soal 7	0,592		Valid
Soal 8	0,571		Valid
Soal 9	0,520		Valid
Soal 10	0,550		Valid
Soal 11	0,698		Valid

Sumber: data diolah dari hasil SPSS versi 23.

Berdasarkan hasil uji validitas di atas bahwa pemberian motivasi (X₁) dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan valid karena r_{hitung} > dari nilai r_{tabel}. Pada pertanyaan soal satu 0,563>0,422, item pernyataan soal dua 0,539>0,422 item pernyataan soal tiga 0,541>0,422,...dst.

b. Uji validitas disiplin (X₂)

Berikut ini merupakan tabel hasil uji validitas disiplin (X₁) data diolah menggunakan SPSS versi 23.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Disiplin

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Soal 1	0,513	Instrumen valid jika jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ $df=n-2$ maka 22-2=20 pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh 0,422	Valid
Soal 2	0,513		Valid
Soal 3	0,595		Valid
Soal 4	0,630		Valid
Soal 5	0,541		Valid
Soal 6	0,573		Valid
Soal 7	0,461		Valid
Soal 8	0,459		Valid
Soal 9	0,739		Valid

Sumber: data diolah dari hasil SPSS versi 23.

Berdasarkan hasil uji validitas di atas bahwa disiplin (X_2) dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan valid karena $r_{hitung} >$ dari nilai r_{tabel} . Pada pertanyaan soal satu $0,513 > 0,422$, item pernyataan soal dua $0,513 > 0,422$ item pernyataan soal tiga $0,595 > 0,422, \dots$ dst.

c. Uji validitas kinerja Karyawan (Y)

Berikut ini merupakan tabel hasil uji validitas kinerja karyawan (Y) data diolah menggunakan SPSS versi 23.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Soal 1	0,485	Instrumen valid jika jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $df=N-2$ maka $22-2=20$ pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh 0,422	Valid
Soal 2	0,703		Valid
Soal 3	0,737		Valid
Soal 4	0,674		Valid
Soal 5	0,702		Valid
Soal 6	0,610		Valid
Soal 7	0,711		Valid
Soal 8	0,613		Valid
Soal 9	0,735		Valid
Soal 10	0,664		Valid
Soal 11	0,732		Valid
Soal 12	0,686		Valid

Sumber: data diolah dari hasil SPSS versi 23.

Berdasarkan hasil uji validitas di atas bahwa kinerja karyawan (Y) dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan valid karena $r_{hitung} >$ dari nilai r_{tabel} . Pada pertanyaan soal satu $0,485 > 0,422$, item pernyataan soal dua $0,703 > 0,422$ item pernyataan soal tiga $0,737 > 0,422, \dots$ dst.

2. Hasil Uji Reliabilitas

a. Uji Reliabilitas Pemberian Motivasi (X_1)

Berdasarkan tabel di bawah ini dapat diketahui nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel X_1 (pemberian motivasi) sebesar 0,784. Suatu variabel yang dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *cronbach Alpha* $> 0,60$.

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas Pemberian Motivasi (X₁)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,784	11

Sumber: data diolah dari hasil SPSS versi 23.

Jadi dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrument peneliti tersebut dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* >0,60 atau (0,784>0,60).

b. Uji Reliabilitas Disiplin (X₂)

Berdasarkan tabel di bawah ini dapat diketahui nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel X₂ (disiplin) sebesar 0,717. suatu variabel yang dikatakan reliable apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha*>0,60.

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas Disiplin (X₂)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,717	9

Sumber: data diolah dari hasil SPSS versi 23.

Jadi dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrument peneliti tersebut dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha*>0,60 atau (0,717>0,60).

c. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Bedasarkan tabel dibawah dapat diketahui nilai *Crombach Alpha* untuk variabel Y (Kinerja Karyawan) sebesar 0,875. Suatu variabel yang dikatakna reliabel apabila memberikan nilai *Crombach Alpha*>0,60.

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,875	12

Sumber: data diolah dari hasil SPSS versi 23.

Jadi dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrument peneliti tersebut dikatakan reliabel karena nilai *Crombach Alpha* > 0,60 atau (0,875 > 0,60)

3. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Berikut ini merupakan hasil uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		22
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,15117407
Most Extreme Differences	Absolute	,112
	Positive	,069
	Negative	-,112
Test Statistic		,112
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: data diolah dari hasil SPSS versi 23.

Berdasarkan hasil tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. nilai signifikan yang

diperoleh sebesar $0,200 > 0,05$ maka H_0 diterima. Berikut ini merupakan gambaran hasil uji Normalitas.

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: KK



Sumber: data diolah dari hasil SPSS versi 23.

Pada Uji normalitas berdasarkan P-Plot untuk melihat nilai residual apakah dikatakan normal atau tidak. Berdasarkan gambar 4.2 tersebut dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka data tersebut dapat dikatakan normal.

4. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui linieritas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Uji ini digunakan sebagai persyaratan dalam analisis regresi linear. dua variabel dikatakan linear bila *deviation from linearity* $> 0,05$.

a. Uji Linearitas pemberian motivasi dengan kinerja karyawan

Berikut ini merupakan hasil uji linearitas pemberian motivasi dengan kinerja yang diolah peneliti menggunakan SPSS versi 23.

Tabel 4.9
Hasil Uji Linearitas Pemberian Motivasi dengan Kinerja Karyawan

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
KK *	Between Groups	(Combined)	354,871	10	35,487	,946	,531
		Linearity	39,680	1	39,680	1,058	,326
MV		Deviation from Linearity	315,191	9	35,021	,934	,533
		Within Groups	412,583	11	37,508		
Total			767,455	21			

Sumber: data diolah dari hasil SPSS versi 23.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil uji liniaritas pemberian motivasi dengan kinerja karyawan. Hasil linier signifikan dari pemberian motivasi dengan kinerja karyawan sebesar 0,533 ($0,533 > 0,05$). Maka dapat dikatakan bahwa antara variabel pemberian motivasi dan kinerja karyawan terdapat hubungan yang linear.

b. Uji Linearitas disiplin dengan kinerja karyawan

Berikut ini merupakan hasil uji linearitas disiplin dengan kinerja karyawan yang diolah peneliti menggunakan SPSS versi 23.

Tabel 4.10
Hasil Uji Linearitas Disiplin dengan Kinerja Karyawan

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
KK * DS	Between	(Combined)	437,788	10	43,779	1,461	,271
	Groups	Linearity	163,429	1	163,429	5,453	,040
		Deviation from Linearity	274,359	9	30,484	1,017	,481
Within Groups			329,667	11	29,970		
Total			767,455	21			

Sumber: data diolah dari hasil SPSS versi 23.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil uji liniaritas disiplin dengan kinerja karyawan. Hasil linier signifikan dari pemberian motivasi dengan kinerja karyawan sebesar 0,481 ($0,481 > 0,05$). Maka dapat dikatakan bahwa antara variabel disiplin dan kinerja karyawan terdapat hubungan yang linear.

5. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah keadaan dimana ada hubungan linier secara sempurna atau mendekati sempurna antara variabel indeviden dalam model regresi. Peneliti akan mengujinya melalui program SPSS Versi 23. Secara model regresi dinyatakan bebas dari multikolinieritas adalah: jika nilai *tolerance* $> 0,05$ dan nilai *Variance Inflation Factor* $VIF < 10$. Berikut ini merupakan hasil uji multikolinieritas:

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta				Tolerance
1	(Constant)	28,025	18,087		1,550	,138		
	MV	-,289	,229	-,247	-1,263	,222	,998	1,002
	DS	,926	,384	,472	2,411	,026	,998	1,002

a. Dependent Variable: KK

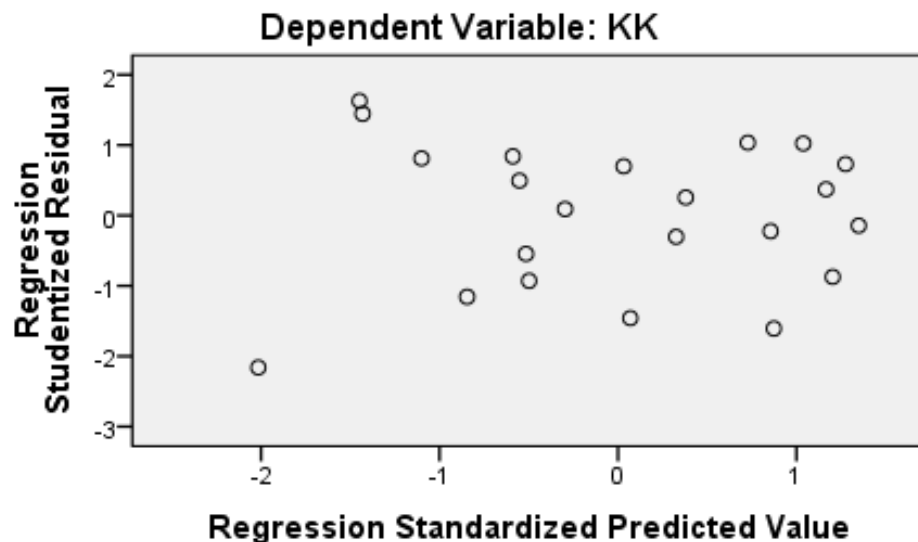
Sumber: data diolah dari hasil SPSS versi 23.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF baik variabel pemberian motivasi (X_1) maupun disiplin (X_2) sebesar 1,002 nilai ini lebih kecil dari 10 dan mempunyai angka Tolerance $0,998 > 0,01$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel bebas dari penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas dapat diartikan sebagai ketidaksamaan variasi variabel pada semua pengamatan, dan kesalahan yang terjadi memperlihatkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu atau lebih variabel bebas sehingga kesalahan tersebut tidak *random* (acak). Suatu regresi dikatakan terdeteksi heterokedastisitas apabila diagram panacar residual membentuk pola tertentu. Berikut merupakan hasil uji heteroskedastisitas di uji berdasarkan SPSS versi 23:

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Scatterplot



Sumber: data diolah dari hasil SPSS versi 23.

Berdasarkan gambar 4.3 diatas bahwa dilihat tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen serentak terhadap variabel dependen, koefisien ini menunjukan seberapa besar persentase variabel independen yang digunakan model tidak menjelaskan variasi variabel dependen. Karena di dalam penelitian ini memiliki lebih dari dua variabel bebas maka digunakan *R Square* koefisien determinasi. Berikut hasil uji koefisien determinasi R^2 berdasarkan SPSS versi 23.

Tabel 4.12
Hasil Uji Koefisien Determinasi R²
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,523 ^a	,274	,198	5,416	2,317

a. Predictors: (Constant), DS, MV

b. Dependent Variable: KK

Sumber: data diolah dari hasil SPSS versi 23.

Dari tabel diatas di atas diketahui nilai *R Square* 0.274 yang artinya variabel independen berkontribusi mempengaruhi variabel dependen sebesar 27,4 persen dan sisanya 73,6 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

7. Analisis Regresi Berganda

Regresi linier berganda adalah uji untuk mengetahui hubungan fungsional antara beberapa variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Dalam hal ini peneliti menggunakan SPSS Versi 23 untuk mencari hubungan antara variabel-variabel tersebut. Hasil uji analisa berganda dalam penelitian ini adalah berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	28,025	18,087		1,550	,138
	MV	-,289	,229	-,247	-1,263	,222
	DS	,926	,384	,472	2,411	,026

a. Dependent Variable: KK

Sumber: data diolah dari hasil SPSS versi 23.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai *Unstandardized Coefficients* bagian kolom B, maka persamaan analisa regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$KK = a + b_1MV + b_2DS + e$$

KK= Kinerja Karyawan

MV = Motivasi

DS = Disiplin

a = Konstanta

b_1b_2 = Koefisien

e = *Standar Error*

Sehingga $KK = 28,025 + -0,289 MV + 0,926 DS$. Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 28,025 artinya apabila variabel pemberian motivasi, disiplin dianggap konstanta atau 0 maka kinerja karyawan sebesar 28,025.
- 2) Koefisien regresi variabel pemberian motivasi = -0,289 artinya apabila motivasi meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 28,9 persen. koefisien bernilai negatif artinya tidak terjadi hubungan yang positif antara pemberian motivasi dengan kinerja karyawan. Pemberian motivasi yang semakin meningkat maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Maka hal ini tidak sebanding dengan teori.

- 3) Koefisien regresi variabel disiplin = 0,926 artinya apabila disiplin meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 92,6 persen. koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara disiplin dengan kinerja karyawan. Disiplin yang semakin meningkat maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Maka hal ini sejalan dengan teori.

8. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Berikut ini merupakan hasil uji signifikan parsial yang diolah peneliti menggunakan SPSS versi 23.

Tabel 4.14
Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28,025	18,087		1,550	,138
	MV	-,289	,229	-,247	-1,263	,222
	DS	,926	,384	,472	2,411	,026

a. Dependent Variable: KK

Sumber: data diolah dari hasil SPSS versi 23.

- 1) Berdasarkan tabel 4.14 di atas variabel pemberian motivasi secara statistik menunjukkan hasil yang tidak signifikan dengan t_{hitung} Pemberian motivasi sebesar -1,263 dan t_{tabel} sebesar 1,729 (dapat dilihat pada tabel statistik dengan nilai 0,05 dari dua sisi derajat kebebasan $df = N - k - 1$ atau $22 - 2 - 1 = 19$, N adalah jumlah sampel K adalah jumlah variabel bebas. Sehingga dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (-1,263) < t_{tabel} (1,729)$, artinya H_0 diterima dan

H_a ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Bank Syariah Mandiri KCP Gunung Tua.

- 2) Berdasarkan tabel 4.14 di atas variabel disiplin secara statistik menunjukkan hasil yang signifikan dengan t_{hitung} disiplin sebesar 2,411 dan t_{tabel} sebesar 1,729 (dapat dilihat pada tabel statistik dengan nilai 0,05 dari dua sisi derajat kebebasan $df=N-k-1$ atau $22-2-1 = 19$, N adalah jumlah sampel sedang k adalah jumlah variabel bebas. Sehingga dapat diketahui bahwa $t_{hitung} 2,411 > t_{tabel} 1,729$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di PT Bank Syariah Mandiri KCP Gunung Tua.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (X) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (Y). dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ variabel bebas (X_1, X_2, \dots, X_a) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y), dan sebaliknya.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ variabel bebas (X_1, X_2, \dots, X_a) secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y), dan sebaliknya.

Nilai F_{hitung} diperoleh dari tabel distribusi F untuk probabilitas 0,05, derajat kebebasan (df) untuk pembilang (N_1) = k-1, dan df untuk penyebut (N_2) = N- K, K adalah jumlah parameter dalam persamaan (jumlah variabel

penelitian), dan n adalah jumlah sampel. Sehingga dalam penelitian ini, df NI = 2 dan df N2= 22-2-1= 19, yang berarti ke 19 di kolom ke 2 dan diperoleh nilai $F_{\text{tabel}} = 3,52$. Berikut ini merupakan hasil uji signifikansi parsial uji F.

Tabel 4.15
Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	210,228	2	105,114	3,584	,048 ^b
	Residual	557,226	19	29,328		
	Total	767,455	21			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), DS, MV

Sumber: data diolah dari hasil SPSS versi 23.

Berdasarkan tabel di atas nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah 3,584 >

$F_{\text{tabel}} = 3,52$, maka variabel bebas yaitu pemberian motivasi dan disiplin secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini berjudul pengaruh pemberian motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Gunung Tua. Menurut Sedarmayanti “Kinerja merupakan proses yang digunakan pengusaha untuk memastikan karyawan bekerja searah dengan tujuan organisasi”.⁴ Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang bisa dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan, kinerja juga merupakan hasil tingkat pencapaian dari karyawan dalam mewujudkan tujuan organisasi baik dari segi kuantitas maupun dari segi kualitasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan atau standar yang

⁴ Sedarmayanti, *Op-Cit.*, hlm. 87.

diberikan oleh perusahaan. Berdasarkan hasil analisis maka pembahasan tentang penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh pemberian motivasi secara persial terhadap kinerja karyawan

Motivasi menurut “Sudarwan Danim, motivasi diartikan sebagai setiap daya gerak atau daya dorong yang muncul pada diri individu untuk secara sadar mengabdikan diri bagi pencapaian tujuan organisasi”. Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan. Motivasi itu sendiri merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang pegawai maksimal disertai dengan kelengkapan fasilitas yang memadai, namun tidak ada motivasi untuk melakukan pekerjaan tersebut maka pekerjaan itu tidak akan berjalan sebagaimana yang diharapkan.⁵

Angket pada variabel pemberian motivasi berjumlah 11 pernyataan. Berdasarkan uji validitas seluruh item dinyatakan valid, sedangkan uji reliabilitas nilai *cronbach alpha* $0,784 > 0,60$ yang berarti dinyatakan reliabel dengan baik. hasil perhitungan uji t diperoleh nilai $t_{hitung} -1,263 < t_{tabel} 1,723$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga kesimpulanya tidak terdapat pengaruh antara pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan.

Hal ini disebabkan oleh kurangnya pemberian motivasi pada karyawan seperti yang dinyatakan oleh bapak Marta Yudi salah satu karyawan PT. Bank Syariah Mandiri KCP Gunung Tua bahwasanya

⁵ Rahmila sari, *Op-Cit.*, hlm. 87-93

bonus hanya diberikan kepada karyawan yang mencapai target atau yang melebihi target yang telah ditentukan oleh perusahaan sementara target yang diberikan kepada karyawan bukan bernilai yang kecil tetapi bernilai besar bagi karyawan. Sementara untuk karyawan yang hampir capai target tidak ada bonus yang diberikan. Hal tersebut akan menurunkan semangat karyawan dalam mencapai target.

Selain itu hukuman bagi karyawan yang tidak tercapai target juga sudah ada seperti diberikannya denda, tahap peringatan sampai dengan diskualifikasi disesuaikan nilai-nilai pelanggaran tertentu. Namun kenyataan yang peneliti temukan hukuman yang diberikan hanya sekedar teguran belum ada satupun karyawan yang menerima peringatan. Bahkan menurut bapak Darwin Syahputra salah satu karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Gunung Tua mengatakan bahwasanya karyawan itu sudah mengetahui apa saja aturan yang berlaku jika masih ada yang melanggar itu merupakan kesadaran masing-masing untuk memperbaikinya, namun pada kenyataannya masih tetap ada karyawan yang melanggar dan masih anggap sepele akan peraturan-peraturan yang berlaku dan sampai saat ini belum ada karyawan yang mendapatkan surat peringatan dan diskualifikasi.

Adapun penelitian terdahulu mengenai pemberian motivasi yang pernah dilakukan dan sebagai penguat penelitian ini. Yaitu bernama Enrico Maramis dengan judul Kepemimpinan, Budaya

Organisasi, dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Manado 2013. Bahwa hasil penelitiannya menyatakan bahwa “motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan”.

2. Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan.

Menurut Anwar prabu “disiplin diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”. disiplin kerja membantu mewujudkan sikap mental terhadap seseorang dan membentuk perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, norma-norma, kode etik serta prosedur kerja yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi baik secara tertulis maupun tidak tertulis dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diamanahkan kepadanya. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Menurut Titik Efnita, “jika disiplin kerja dari para karyawan baik, patuh terhadap peraturan yang ditetapkan maka kinerja yang ditunjukkan dan dihasilkan oleh karyawan juga akan tinggi”.

Angket pada variabel disiplin berjumlah 9 pernyataan. Berdasarkan uji validitas seluruh item dinyatakan valid, sedangkan uji reliabilitas nilai *cronbach alpha* $0,717 > 0,60$ yang berarti dinyatakan reliabel dengan baik. Hasil perhitungan uji t diperoleh $t_{hitung} 2,411 < t_{tabel} 1729$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan

bahwa terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di PT Bank Syariah Mandiri KCP Gunung Tua.

Wawancara dengan salah satu karyawan PT. Bank Sayariah Mandiri KCP Gunung Tua Bapak Darwin Syaputra yang menjelaskan bahwa setiap jam 07:30-08:00 seluruh karyawan melakukan *briefing*, pada jam yang telah ditentukan masih ada karyawan yang belum tepat waktu. Selasa dan Kamis selain *briefing* karyawan melakukan *Role Play* hal ini dilakukan untuk mengoreksi kelengkapan atribut karyawan serta pelatihan bagi karyawan, dan untuk di jum'at seluruh karyawan melaksanakan zikir pagi terlebih dahulu.

Adapun penelitian terdahulu mengenai disiplin yang pernah dilakukan dan sebagai penguat penelitian ini, yang bernama Mutia Arda dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan 2017. Bahwa hasil penelitiannya menyatakan bahwa “disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Jadi, dapat disimpulkan peneliti dalam hal ini menyatakan bahwa pemberian motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Syariah KCP Gunung Tua

E. Keterbatasan Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dengan langkah-langkah yang sedemikian rupa agar memperoleh hasil semaksimal mungkin. Namun,

dalam prosesnya untuk memperoleh hasil yang sempurna tidaklah mudah, sebab dalam penelitian ini, peneliti memiliki keterbatasan. Berikut ini beberapa keterbatasan peneliti dalam penelitian ini:

1. Keterbatasan waktu dan ilmu pengetahuan dan wawasan penelitian yang masih kurang khususnya pada variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian ini
2. Keterbatasan penyebaran angket, peneliti tidak mengetahui kejujuran responden dalam menjawab item pertanyaan yang diberikan. dan peneliti mampu mengontrol karyawan di bank dalam menjawabnya berdasarkan fakta atau hanya asal menjawabnya saja.
3. Keterbatasan peneliti hanya menggunakan dua variabel yaitu pemberian motivasi dan disiplin untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh dari kedua variabel tersebut.

Walaupun demikian, peneliti berusaha dengan maksimal agar keterbatasan yang dihadapi tidak mengurangi makna penelitian ini. Akhirnya segala upaya, kerja keras dan bantuan semua pihak, skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dalam skripsi ini dengan judul pengaruh pemberian motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Gunung Tua. Maka peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Secara parsial pemberian motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} -1,263 < t_{tabel} 1,729$ maka H_0 diterima H_a ditolak.
2. Secara parsial disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 2,411 > t_{tabel} 1,729$ maka H_0 ditolak H_a diterima.
3. Berdasarkan simultan pemberian pemberian motivasi dan disiplin berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan hal tersebut dibuktikan dari nilai $F_{hitung} 3,584 > F_{tabel} 3,52$.

B. Saran

Aadapun saran yang bisa debrikan setelah melakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan agar lebih banyak menambah variabel independen yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar dapat memperoleh hasil yang maksimal.
2. Keterbatasan penelitian ini terletak pada penyebaran angket yang tidak dapat mengetahui kejujuran rensponden dalam menjawab item

pertanyaan yang diberikan. Untuk peneliti selanjutnya disarankan agar lebih mengontrol karyawan di bank dalam menjawabnya berdasarkan fakta.

3. Untuk penelitian selanjutnya agar bisa meneliti lebih spesifik lagi karena masih banyak indikator-indikator yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Gunung Tua.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku

Abdurrahmat Fathoni. *Organisasi dan Sumber Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta. PT. Rineka Cipta. 2009.

Agus Irianto. *Statistik. Konsep Dasar Aplikasi dan Pengamatan*. Jakarta. Kencana. 2008.

Anwar Prabu Mangku Negara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT Remaja Rosda Karya. 2015.

Departemen Agama RI. *Al-quran dan Terjemana nya*. Diponegoro. 2010.

Duwi Priyatno. *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta. Mediakom. 2008. hlm. 78

_____, *Cara Kilat Belajar dengan SPSS 20*. Yogyakarta: CV. Andi officet. 2012.

Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta. Kencana. 2015.

Hasibuan S.P Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara 2011.

H. Oemar Bakry. *Tafsir Rahmat*. Jakarta. 1983.

Jubilee Enterprise. *SPSS untuk pemula*. Jakarta. PT. Elex Media Komputindo. 2014.

J. Winardi. *Motivasi Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada. 2011.

Maman Abdurrahman dan Sambas Ali Muhidin. *Panduan Praktis Memahami Penelitian Bidang Soaial-Administrasi-Pendidikan*. Bandung. CV Pustaka Setia. 2011.

Marwansyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. ALFABETA. 2016.

Moeheriono *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta. Raja Wali Pers. 2012.

Morissan. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group. 2012.

- Mudrajat Kuncoro. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta. Erlangga. 2013.
- Nur Asmawi dan Masyuri. *Metodologi Riset Mnajemen*. Malang. UIN Maliki Press. 2011.
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT Refika Aditama. 2013.
- Setiawan dan Dwi Endah Kusriani. *Ekonometrika*. Yogyakarta CV. Andi. 2010.
- Sudarwan Danim. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta. Rineka Cipta. 2012.
- Sugiyono dan Agus Susanto. *Cara Mudah Belajar SPSS dan Lisrel*. Bandung. Alfabeta 2015.
- _____ *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Alfabeta. 2012.
- Suharsimi Arikunto *Prosedur Penellitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta. Rineka Cipta. 2010.
- Surwono Jonatan, *Metode Riset Skrips. Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prisedur SPSS*. Jakarta. PT. Elex Media Komputind. 2012.

Sumber Jurnal dan Skripsi

- Abdul Hanafi dan Zulkifli. “Pengaruh Lingkungan Kerja serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan”, dalam Jurnal Dimensi, Volume 7, No. 2, juli 2018.
- Bryan Johannes Tampi. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia. Tbk. Regional Sales Manado. dalm jurnal Acta Diurna. Volume 3. No. 4. Tahun 2014.
- Dwi Agung Nugroho Arianto. “Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar”. dalam Jurnal Economia. Volume 9. No. 2. Oktober 2013.
- Enrico Maramis. “Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Persero Cabang Manado”. dalam Jurnal EMBA. Volume 1. No. 4. Desember 2013.

- Ivonne A. S. Sajangbati. "Motivasi, Disiplin. dan Kepuasan Pengarunya Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia Persero Cabng Bitung". dalam Jurnal EMBA. Volume 1. No. 4. Desember 2013.
- Kenny Astrlia. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamalung". Dalam jurnal MANDIRI, volume 3, No.1, Juni 2018.
- Mardi Astutik. "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Surya Kencana Food Jombang". dalam Jurnal Ekonomi. Volume XXII. No. 02. Juli 2017.
- Mutia Arda. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan". dalam Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis. Volume 18. No. 1. tahun 2017.
- Patricia M. Sahanggamu. "Pengaruh Pelatihan kerja, Motivasi, dan Disipli Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkereditan Rakyat Dana Raya". dalam Jurnal EMBA. Volume 2. No.4. Desember 2014. hlm. 514-523.
- Rahmila Sari. dkk. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar". dalam Jurnal Analisis. Volume 1. No.1. Juni 2012.
- Rizka Afrisalia Nitasari, "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Interenvening Pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus, dalam tesis, Universitas Diponegoro, 2012.
- Robiatul Amina. "Pengaruh Tunjangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bakti Arta Sejahtera (BAS) Sampang". dalam Jurnal Ekonomi dan Perbanka Syariah. Volume 3. No. 1. Juni 2016.
- Titik Efnita, "Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sumatra Barat)", *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)* 6, no. 2 (30 Juli 2018): (92-99), <https://doi.org/10.33884/jimupb.v6i2.683>.

Sumber Wawancara

- Wawancara dengan Bapak Andi Pratama Purba sebagai Micro Financing Sales Pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Gunung Tua, 2 Februari 2018.

Wawancara dengan Bapak Darwin Syaputra sebagai Branch Operation & Service Manager Pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Gunung Tua, 6 September 2018 .

Wawancara dengan bapak Bangso Siregar sebagai Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Gunung Tua, 2 April 2019.

Wawancara dengan Bapak Jamilsyah Daulay sebagai Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Gunung Tua, 2 April 2019.

Wawancara dengan Ibu Maskayani Purba sebagai Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Gunung Tua, 2 April 2019.

**CURUCULUM VITAE
(Daftar Riwayat Hidup)**

DATA PRIBADI

Nama Lengkap : Putra
Nim : 1540100290
Tempat/ Tgl. Lahir : Sitopayan, 03 November 1997
Agama : Islam
Jenis Kelamin : Perempuan
Anak Ke : 4 (empat) dari 5 (lima) bersaudara
Alamat : Desa Sitopayan, Kec. Portibi, Gunungtua,
Kabupataen Padang Lawas Utara
Kewarganegaraan : Indonesia
No. Telepon/Hp : 0822-7220-5311

DATA ORANG TUA/WALI

Nama Ayah : Asmalim Siregar
Pekerjaan : Petani
Nama Ibu : Nur Habeda Harahap
Pekerjaan : Petani
Alamat : Desa Sitopayan, Kec. Portibi, Gunungtua,
Kabupataen Padang Lawas Utara

LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

Tahun 2003-2009 : SD Negeri 101670 Lantosan 1
Tahun 2009-2012 : SMP Negeri 1 Portibi
Tahun 2012-2015 : SMA Negeri 1 Padang Bolak
Tahun 2015-2019 : Program Sarjana (S-1) Perbankan Syariah Institut Agama
Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan, Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Islam

DOKUMENTASI
PT. Bank Syariah Mandiri KCP Gunung Tua



Wawancara dengan Ibu Maskayani Purba



Pengisian angket oleh Bapak Muhammad Ridwan



Pengisian angket oleh Bapak Andi Pratama Purba



Pengisian angket oleh Bapak Putra Mulia Lubis



Pengisian angket oleh Bapak Jamilsyah Daulay



Pengisian angket oleh Ibu Herawati Siregar



Pengisian angket oleh Ibu Siti Azizah Resni



Pengisian angket oleh bapak Amir Hamzah Harahap dan Bapak Sayuti Hasibuan



Pengisian angket oleh Bapak Marta Yudi dan Ibu Oneaini



Pengisian angket oleh bapak Riski Rianzah