

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK KB BUKOPIN SYARIAH Tbk
DI BANDA ACEH**

Skripsi

**Diajukan Untuk Memenuhi Tugas-Tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana**

**Disusun Oleh :
CHE WANDA FADHILA
1802120019**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2022**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 17 Februari 2022

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

CHE WANDA FADHILA
NPM : 1802120019

Dengan judul:

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. BANK KB BUKOPIN SYARIAH Tbk
DI BANDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE, M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Agus Ariyanto, SE, M.Si
NIK. 19750211 200406 2 001

Pembimbing II

Husnaina Mailisa Safitri, B.M(Hons), MM
NIK. 19870513 201309 2 001

Mengesahkan,
Dekan,

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 17 Februari 2022

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

CHE WANDA FADHILA
NPM : 1802120019

Dengan judul:

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. BANK KB BUKOPIN SYARIAH Tbk
DI BANDA ACEH**

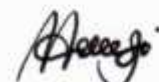
Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 08 Februari 2022

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua


Drs. Tarunzi Gadeng, SE, M.Si, MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris


Hj. Nadiva, SE, M.Si
NIK. 19590107 199201 2 001

Anggota


Agus Ariyanto, SE, M.Si
NIK. 19760824 201112 1 001

Anggota


Husnaina Mailisa Safitri, B.M(Hons), MM
NIK. 19870513 201306 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen


Survani Murad, SE, M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 17 Februari 2022
Yang Menyatakan



CHE WANDA FADHILA

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **CHE WANDA FADHILA**
NPM : 1802120019
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK KB BUKOPIN SYARIAH Tbk DI BANDA ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 17 Februari 2022

Banda Aceh, 17 Februari 2022
Yang Menyatakan,



CHE WANDA FADHILA

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamualaikum Wr.Wb

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “**Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank KB Bukopin Syariah Tbk di Banda Aceh**”,. Shalawat beriring salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad S.A.W. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana Pada Universitas Muhammadiyah Aceh.

Selama proses penulisan skripsi ini tidak terlepas dari dukungan berbagai pihak, penulis mendapatkan bimbingan dan arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE.M.Si.MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
2. Ibu Suryani Murad, SE, M.SI, Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Tuwisna, SE.MM, Selaku Ketua Laboratorium Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

4. Bapak Agus Ariyanto, SE, M.Si, dan Ibu Husnaina Mailisa Safitri B.M (Hons),MM, selaku dosen pembimbing yang telah memberikan dorongan dan arahan dari merencanakan hingga selesainya penelitian ini
5. Ibunda serta semua keluarga yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira.
6. Diri sendiri dan Sahabat seperjuangan yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman oleh karena itu kritik dan saran sangat diharapkan untuk kesempurnaanya dimasa mendatang. Kepada Allah jualah kita berserah diri semoga kita selalu dalam lindungan-Nya. Aamiin...aamiin yaa rabbal aalamiin

Banda Aceh, September 2021

Che Wanda Fadhila

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	9
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Kinerja Karyawan	10
2.1.1.1 Definisi Kinerja Pegawai	10
2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan	11
2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan	11
2.1.2 Motivasi Kerja	12
2.1.2.1 Definisi Motivasi Kerja	12
2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi kerja	13
2.1.2.3 Indikator Motivasi kerja	13
2.1.3 Disiplin Kerja	14
2.1.3.1 Definisi Disiplin Kerja.....	14
2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin kerja	14
2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja.....	15
2.2 Penelitian Terdahulu	15
2.3 Kerangka Konseptual	19
2.4 Hipotesis Penelitian	19
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Desain Penelitian	20

3.1.1 Tujuan Penelitian	20
3.1.2 Jenis Penelitian	20
3.1.3 Horizon Waktu	21
3.1.4 Unit Analisis	22
3.2 Populasi dan Sampel	22
3.2.1 Populasi	22
3.2.2 Sampel	22
3.3 Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data.....	23
3.3.1 Data Primer.....	23
3.3.2 Data Sekunder.....	23
3.3.3 Kuesioner (angket).....	24
3.3.4 Dokumentasi.....	25
3.3.5 Studi Pustaka	25
3.4 Defini dan Operasional Variabel	26
3.4.1 Kinerja Karyawan (Y)	26
3.4.2 Motivasi kerja (X1)	26
3.4.3 Disiplin Kerja (X2)	26
3.5 Metode Analisis Data	28
3.6 Pengujian Data	29
3.6.1 Pengujian Instrumen.....	29
3.6.1.1 Uji Validitas	29
3.6.1.2 Uji Reliabilitas.....	29
3.6.2 Pengujian Asumsi Klasik	30
3.6.2.1 Normalitas	30
3.6.2.2 Multikolineritas	30
3.6.2.3 Heteroskedastisitas	31
3.7 Pengujian Hipotesis	32
3.7.1 Uji T(Parsial)	32
3.7.2 Uji F(Simultan)	32
3.7.3 Analisis Koefisien Determinasi (R ²)	33

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	34
4.1.1 Gambaran Umum dan Lokasi Penelitian	34
4.1.2 Deskriptif Karakteristik responden	49
4.1.3 Uji Validitas	51
4.1.4 Uji Reliabilitas	54
4.1.5 Uji Asumsi Klasik.....	54
4.1.6 Model Regresi Berganda	57

4.1.7 Uji T (Parsial)	58
4.1.8 Uji F (Simultan)	58
4.1.9 Koefisien Determinasi.....	59
4.2 Pembahasan	60
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	64
5.2 Saran	65
DAFTAR PUSTAKA.....	67
ANGKET PENELITIAN	70
LAMPIRAN.....	73

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Karyawan	6
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	17
Tabel 3.1.3 Horizon Waktu Penelitian	21
Tabel 3.1 Penetapan Jawaban Angket Skala Likert	25
Tabel 3.2 Definisi Operasional variabel.....	27
Tabel 4.1 Deskriptif Karakteristik Responden.....	50
Tabel 4.2 Uji Validitas Instrumen Penelitian	52
Tabel 4.3 Uji Validitas Kembali Instrumen Penelitian	53
Tabel 4.4 Uji Reabilitas Variabel.....	54
Tabel 4.5 Uji Multikolineritas.....	56
Tabel 4.6 Uji Heterokedastisitas	57
Tabel 4.7 Uji T (Parsial).....	58

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	19
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	40
Gambar 4.15 Uji Normalitas	56

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada PT. Bank KB Bukopin Syariah Tbk Di Banda Aceh

CHE WANDA FADHILA

1802120019

Pembimbing I : Agus Ariyanto SE,M.Si

Pembimbing II : Husnaina Mailisa Safitri B.M (Hons), MM

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan melihat seberapa besar motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial maupun serentak terhadap karyawan pada PT Bank KB Bukopin Syariah Cabang Banda Aceh. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Bank KB Bukopin Syariah Cabang Banda Aceh sebanyak 71 responden. Sampel dalam penelitian ini juga sebanyak populasi yaitu 71 responden. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Rumus regresi yang digunakan adalah rumus regresi analisis linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan dan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank KB Bukopin Syariah Cabang Banda Aceh.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

**Motivation And Discipline Work Effect Of Employee Performance
In PT Bank KB Bukopin Syariah Tbk At Banda Aceh**

**CHE WANDA FADHILA
1802120019**

Mentor 1 : Agus Ariyanto SE,M.Si

Mentor 2 : Husnaina Mailisa Safitri B.M (Hons), MM

ABSTRACT

This study aims to investigate how work motivation and work discipline partially or simultaneously affect employees at PT Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh Branch. The population in this study were employees at PT Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh Branch as many as 71 respondents. The sample in this research is the same as the population, totaling 71 respondents. This research used associative quantitative method. The regression formula used is the multiple linear analysis regression formula. The results of this study indicate that work motivation and work discipline simultaneously and partially have a significant effect on employee performance variables. Therefore, the results of this study state that compensation, work motivation and work discipline affect employee performance at PT Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh Branch.

Key Words: Work Motivation, Work Disciplines, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Tujuannya ialah agar perusahaan mendapatkan rentabilitas laba yang lebih besar dari persentase tingkat bunga bank. Karyawan bertujuan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya. Masyarakat bertujuan memperoleh barang atau jasa yang baik dengan harga yang wajar dan selalu tersedia di pasar, sedangkan pemerintah berharap mendapatkan pajak.

Sumber Daya Manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategi dalam semua kegiatan organisasi. Efektivitas setiap organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku manusia yang menjadi anggotanya. Manusia merupakan sumber daya yang pertama dan utama bagi setiap organisasi, yang memiliki keunikan persepsi,

kepribadian, dan pengalaman hidup. Manusia berbeda latar belakang kehidupan, sosial budaya ekonomi, dan politik serta kepercayaan dan nilai-nilai yang dianutnya.

Lembaga perbankan syariah merupakan sebuah badan usaha yang bergerak dalam sektor jasa yang mengacu pada prinsip-prinsip syariah. Saat ini perkembangan perbankan syariah sudah merambah di Indonesia, di mana Indonesia merupakan negara yang hampir sebagian besar penduduknya beragama islam. Seiring dengan semakin berkembangnya perbankan syariah, maka salah satu aspek yang paling penting dalam dunia perbankan syariah di samping pemasaran bank adalah Sumber Daya Insani (SDI) atau yang secara umum disebut sebagai Sumber Daya Manusia (SDM). Hal ini disebabkan sumber daya manusia merupakan tulang punggung dalam menjalankan kegiatan operasional suatu bank. Untuk itu, penyediaan sumber daya manusia sebagai motor penggerak operasional bank haruslah disiapkan sedini mungkin.

Di samping itu, sumber daya manusia yang dimiliki oleh bank haruslah memiliki kemampuan dalam menjalankan transaksi perbankan, mengingat faktor pelayanan yang diberikan oleh para karyawan sangat menentukan sukses atau tidaknya bank ke depan. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian dan kompeten maka mustahil bagi bank atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia inilah yang membuat sumber daya lainnya dapat berjalan. Banyaknya keunggulan yang dimiliki perusahaan tidak akan dapat memaksimalkan produktivitas dan keuntungan tanpa adanya komunitas

karyawan yang berkeahlian, kompeten, dan berdedikasi tinggi terhadap perusahaan.

Motivasi kerja merupakan dasar bagi suatu organisasi untuk mengembangkan baik instansi pemerintah maupun instansi swasta tidak lain karena adanya keinginan untuk mewujudkan tujuan dan usaha yang dilakukan secara bersama, sistematis, serta berencana. Motivasi kerja dapat dikatakan sebagai penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu mengubah tingkah laku individu untuk menuju pada hal yang lebih baik. Motivasi kerja meliputi usaha untuk mendorong atau memberikan semangat kepada pegawai dalam bekerja.

Pada PT Bank KB Bukopin Syariah cabang Banda Aceh motivasi kerja karyawan masih tergolong rendah, oleh karena itu menimbulkan berbagai masalah atau hambatan di lingkungan kerja. Motivasi kerja yang rendah juga menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

Disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin merupakan suatu sikap perbuatan dan tingkah laku yang harus sesuai dengan peraturan yang ada (Sutrisno, 2016:87). Dengan diketahuinya tentang sikap, perbuatan dan tingkah laku karyawan maka dapat digunakan sebagai tolak ukur perusahaan dalam menetapkan peraturan dan tata tertib serta pembinaan terhadap karyawan tersebut. Apabila karyawannya tidak disiplin maka akan mengganggu hasil kerja dan kegiatan karyawan secara rutin, mestinya pekerjaan harus dapat diselesaikan hari

ini, masih banyak pekerjaan yang tertunda dan tidak dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

Secara umum disiplin merupakan peraturan dan tata tertib atau kaedah yang memuat ketentuan-ketentuan yang harus dilaksanakan dan ditaati serta adanya sanksi-sanksi bagi yang melanggarnya (Sutrisno, 2016:87). Kebijakan dalam menegakkan disiplin bukanlah merupakan tujuan pokok organisasi tetapi disiplin tersebut merupakan alat untuk mencapai tujuan dalam organisasi agar sesuai dengan apa yang telah digariskan organisasi tersebut. Masalah disiplin merupakan suatu masalah yang perlu ditegakkan dalam suatu organisasi pemerintah, maupun lembaga-lembaga lain, dimana kadang kala pimpinan harus memberikan ancaman terhadap karyawan yang melanggar disiplin.

Sedangkan disiplin seperti ketepatan waktu masuk kerja atau tidak tepat waktu dan itupun disebabkan oleh beberapa faktor (kelalaian dari diri sendiri, adanya urusan keluarga seperti mengurus anak terlebih dahulu, terjadinya musibah secara tiba-tiba di rumah maupun dalam perjalanan). Kurangnya disiplin secara tidak sengaja dapat dimaklumi oleh pimpinan, tapi setiap karyawan dapat memiliki kesadaran masing-masing dalam melaksanakan tugas, hal ini dapat mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja jika disiplin kerja karyawan tidak semangat dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan sebaliknya.

Pada Karyawan PT Bank KB Bukopin Syariah cabang Banda Aceh sendiri disiplin kerja karyawan tergolong masih kurang, meski PT Bank KB Bukopin Syariah telah menerapkan peraturan tentang kedisiplinan nyatanya masih banyak karyawan yang melanggar aturan tersebut seperti datang terlambat, pekerjaan yang tidak langsung diselesaikan tepat waktu.

Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan. Seorang karyawan dengan kinerja yang tinggi akan memiliki kepedulian dan memahami konteks bisnis, dan bekerja bersama rekannya untuk memperbaiki kinerja dalam kelompok kerjanya demi keuntungan perusahaan. Seorang karyawan dengan "rasa terikat" yang tinggi sebagai seorang yang secara psikologis berkomitmen terhadap tugas dan perannya. Menurut Yulius (2014:8) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan hasil yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Kinerja karyawan PT Bank KB Bukopin Syariah cabang Banda Aceh yang kurang sesuai dengan harapan menjadi salah satu faktor yang dapat menurunkan kualitas karyawan serta kuantitas dalam penyelesaian tugas. Karyawan PT Bank KB Bukopin Syariah cabang Banda Aceh yang memiliki kinerja yang baik akan terasa mudah untuk menyelesaikan tugas, karena dengan adanya kualitas kerja dan kuantitas karyawan menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan budaya organisasi PT Bank KB Bukopin Syariah cabang

Banda Aceh, kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan dan semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas yang tepat dan benar.

Berdasarkan observasi awal Tingkatan Pendidikan pada karyawan PT Bank KB Bukopin Syariah Cabang Banda Aceh yaitu :

Data Karyawan PT.Bank Kb Bukopin Syariah Tbk Cabang Banda Aceh per 31 Januari 2020

Tabel 1.1 Data Karyawan

NO	PENDIDIKAN TERAKHIR	JUMLAH
1	SMA	9
2	D3	6
3	S1	56
	JUMLAH	71

Dari hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 27 September 2021 terhadap 15 orang karyawan PT Bank KB Bukopin Syariah Cabang Banda Aceh, diketahui pencapaian kinerja karyawannya belum optimal yang disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya karena tingkat motivasi kerja dan disiplin kerja. Hal tersebut sebagai akibat dari sikap dan perilaku pegawai yang tidak konsisten mengenai tugas dan fungsinya, sehingga pencapaian hasil kerja belum tercapai sesuai dengan harapan.

Oleh sebab itu, penulis termotivasi untuk melakukan Penelitian ini untuk mengetahui fakta mengenai seberapa besar pengaruh dari motivasi kerja dan

displin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank KB Bukopin Syariah di Banda Aceh. Dan penulis ingin memberikan informasi bahwa melalui faktor motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank KB Bukopin Syariah dapat meningkatkan tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bukopin Syariah Di Banda Aceh”.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Dari latar belakang diatas permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskna sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank KB Bukopin Syariah Cabang Banda Aceh?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank KB Bukopin Syariah Cabang Banda Aceh?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank KB Bukopin Syariah Cabang Banda Aceh?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin di capai dalam skripsi peneletian ini yaitu:

1. Untuk menguji besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank KB Bukopin Syariah Cabang Banda Aceh.
2. Untuk menguji besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank KB Bukopin Syariah Cabang Banda Aceh.
3. Untuk menguji besarnya pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank KB Bukopin Syariah Cabang Banda Aceh.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak yang berkepentingan, yakni:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan berguna untuk penelitian selanjutnya, dan menjadi tambahan buku referensi perpustakaan Universitas Muhammadiyah Aceh.
 - b. Memperluas wawasan dan pengetahuan peneliti mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank KB Bukopin Syariah,Tbk di Banda Aceh
 - c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi ilmu pengetahuan yang akan datang dan dapat menjadi suatu sumber referensi bagi yang membutuhkan.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan PT.Bank KB Bukopin Syariah,Tbk Banda Aceh dalam peningkatan Kinerja Karyawan.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Dalam hal ini untuk menjaga penelitian ini lebih terarah dan fokus serta melihat keterbatasan waktu, tenaga dan biaya, maka batasan dalam penelitian ini dibatasi pada Pengaruh Motivasi Kerja Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank KB Bukopin Syariah Cabang Banda Aceh

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teoritis

2.1.1. Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan menurut Donni Juni Priansa (2018:269) adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Menurut Wibowo (2016:155) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Pentingnya kinerja karyawan, sehingga sering kali kinerja karyawan menjadi masalah yang harus dihadapi dan di selesaikan guna membantu perusahaan di dalam mencapai tujuanya. Kinerja karyawan bukan hanya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya tetapi termasuk proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Kinerja karyawan dikatakan penting, karena dapat digunakan untuk mengetahui dan menilai sejauh mana karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan.

2.1.1.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan atau pegawai Sanjaya (2019:14), masing-masing faktor tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Faktor Internal Pegawai.
Faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.
2. Faktor-Faktor Lingkungan Internal Organisasi.
Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya, jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas pegawai.
3. Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi
Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator Kinerja Karyawan menurut Sanjaya (2019:12) adalah:

1. Kualitas kerja
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan/instansi.

2.1.2. Motivasi Kerja

2.1.2.1 Definisi Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2009:109). Adapun Wibowo (2017:322) yaitu motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan dan menunjukkan intensitas bersifat terus menerus serta adanya tujuan. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Pemberian motivasi kerja kepada karyawan dapat dilakukan dengan pemenuhan kebutuhan sebagai dasar dalam melakukan kerja dan komunikasi persuasif, sehingga karyawan memiliki motivasi yang tinggi dan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak

dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi.

2.1.2.2 Faktor – faktor mempengaruhi Motivasi Kerja

Syamsiah (2017:16) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan berasal dari 2 faktor, yaitu internal dan faktor eksternal.

1. Faktor internal.

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang karyawan. Faktor internal terdiri dari persepsi mengenai diri sendiri, harga diri, prestasi, harapan, kebutuhan, pembawaan individu, tingkat pendidikan, dan pengalaman masa lalu.

2. Faktor eksternal.

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri karyawan. Faktor ini terdiri dari lingkungan kerja, pemimpin dan gaya kepemimpinannya, tuntutan perkembangan organisasi, dan dorongan atasan.

2.1.2.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Syamsiah (2017:24) Indikator motivasi kerja internal sebagai berikut:

1. Tanggung jawab dan melaksanakan tugas.
2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas.
3. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang.
4. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.
5. Memiliki rasa senang dalam bekerja.
6. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Definisi Disiplin Kerja

Disiplin kerja Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2016:335) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka karyawan akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

2.1.3.2 Faktor – faktor mempengaruhi Disiplin Kerja

Helmi dalam Hartatik (2018:197) merumuskan factor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu :

3. Faktor internal.

Faktor internal adalah sistem nilai yang dianut berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku seperti disiplin karena kepatuhan, disiplin karena identifikasi dan disiplin karena internalisasi.

4. Faktor eksternal.

Faktor eksternal yaitu sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Pemimpin yang merupakan agen perubahan perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif dan terbuka.

2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:p.194) Indikator disiplin kerja internal sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan Pimpinan
3. Keadilan
4. Pengawasan Melekat
5. Sanksi Hukuman
6. Ketegasan
7. Hubungan Kemanusiaan

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya penting untuk ditampilkan sebagai referensi dan untuk mengetahui permasalahan yang dikaji oleh peneliti sebelumnya terkait dengan permasalahan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan Alie Ramdani Suryana (2020) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Produksi PT. A.W Faber- Castell Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating. Hasil penelitian menyatakan bahwa Kepemimpinan Dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. A.W Faber- Castell dengan hubungan yang positif terhadap motivasi.

Penelitian yang dilakukan Ahmad Said (2021) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Islam

Banjarmasin. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin.

Penelitian yang dilakukan Evi Dian Fitria (2019) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Panca Bersama Jaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada PT. Panca Bersama Jaya dengan tingkat signifikan sebesar 0,00. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja Pegawai PT. Panca Bersama Jaya sangat dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja yang diberikan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan Siti Robiah (2019) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformatif, Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BTN Syariah Kantor Cabang Semarang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif, motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai BTN Syariah Kantor Cabang Semarang.

Penelitian yang dilakukan Citra Agil Romadhona (2018) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Surakarta. Hasil Penelitian Ini menunjukkan bahwa Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Surakarta.

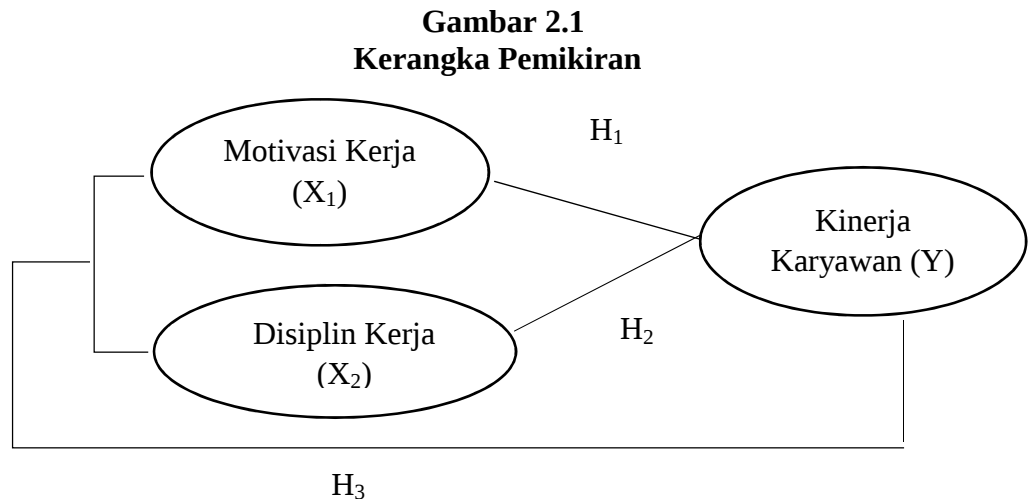
Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	PengaruhKepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Produksi PT. A.W Faber- Castell Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating. (suryana,2020)	Assosiatif	Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Produksi PT. A.W Faber- Castell dengan hubungan yang positif terhadap motivasi.	) Variabel Independen yaitu Kepemimpinan dan Kompensasi) Variabel Dependen yaitu Kinerja Pegawai) Teknik Analisis Data) Teknik Pengumpulan Data.	) Sampel penelitian dan lokasi penelitian
2	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. (Said,2021)	Deskriptif kuantitatif	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin.	) Variabel Independen yaitu Motivasi Kerja) Variabel Dependen yaitu Kinerja Pegawai) Teknik Analisis Data) Teknik Pengumpulan Data.	) Variabel Independen yaitu Disiplin Kerja) Sampel penelitian dan lokasi penelitian
3	Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Panca Bersama Jaya. (Fitria,2019)	Deskriptif Kualitatif	Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Panca Bersama Jaya.	) Variabel Independen yaitu Motivasi Kerja) Variabel Dependen yaitu Kinerja Pegawai) Teknik Pengumpulan Data.) Teknik Analisis Data	) Variabel Independen yaitu Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan) Sampel penelitian dan lokasi penelitian
4	Pengaruh Kepemimpinan Transformatif, Motivasi, Kompensasi dan	Deskriptif kuantitatif	Pengaruh Kepemimpinan Transformatif,	) Variabel Independen yaitu Motivasi	) Variabel Independen Kepemimpinan

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BTN Syariah Kantor Cabang Semarang (Robiah,2019)		Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai BTN Syariah KC Semarang.	dan Kompensasi } Variabel Dependen yaitu Kinerja Pegawai } Teknik Pengumpulan Data. } Teknik Analisis Data	an Transformasi onal dan Lingkungan Kerja } Sampel penelitian dan lokasi penelitian
5	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Surakarta. (Romadhona,2018)	Kuantitatif Assosiatif	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Surakarta.	} Variabel Independen yaitu Kepemimpinan dan Motivasi Kerja } Variabel Dependen yaitu Kinerja Pegawai } Teknik Analisis Data } Teknik Pengumpulan Data.	} Variabel Independen yaitu Lingkungan Kerja } Sampel penelitian dan lokasi penelitian

2.3 Kerangka Konseptual

Dalam kajian teori sebagaimana telah dipaparkan di atas dan didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya, maka dapat diasumsikan dengan konsep pemikiran yaitu sebagai berikut



Sumber : Dikembangkan oleh peneliti (2021) berdasarkan penelitian sebelumnya
(Said, 2021)

2.4. Hipotesis Penelitian

- H₁ : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Bank KB Bukopin Syariah Tbk Cabang Banda Aceh
- H₂ : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Bank KB Bukopin Syariah Tbk Cabang Banda Aceh
- H₃ : Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Bank KB Bukopin Syariah Tbk Cabang Banda Aceh

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain asosiatif yaitu penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel dalam suatu penelitian yang hasil pengukuran sampelnya akan mengeneralisasikan populasinya, Sugiyono dalam Wahyuni (2019:27). Desain penelitian ini meliputi tujuan studi, tipe hubungan antar variabel, lingkungan studi, unit analisis, horison waktu, dan pengukuran konstruk.

3.1.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis dalam upaya menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel dalam hal ini adalah menguji pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank KB Bukopin Syariah Cabang Banda Aceh.

3.1.2 Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuan yang ditetapkan dalam penelitian ini maka jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah Asosiatif kausal. Menurut Sugiyono dalam Fidhatul (2020:34) penelitian Asosiatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel dalam suatu penelitian yang hasil pengukuran sampelnya akan mengeneralisasikan populasinya. Jenis penelitian yang

akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian secara kausal, sehingga hal tersebut membuat penelitian ini menjadi suatu penelitian kausalitas.

3.1.3 Horizon Waktu

Penelitian ini merupakan penelitian satu waktu (*one shot study*) yaitu penelitian yang datanya dikumpulkan sekaligus dapat berupa data dari subyek penelitian dalam satu periode waktu (Supomo dalam Fidhatul 2020:34). Horizon waktu atau waktu pelaksanaan dalam penelitian ini yaitu dimulai dari awal bulan Oktober 2021 sampai Februari 2022.

Tabel 3.1.3
Horizon Waktu Penelitian

Keterangan	September 2021	Oktober 2021	November-Desember 2021	Desember 2021	Januari 2021	Februari 2022
Pengajuan Judul Proposal						
Survey awal						
Penyusunan Proposal						
Seminar Proposal						
Pembagian Kuisisioner						
Penyusunan Skripsi						
Sidang						

Sumber: Data diolah, 2021

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian (Priyatno dalam Fidhatul 2020:91). Dalam pengertian lain, unit analisis dapat diartikan sebagai sesuatu yang berkaitan dengan komponen yang diteliti. Unit analisis suatu penelitian dapat berupa individu, kelompok, organisasi, benda, wilayah dan waktu tertentu sesuai dengan fokus permasalahannya (Sarwono dalam Fidhatul 2020:88). Adapun unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah personal/individu Karyawan pada PT Bank KB Bukopin Syariah Cabang Banda Aceh.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2012:116), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah populasi dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, menurut Sugiyono (2012:116). Mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100 maka semua populasi dapat menjadi sampel. Tetapi apabila jumlah subjeknya diatas 100 maka diambil diantara 10-15% atau 20-2% atau lebih. Karena jumlah populasi kurang dari 100, maka jumlah populasi sama dengan jumlah sampel yaitu sebanyak 71 responden.

3.3 Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data

Sumber Data

3.3.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Ada dua metode yang digunakan untuk mengumpulkan data primer yaitu : metode survei dan metode observasi, (Supomo, 2012). Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari kuesioner yang diberikan kepada responden yang berhubungan dengan variable motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang penulis peroleh secara tidak langsung melalui perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain), (Supomo, 2012). Data ini dapat diperoleh melalui literature, jurnal dan sumber-sumber pendukung penelitian lainnya. Data sekunder yang diperoleh adalah dokumen berupa profil perusahaan yang terdiri atas visi, misi dan struktur organisasi perusahaan serta data karyawan yang berkaitan dengan penelitian ini.

Metode Pengumpulan Data

Sesuai dengan metode penelitian yang digunakan yaitu metode *survey* maka teknik pengumpulan datanya adalah:

3.3.3 Kuesioner (Angket)

Teknik pengumpulan data dengan kuesioner merupakan satu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan responden akan memberikan respon terhadap pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Dalam kuesioner ini nantinya akan digunakan model pertanyaan tertutup, yakni bentuk pertanyaan yang sudah disertain alternative jawaban sebelumnya, sehingga responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban tersebut. Pengukuran terhadap seluruh variabel dengan menggunakan skala Likert dengan kriteria pendapat.

Bentuk angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah checklist (✓) dengan skala likert dimana responden hanya membubuhkan tanda checklist (✓) pada kolom jawaban yang sesuai dengan kondisi jawaban yang dialami responden, sehingga untuk menjawabnya hanya perlu waktu yang singkat. Pemberian skor atas pilihan jawaban untuk angket tertutup dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut :

Tabel 3.1
Penetapan Skor Jawaban Angket Skala Likert

Kriteria	Tanggapan	Skor
Sangat Baik	SS (Sangat Setuju)	5
Baik	S (Setuju)	4
Kurang Baik	KS (Kurang Setuju)	3
Rendah	TS (Tidak Setuju)	2
Sangat rendah	STS (Sangat Tidak Setuju)	1

Sumber : (Sugiono, 2015:134)

Jika jawaban yang diberikan semakin mendekati jawaban yang telah diharapkan, maka semakin tinggi skor nilai yang didapat. Perlu dilakukan pengujian terhadap instrumen untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan sudah valid serta reliabel atau belum.

3.3.4 Dokumentasi

Pengumpulan data berdasarkan lokasi penelitian yaitu PT Bank KB Bukopin Syariah Cabang Banda Aceh yang berupa data deskripsi perusahaan dari Bagian Personalia. Adapun data sekunder yang diperoleh berupa profil perusahaan yang terdiri dari misi, visi, struktur perusahaan dan data karyawan yang berkaitan dengan penelitian.

3.3.5 Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dari berbagai buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, dan referensi dari peneliti terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

3.4.1 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang ketika telah melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

3.4.2 Motivasi Kerja (X1)

Motivasi (motivation) adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena satu alasan: untuk mencapai tujuan. Jadi, motivasi adalah sebuah dorongan untuk pegawai sehingga tujuan organisasi tercapai

3.4.3 Disiplin Kerja (X2)

Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Variabel Dependen					
1	Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi (Afandi (2018:83)	) Kualitas kerja) Kuantitas kerja) Pelaksanaan tugas) Tanggung jawab) Kerja sama (Sanjaya, 2019)	1-5	Likert
Variabel Independen					
2	Motivasi Kerja (X ₁)	Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.(Syamsiah,2017)	) Tanggung jawab dan melaksanakan kerja) Melaksanakan Tugas dengan target yang jelas) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang) Ada umpan balik atas hasil pekerjaan) Memiliki rasa senang dalam bekerja) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan (Syamsiah, 2017)	1-5	Likert
3	Disiplin Kerja (X ₂)	Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut (Siagian, 2013: 305)	) Kehadiran) Ketaatan) Tingkat Kewaspadaan) Tanggung jawab yang tinggi) Target pekerjaan (Siagian, 2013: 305)	1-5	Likert

3.5 Metode Analisis Data

Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank KB Bukopin Syariah Cabang Banda Aceh dengan menggunakan analisis data regresi linier berganda, yaitu suatu cara yang menjelaskan hasil penelitian yang menggunakan rumus persamaan matematis dan menghubungkannya dengan teori-teori yang ada kemudian ditarik kesimpulannya dengan menggunakan alat bantu perangkat lunak program *IBM Statistical Product and Service Solutions (SPSS) Statistics 20* *Sor windows*, maka persamaan yang digunakan adalah sebagai berikut, (Sarwono dalam Wahyuni 2019:31):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X₁ = Motivasi Kerja

X₂ = Disiplin Kerja

b₁-b₂ = Koefisien regresi

e = *Standard error*

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Pengujian Instrumen

3.6.1.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat validasi dari instrument kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang diteliti. Cara yang dilakukan adalah dengan analisa item dimana setiap nilai total seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus korelasi produk moment (Sugiyono, 2012).

Lebih lanjut Sugiyono, (2012) menerangkan bahwa syarat minimum untuk dinyatakan memenuhi syarat adalah $r \geq 0,3$. Jadi kalau korelasi antara butir-butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid.

2.6.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat ukur untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2012).

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel

dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Nunnally dalam Ghozali, 2012)

3.6.2 Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yakni Uji Multikolonieritas, Uji Heterosdastisitas, Uji Normalitas, dan Uji Autokorelasi.

3.6.2.1 Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji T dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

Dasar pengambilan keputusan uji normalitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

3.6.2.2 Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga. Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinearity* adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena $VIF = 1/Tolerance$. Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah *tolerance* lebih dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF kurang dari 10.

3.6.2.3 Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas merupakan suatu pengujian untuk mengetahui apakah variabel-variabel yang dioperasikan telah mempunyai *variance* yang sama (*homogeny*) atau sebaliknya (*heterogen*). Untuk meregresikan variabel bebasnya terhadap nilai absolut residual. Model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas apabila nilai signifikan variabel bebasnya terhadap nilai absolut residual statistic di atas $\alpha - 0,05$.

3.7 Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji T (Parsial)

Uji T digunakan untuk mengetahui signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Untuk menguji signifikansi penulis menggunakan rumus uji signifikansi korelasi produk momen sebagai berikut (Sugiono, 2012) :

Kriteria Pengujiannya adalah:

H_{a1} : Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Bank KB Bukopin Syariah Tbk Cabang Banda Aceh

H_{01} : Motivasi Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Bank KB Bukopin Syariah Tbk Cabang Banda Aceh

H_{a2} : Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Bank KB Bukopin Syariah Tbk Cabang Banda Aceh

H_{02} : Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Bank KB Bukopin Syariah Tbk Cabang Banda Aceh

Kriteria Kinerja Pegawai adalah:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{table}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a ditolak jika $t_{hitung} > t_{table}$ pada $\alpha = 5\%$

3.7.2 Uji F (Simultan)

Pengujian pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap perubahan nilai variabel dependen, dilakukan melalui pengujian terhadap besarnya perubahan nilai variabel dependen yang dapat

dijelaskan oleh perubahan nilai semua variabel independe, untuk itu perlu dilakukan uji F. Uji F atau ANOVA dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikasi yang ditetapkan untuk penelitian dengan *probability value* dari hasil penelitian (Sugiono, 2012).

H_{a3} : Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Bank KB Bukopin Syariah Tbk Cabang Banda Aceh

H_{03} : Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Bank KB Bukopin Syariah Tbk Cabang Banda Aceh

Kriteria Kinerja Pegawai adalah:

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

3.7.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistic yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan pengaruh antara dua variabel. Nilai koefisien determinasi menunjukkan persentase variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Berdirinya Perusahaan

Perbankan syariah sebagai salah satu pilihan investasi berbasis syariah mulai mengalami pertumbuhan yang meningkat. Apalagi semenjak dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 21 tahun 2008 tentang perbankan syariah yang merupakan penyempurna dari Undang-Undang Nomor 7 tahun 1992 dan Undang-Undang Nomor 10 tahun 1998, perbankan syariah terus tampil dan menggeliat layaknya “bola salju” yang menggerus setiap sisi jalan yang dilewatinya untuk memperbesar diri untuk ikut dalam bisnis perbankan.

Perbankan syariah di Indonesia berjalan cukup menjanjikan walau gerakannya tidak secepat perbankan konvensional. Hal ini akibat dari system dan perangkat hukum yang mendukung perbankan syariah tidak memberikan ruang yang seluas-luasnya bagi perbankan syariah untuk berkembang. Kita bisa melihat sebelum adanya revisi terhadap Undang-Undang perbankan atau munculnya Undang-Undang Nomor 10 tahun 1998 tentang perbankan, tidak ada perangkat hukum yang mendukung sistem operasional bank syariah, kecuali UU No 7 tahun 1992 dan PP No 72 tahun 1992 serta UU No 21 tahun 2008.

Bank Bukopin telah melayani masyarakat sebagai Bank Umum Swasta Nasional selama lebih dari tiga dasawarsa. Cikal bakal Bank Bukopin didirikan dalam bentuk Badan Hukum Koperasi pada tanggal 10 Juli 1970 dengan nama Bank Umum Koperasi Indonesia (disingkat BUKOPIN). Beberapa tonggak penting dalam perjalanan sejarahnya antara lain adalah perubahan nama menjadi Bank Bukopin pada tahun 1989, perubahan status badan hukum dari koperasi menjadi perseroan terbatas pada tahun 1993 dan diperolehnya status bank devisa pada tahun 1997. Pada tahun 1999 Bank Bukopin masuk dalam program rekapitulasi perbankan yang dijalankan pemerintah dan pada tahun 2001 telah berhasil menyelesaikannya serta menjadi bank pertama yang keluar dari program tersebut.

Berlakunya Undang-Undang No. 10 Tahun 1998 tentang perubahan UU No. 7 Tahun 1992 tentang perbankan pada tanggal diundangkannya menandai berlakunya sistem perbankan ganda (dual system) di Indonesia yaitu sistem perbankan dengan piranti bunga dan sistem perbankan dengan piranti bagi hasil yang akad-akadnya sesuai dengan prinsip syariah Islam atau dengan kata lain dalam undang-undang tersebut dimungkinkan bagi bank konvensional untuk membentuk Unit Usaha Syariah. Unit Usaha Syariah yang didirikan oleh Bank Bukopin berkedudukan di kantor pusat Bank Bukopin.

Bank Bukopin Syariah diawali dengan dibentuknya tim syariah Bank Bukopin pada tahun 2001. Agar dalam operasional Bank Bukopin Syariah sesuai dengan prinsip-prinsip syariah maka Bukopin Syariah mempunyai Dewan Pengawas Syariah yang terdiri dari :

Ketua : Bapak Dr. K.H. Didin Hafidhuddin

Anggota : Bapak Prof. Dr. K.H. Ali Mustafa Ya'qub, MA.
Bapak Ichwan Abidin, MA, Msc.

Kehadiran cabang syariah memberikan alternatif produk dan layanan perbankan syariah yang telah diterima oleh masyarakat secara antusias. Guna memenuhi kebutuhan sebagian masyarakat Indonesia akan layanan perbankan yang sesuai dengan prinsip syariah, pada bulan desember 2001 Bank Bukopin membuka cabang syariah pertama yaitu di Jalan Wijaya IX Flat IV No. 1 Melawai Raya, Jakarta Selatan. Potensi perbankan syariah ini sangat baik dan masyarakat menerimanya dengan antusias. Produk-produk yang ditawarkan dapat dengan cepat diterima masyarakat sehingga laba tahun berjalan dapat dicapai lebih cepat dari rencana.

Berbekal pengalaman ini, pada tanggal 18 November 2002 telah dibuka cabang syariah kedua di kota Bukittinggi, Sumatera Barat tepatnya di Jl. Perintis Kemerdekaan No. 16 Bukittinggi. Dari dua cabang syariah yang telah beroperasi, Bank Bukopin dapat merealisasikan penghimpunan sumber dana sebesar Rp. 43,45 miliar dan pembiayaan sebesar Rp. 52,33 miliar. Pada tanggal 26 Maret 2004 dibuka cabang syariah di Surabaya. Kemudian pada

tanggal 10 Juli 2009 Bank Bukopin Cabang Syariah Surabaya memutuskan untuk lepas dari perusahaan induknya (spin off).

Bank Syariah Bukopin Banda Aceh, 16 April 2021. PT Bank KB Bukopin Syariah (KBBS) kembali berkomitmen dalam memberikan pelayanan terbaik kepada seluruh masyarakat dan nasabah dengan melebarkan ekspansi jaringan Kantor Cabang Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh. Kantor cabang baru tersebut tepatnya berada di Jalan Tengku Haji Muhammad Daud Beureuh No. 19, Kelurahan Laksana, Kecamatan Kuta Alam Kota Banda Aceh.

Dery Januar, Direktur Utama KBBS mengatakan, kantor baru ini merupakan salah satu bentuk wujud komitmen Kami untuk terus meningkatkan pelayanan kami kepada masyarakat, dan mendekatkan diri kepada Masyarakat di Provinsi Aceh khususnya Masyarakat sekitar Kota Banda Aceh yang memiliki potensi sangat cukup besar secara ekonomi. "Ini juga salah satunya sebagai bentuk dukungan dalam mengembangkan keuangan syariah di Provinsi Aceh yang sejalan dengan Qanun Aceh tentang Lembaga Keuangan Syariah. Kantor Cabang ini perdana yang menjadi satu dengan kantor cabang Induk Perusahaan yaitu KB Bukopin," kata Dery dalam keterangan resminya

Lebih lanjut, Dery menjelaskan untuk layanan produk yang ditawarkan ke masyarakat, antara lain produk pendanaan yaitu Tabungan iB SiAga, Tabungan iB Rencana, Tabungan iB SiAga Bisnis, Tabungan iB SiAga Rencana Umrah, Tabungan SimPel iB, dan Tabungan iB Haji. Sementara

layanan pembiayaan ada beberapa segmen yang KBBS tawarkan, antara lain pendidikan, kesehatan, dan yang tidak kalah penting yang sedang digebyarkan yaitu KPR iB Asri yang merupakan fasilitas pembiayaan bagi kaum milenial yang ingin membeli rumah dengan jangka waktu hingga 25 Tahun proses cepat dan mudah.

Sedangkan produk jasa (*service*) lainnya yang ditawarkan KBBS antara lain Kartu ATM SiAga, SMS Banking, BISA Mobile, transfer, kliring, inkaso, bank garansi, *cash management*, SPP Online, PPOB, dan wakaf uang dimana pelayanan sudah melalui *online sistem*.

"Khusus layanan *cash management* kami akan memberikan layanan perbankan elektronik yang memudahkan nasabah dalam melakukan akses *inquiry* saldo dan transaksi secara *real time online*. Layanan ini dilakukan melalui terminal komputer dari lokasi usaha masing-masing sehingga pengelolaan keuangan menjadi lebih efektif, efisien dan tersentralisasi," jelas Dery.

Bank Syariah Bukopin secara konsisten terus menggali potensi pembiayaan usaha mikro, kecil, dan menengah dengan segmentasi usaha pendidikan, kesehatan, konstruksi, dan perdagangan. Komitmen penuh dari PT Bank Bukopin Tbk sebagai pemegang saham mayoritas diwujudkan dengan menambah setoran modal dalam rangka untuk menjadikan PT Bank Syariah Bukopin sebagai bank syariah pilihan dengan pelayanan terbaik. Dan pada tanggal 10 Juli 2009 melalui Surat Persetujuan Bank Indonesia, PT

Bank Bukopin Tbk telah mengalihkan Hak dan Kewajiban Usaha Syariah-nya ke PT Bank Syariah Bukopin.

2. Visi dan Misi

Bank Syariah Bukopin (BSB) mempunyai Visi “Menjadi bank syariah yang terpercaya, unggul dalam pelayanan, berdasarkan prinsip syariat Islam.” dengan misi:

- a. Memberikan pelayanan terbaik pada nasabah
- b. Membentuk SDI yang profesional dan amanah
- c. Memfokuskan pengembangan usaha pada sektor UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah)
- d. Meningkatkan nilai tambah kepada stakeholder

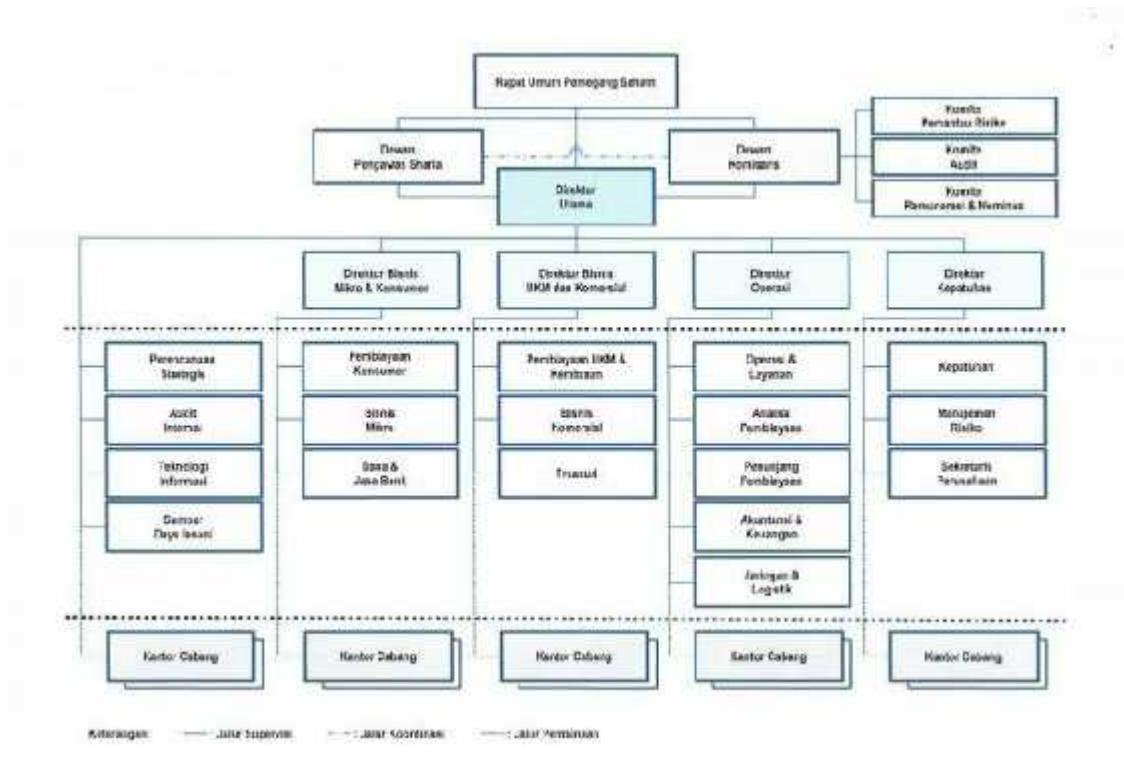
Bank Syariah Bukopin (BSB) mempunyai nilai-nilai perusahaan dalam

menjalankan aktifitas bisnisnya, nilai-nilai tersebut adalah;

- a. Amanah yaitu senantiasa menjaga kepercayaan yang diterima dari perusahaan dan patuh pada peraturan yang berlaku
- b. Kualitas yaitu senantiasa berupaya secara maksimal dan berkesinambungan untuk mengembangkan diri, meningkatkan mutu serta kemampuan yang unggul dan selalu memberikan hasil yang terbaik
- c. Peduli yaitu senantiasa memiliki perhatian khusus untuk melayani dengan hati nurani guna kepentingan stakeholder
- d. Integritas yaitu senantiasa memiliki keselarasan niat, pikiran, perkataan, dan perbuatan baik dan benar yang sesuai dengan nilai-nilai perusahaan, masyarakat dan prinsip-prinsip Good Corporate Governance
- e. Kerjasama yaitu secara terus-menerus mengupayakan untuk bekerja dengan efektif, kooperatif, dan selalu membangun serta menjaga hubungan kerja yang baik.

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi Bank Syariah Bukopin Cabang Banda Aceh terbagi atas dua bagian yaitu bagian bisnis dan operasi dan pelayanan cabang.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

4. Produk-produk Bank Syariah Bukopin

Produk dana Bank Syariah Bukopin, antara lain:

1) Produk Pendanaan (Funding)

a) Giro iB Wadiah

Giro iB Wadiah adalah simpanan dana yang dapat ditarik sewaktu-waktu dengan menggunakan cek, bilyet giro atau pemindahbukuan lainnya. Dana tersebut merupakan titipan (wadi'ah yad dhamanah) pada Bank Syariah Bukopin yang keamanannya

terjamin dan pihak bank dengan seizin penitip dapat memanfaatkan dana tersebut untuk pengembangan usaha produktif yang halal dan menguntungkan.

b) Tabungan iB Rencana

Tabungan iB rencana adalah merupakan jenis tabungan berjangka dengan potensi bagi hasil yang kompetitif guna memenuhi kebutuhan di masa yang akan datang, sekaligus memberikan manfaat proteksi asuransi jiwa gratis, yang menggunakan prinsip mudharabah mutlaqah, dimana Bank dapat mengelola dana nasabah untuk investasi dan dari keuntungannya akan dibagi hasilkan antara nasabah dengan Bank sesuai porsi (nisbah) yang disepakati bersama.

Tabungan Rencana ini dibagi menjadi dua macam yakni:

) Tabungan Rencana Pendidikan

Tabungan Rencana pendidikan adalah jenis simpanan berjangka guna membantu menyiapkan dana untuk setiap jenjang pendidikan anak serta sebagai sarana guna meningkatkan disiplin dalam menabung untuk kepentingan masa depan. Tabungan rencana pendidikan ini memberikan berbagai keuntungan, diantaranya adalah dapat dilakukan setoran dana setiap saat diluar setoran bulanan dengan jangka waktu mulai dari 1 (satu) tahun hingga 18 (delapan belas) tahun.

Khusus manfaat pendidikan, saldo dapat ditarik 50% per usia masuk jenjang pendidikan, yaitu ketika usia bertanggung

(anak dari penabung) mencapai usia 3,6,12,15 dan akhir kontrak atau sesuai kesepakatan. Manfaat lain dari produk ini adalah terdapat perlindungan asuransi gratis dengan pertanggungan setoran bulanan dijamin hingga jatuh tempo maksimal Rp.500 juta/ nasabah mendapatkan uang duka untuk Nasabah yang meninggal akibat kecelakaan sebesar 20x setoran atau maksimal Rp. 100 juta/Nasabah

) Tabungan Rencana Multiguna

Tabungan rencana multiguna merupakan jenis simpanan berjangka yang bertujuan untuk membantu mewujudkan segala impian dan rencana masa depan nasabah, seperti: wisata ke luar negeri, perjalanan ibadah, pernikahan, hingga untuk persiapan pensiun. Tabungan rencana multiguna ini memberikan berbagai keuntungan, diantaranya adalah fleksibel menentukan dan mengubah jumlah setoran bulanan mulai Rp. 100.00,-. Dapat dilakukan setoran dana setiap saat diluar setoran bulanan dengan jangka waktu mulai dari 1 (satu) tahun hingga 18 (delapan belas) tahun.

Produk ini memiliki perlindungan asuransi gratis adalah dengan pertanggungan mendapatkan uang duka sebesar 20x setoran atau maksimal Rp. 100 juta/Nasabah dan Setoran bulanan dijamin hingga jatuh tempo maksimal Rp.500 juta/Nasabah

Pembukaan rekening dilakukan dengan mudah tanpa pemeriksaan kesehatan dan tanpa biaya administrasi bulanan.

c) Tabungan iB Siaga

Tabungan siaga merupakan simpanan dalam mata uang rupiah yang penyetoran dan penarikannya dapat dilakukan sewaktu-waktu dan akad yang digunakan adalah akad wadi'ah yad dhamanah. Tabungan siaga wadi'ah adalah jenis simpanan pada Bank Syariah Bukopin bagi perorangan dan penarikannya dapat dilakukan dengan cara tertentu. Tabungan siaga wadi'ah merupakan simpanan yang berprinsip titipan yang dapat digunakan oleh bank dengan seijin penabung dimana bank menjamin akan mengembalikan titipan tersebut secara utuh (sebesar pokok yang ditiptkan). Tabungan wadi'ah ini sifatnya berupa titipan dan dapat ditarik sewaktu-waktu oleh nasabah. Produk ini tidak mendapat bagi hasil tetapi bisa diberikan bonus atau insentif yang tidak diperjanjikan di awal pembukaan.

d) Tabungan iB Haji

Tabungan iB haji merupakan simpanan untuk perorangan dalam bentuk mata uang rupiah yang mempunyai rencana menunaikan ibadah haji / umrah dan akad yang digunakan adalah wadi'ah yad dhamanah. Tabungan iB Haji adalah jenis simpanan pada Bank Syariah Bukopin yang diperuntukan bagi perorangan yang akan

menunaikan ibadah haji. Tabungan iB haji ini menggunakan prinsip titipan.

e) Deposito iB Mudharabah

Deposito iB mudharabah merupakan jenis simpanan dalam mata uang rupiah yang penarikannya hanya dapat dilakukan pada waktu tertentu menurut perjanjian antara deposan dengan pihak bank yang menggunakan akad mudharabah mutlaqah. Deposito tersebut dapat diperpanjang secara otomatis (Automatic Roll Over). Deposito ini menggunakan prinsip mudharabah yakni suatu perkongsian antara dua pihak dimana pihak pertama selaku pemilik dana menyediakan dana, dan pihak kedua selaku pengelola dana (mudharib) bertanggung jawab atas pengelolaan dana.

Untuk itu pihak bank akan memberitahukan kepada pihak deposan mengenai nisbah/ratio dan tata cara pemberian keuntungan dan/atau perhitungan pembagian keuntungan serta resiko yang dapat timbul dari penyimpanan dana. Apabila telah terjadi kesepakatan maka akan dituangkan dalam akad. Dalam deposito mudharabah ada jangka waktu 1,3,6 dan 12 bulan sedangkan setoran minimal Rp. 8.000.000.

2) Produk Jasa

a. Save Deposit Box

Save Deposit Box merupakan jasa yang diberikan kepada nasabah untuk menyimpan surat-surat dan barang-barang berharga nasabah, sehingga pihak bank memperoleh imbalan atas jasanya tersebut

b. Transfer

Transfer merupakan jasa pengiriman uang lewat bank lain dalam kota, luar kota, atau luar negeri. Sarana yang biasanya digunakan adalah surat, telepon, faxilime, on line computer dan sarana lainnya.

b. Kliring

Kliring merupakan penyelesaian antar bank dengan cara saling menyerahkan warkat yang akan di kliring di lembaga kliring (BI atau bank yang ditunjuk oleh BI), untuk wilayah Bukittinggi yang ditunjuk adalah BRI. Warkat yang dapat dikliring adalah warkat yang berasal dari dalam kota, seperti cek, bilyet giro, wesel bank, dan bukti penerimaan transfer dari luar kota.

c. Inkasso

Inkasso merupakan suatu penagihan dengan cara mengirimkan dokumen kepada bank dengan maksud mendapatkan pembayaran atau akseptasi berdasarkan syarat-syarat lainnya.

3) Produk Pembiayaan

a. Murabahah

Murabahah merupakan jual beli barang pada harga asal dengan tambahan keuntungan yang disepakati. Diantara manfaat pembiayaan ini adalah dapat digunakan untuk memenuhi usaha modal kerja, investasi, atau konsumtif serta angsuran tetap selama masa perjanjian, produk ini ditujukan untuk perorangan atau badan usaha dengan uang muka minimal 20% dari harga beli dan jangka waktu pembiayaan maksimal 10 tahun.

b. Murabahah Pemilikan Mobil (MPM)

Murabahah Pemilikan mobil merupakan fasilitas pembiayaan yang digunakan untuk pembelian kendaraan roda empat sebagai kendaraan pribadi. Manfaat produk ini adalah kebebasan memilih jenis mobil serta pengembalian diangsur sesuai dengan kemampuan, mobil dalam objek akad ini di cover dengan asuransi dengan besar pembiayaan Rp 50 juta sampai Rp. 1 milyar. Agunan dalam pembiayaan ini adalah mobil yang dibiayai dengan uang muka 20% dari harga on the road (mobil baru) dan 30% dari penilai bank (mobil bekas).

c. Murabahah Pemilikan Rumah (MPR)

Murabahah Pemilikan rumah (MPR) merupakan pembiayaan untuk pemilikan rumah tinggal, ruko, rukan, apartemen atau rumah

peristirahatan (villa) baik kondisi baru maupun lama dan prioritas pembiayaan untuk pemilikan pertama dan ditempati sendiri dengan besar pembiayaan maksimal 80% dari harga jual (rumah baru) dan maksimal 70% dari hasil penilaian bank (rumah lama)

d. Mudharabah

Mudharabah merupakan kerjasama antara pemilik modal dengan pengelola untuk suatu usaha tertentu dengan kesepakatan bagi hasil.

e. Mudharabah Muqayyadah

Mudharabah Muqayyadah merupakan pembiayaan yang diinvestasikan nasabah/pemilik dana khusus untuk bisnis tertentu dengan syarat-syarat yang telah ditetapkan oleh nasabah. Dengan ketentuan nasabah dapat menentukan sendiri proyek pembiayaannya serta mendapatkan bagi hasil sesuai dengan hasil investasi terkait. Minimal pembiayaan dalam produk ini adalah Rp 100 juta

f. Pembiayaan K3A (Koperasi Karyawan/Pegawai untuk Anggota)

Pembiayaan K3A merupakan pembiayaan yang diberikan oleh Bank Syariah Bukopin kepada koperasi karyawan (kopkar), Koperasi Pegawai, Koperasi Pegawai Negeri (KPN) atau koperasi sejenis lainnya yang diteruskan kepada anggotanya untuk memenuhi berbagai kebutuhan.

g. Musyarakah

Musyarakah merupakan kerjasama dua pihak atau lebih untuk suatu usaha tertentu, masing-masing pihak memberikan kontribusi dana dan/atau karya/keahlian dengan kesepakatan keuntungan dan resiko menjadi tanggungan bersama sesuai kesepakatan. Produk ini ditujukan untuk Perorangan atau badan usaha dengan self financing minimal 30%. Jangka waktu sesuai penyelesaian proyek dan nilai guna agunan 125% dari plafon pembiayaan.

h. Pembiayaan Jaminan Tunai

Pembiayaan jaminan tunai merupakan pemberian pembiayaan dengan jaminan Cash Collateral yang ada di Bank Syariah Bukopin dan diblokir sampai dengan pembiayaan lunas.

i. Al-Qardh

Al Qardh merupakan fasilitas pinjam meminjam dana tanpa imbalan dengan kewajiban pihak peminjam mengembalikan pokok pinjaman secara sekaligus atau cicilan dalam jangka waktu tertentu.

j. Dana Talangan Haji

Dana talangan haji merupakan fasilitas pinjaman yang diberikan kepada penabung siaga haji yang sudah mencapai nilai tabungan dalam jumlah tertentu dan memenuhi persyaratan lainnya untuk mendapatkan kepastian pemberangkatan ibadah haji. Dana talangan haji diberikan kepada penabung haji dengan saldo tabungan min sebesar 25% dari

setoran minimum pendaftaran haji dan besarnya dana talangan haji maksimum adalah 75% dari setoran minimum pendaftaran haji. Jangka waktu dana talangan haji maksimal 3 bulan.

4.1.2 Deskriptif Karakteristik Responden

Pada penelitian ini melibatkan 71 responden yang merupakan karyawan pada PT Bank KB Bukopin Syariah Cabang Banda Aceh. Penyebaran kuesioner dilakukan dalam bentuk *google form* dimana selanjutnya dibagikan kepada responden secara *online*. Adapun kuesioner yang dibuat terdiri dari dua bagian, yaitu identitas responden dan pernyataan mengenai masing-masing variabel yang diteliti. Variabel dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X1), Disiplin kerja (X2), terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil dari penyebaran kuesioner kepada responden selanjutnya diolah untuk dianalisis.

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data responden. Deskripsi karakteristik responden digunakan untuk mengetahui berbagai keragaman yang dimiliki oleh responden. Hal tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai kondisi dari responden mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, disiplin kerja, serta motivasi dan disiplin kerja karyawan PT Bank KB Bukopin Syariah Cabang Banda Aceh.

Berdasarkan hal tersebut, responden dikelompokkan menurut Jenis Kelamin, Umur, Pendidikan dan Jabatan. Gambaran umum mengenai responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.1
Deskriptif Karakteristik Responden

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin		
	Laki – Laki	36	50,71%
	Perempuan	35	49,29%
	Total	71	100%
2	Umur		
	17 – 25 Tahun	9	12,67%
	26 - 34 Tahun	40	56,34%
	35 - 43 Tahun	2	2,82%
	> 44 Tahun	20	28,17%
	Total	71	100%
3	Pendidikan		
	SMA	9	12,68%
	D3	6	8,45%
	S1	56	78,87%
	Total	71	100%
3	Jabatan		
	Teller	1	1,41%
	Staff Back Office	31	43,65%
	Account Officer	21	29,56%
	Koordinator Officer	6	8,46%
	Manager Officer	6	8,46%
	Relationship Banking	6	8,46%
	Total	71	100%

Hasil tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa dari 71 responden yang diteliti berdasarkan jenis kelamin, laki-laki lebih mendominasi yaitu sebanyak 36 responden (50,71%) dan perempuan sebanyak 35 responden (49,29%). Berdasarkan umur, rentang umur 26-34 tahun menjadi responden terbanyak yaitu sebanyak 40 responden (56,34%), diikuti oleh pengguna yang berumur

lebih dari 44 tahun yaitu sebanyak 20 responden (28,17%), dan rentang umur 17 – 25 tahun yaitu sebanyak 9 responden (12,67%), sedangkan rentang umur 35 – 43 tahun yaitu sebanyak 2 responden (2,82%).

Berdasarkan Pendidikan, responden dengan Pendidikan S1 lebih mendominasi yaitu sebanyak 56 responden (78,87%), selanjutnya Pendidikan SMA sebanyak 9 responden (12,68%) dan Pendidikan D3 berjumlah 6 responden (8,45%). Berdasarkan jabatan, sebanyak 31 responden (43,65%) sebagai staff back office, kemudian diikuti dengan jabatan account officer sebanyak 21 responden (29,56%), jabatan sebagai koordinator, manager dan relationship banking officer memiliki responden masing-masing 6 responden (8,46%), serta jabatan sebagai teller sebanyak 1 responden (1,41%),

4.1.3 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005). Uji valid dilakukan dengan uji signifikansi yang membandingkan nilai r_{hit} yaitu total *correlation* dengan nilai tabel $r_{product\ moment}$. Jika nilai *correlation* $> r_{\alpha, (n-2)}$ dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Namun jika sebaliknya, maka dianggap tidak valid. Dengan bantuan SPSS diperoleh rangkuman hasil perhitungan uji validitas seperti tercantum pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2.
Uji Validitas Instrumen Penelitian

Kinerja Karyawan	
No. Pertanyaan	<i>Correlation Product Momen</i>
1	0,619*
2	0,795*
3	0,542*
4	0,454*
5	0,724*
Motivasi Kerja	
No. Pertanyaan	<i>Correlation Product Momen</i>
1	0,758*
2	0,654*
3	0,650*
4	0,722*
5	0,711*
6	0,100
Disiplin Kerja	
No. Pertanyaan	<i>Correlation Product Momen</i>
1	0,345*
2	0,410*
3	0,559*
4	0,343*
5	0,391*

*Valid pada $R_{corr} > r_{0,0, (6)}$

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa jumlah butir pertanyaan dari ketiga item pertanyaan yaitu Kinerja karyawan, Motivasi kerja dan Disiplin kerja adalah 16 butir pertanyaan. Nilai $r_{0,0, (6)}$ yang digunakan yaitu 0,235 sehingga seluruh item pertanyaan dinyatakan valid kecuali item pertanyaan ke

6 pada variabel motivasi kerja. Maka perlu dilakukan eliminasi pada pertanyaan kuesioner tersebut.

Tabel 4.3.
Uji Validitas Kembali Instrumen Penelitian

Kinerja Karyawan	
No. Pertanyaan	<i>Correlation Product Momen</i>
1	0,619*
2	0,795*
3	0,542*
4	0,454*
5	0,724*
Motivasi Kerja	
No. Pertanyaan	<i>Correlation Product Momen</i>
1	0,766*
2	0,693*
3	0,664*
4	0,719*
5	0,726*
Disiplin Kerja	
No. Pertanyaan	<i>Correlation Product Momen</i>
1	0,345*
2	0,410*
3	0,559*
4	0,343*
5	0,391*

*Valid pada $R_{corr} > r_{0,05}(6)$

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa seluruh item dinyatakan valid dikarenakan nilai $R_{corr} > r_{0,05}(6)$ yang digunakan yaitu 0,235. Maka tidak perlu dilakukan eliminasi lebih lanjut pada pertanyaan kuesioner tersebut.

4.1.4 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Setiap alat pengukur harusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang relatif dan konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien *Cronbach Alpha*. Indikator instrumen dikatakan reliabel jika mempunyai koefisien *Cronbach Alpha* ≥ 0.60 (Ghozali, 2005). Dengan bantuan *software SPSS* diperoleh rangkuman hasil perhitungan uji reliabilitas seperti yang disajikan pada Tabel 4.4

Tabel 4.4
Uji Reliabilitas Variabel

Item Pertanyaan	<i>Cronbach Alpha</i>
Kinerja Karyawan	0.618*
Motivasi Kerja	0.634*
Disiplin Kerja	0.684*

*Reliabel pada *cronbach alpha* $\geq 0,6$

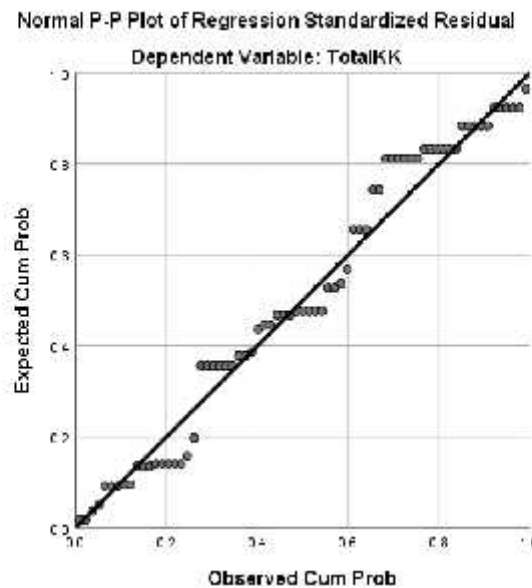
Tabel 4.4 menunjukkan seluruh instrumen penelitian dikatakan reliabel dan telah memenuhi syarat untuk digunakan dalam penelitian.

4.1.5 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.1. Uji normalitas

Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinearity* adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah *tolerance* lebih dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF kurang dari 10.

Tabel 4.5. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi kerja	0,698	1,432
Disiplin kerja	0,698	1,432

Berdasarkan tabel 4.5. Dapat dilihat nilai *tolerance* Motivasi kerja dan disiplin kerja lebih dari 0,1 yaitu 0,698. Berdasarkan nilai VIF yang didapat kurang dari 10 yaitu 1,432. Artinya Tidak terjadi gejala multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas merupakan suatu pengujian untuk mengetahui apakah variabel-variabel yang dioperasikan telah mempunyai *variance* yang sama (*homogeny*) atau sebaliknya (*heterogen*). Jika nilai signifikansi antara variabel independent dengan absolut residual lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Tabel 4.6
Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig.
Motivasi Kerja	0,135
Disiplin kerja	0,383

Berdasarkan tabel 4.6. Didapatkan nilai signifikansi Motivasi kerja yaitu 0,135 dan nilai signifikansi variabel Disiplin kerja yaitu 0,383. Kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Artinya tidak terjadi masalah heterikedastisitas.

4.1.6 Model Regresi Berganda

$$\bar{Y} = 16,34 + 0,255X_1 + 0,057X_2 + \varepsilon;$$

β_0 : Apabila Y (Kinerja Karyawan) bernilai 16,34 jika semua variabel bebasnya bernilai 0

β_1 : Setiap kenaikan satu satuan X_1 (Motivasi Kerja) maka Y (Kinerja Karyawan) akan naik sebesar 0,255, dengan asumsi bahwa variabel X_2 (Disiplin Kerja) bernilai tetap.

β_2 : Setiap kenaikan satu satuan X_2 (Disiplin Kerja) maka Y(Kinerja Karyawan) akan naik sebesar 0,057, dengan asumsi bahwa variabel X_1 (Motivasi Kerja) bernilai tetap.

4.1.7 Uji T (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial (individual) terhadap variabel dependen. Jika nilai sig. $< 0,05$ maka artinya variabel independent (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 4.7. Uji T (Parsial)

Variabel	Sig.
Motivasi Kerja	0,000
Disiplin kerja	0,008

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

- Nilai sig. Motivasi kerja yaitu $0,000 < 0,05$, maka H_0 diterima. Artinya motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Bukopin Syariah Tbk Cabang Banda Aceh
- Nilai sig. Disiplin kerja yaitu $0,008 < 0,05$, maka H_0 diterima. Artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Bukopin Syariah Tbk Cabang Banda Aceh

4.1.8 Uji F (Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap

variable terikat. Jika nilai sig. $< 0,05$ maka artinya variabel independent (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

Sig.	0,000
------	-------

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan kesimpulan sebagai berikut nilai sig. yaitu $0,000 < 0,05$, maka H_0 diterima. Artinya Motivasi kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Bukopin Syariah Tbk Cabang Banda Aceh.

4.1.9 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Dari hasil output SPSS regresi linier berganda juga didapat koefisien korelasi dan determinasi yang menjelaskan hubungan antar variable penelitian. Untuk melihat besarnya hubungan dan besarnya pengaruh dari masing-masing variable dapat dijelaskan pada table berikut ini :

Tabel 4.1.9 Koefisien Determinasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.928 ^a	.862	.858	.250	.951
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja					
b. Dependent Variable: TotalKK					

a. Koefisien Korelasi (R)

Berdasarkan output computer di atas diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian sebesar 0,928 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variable bebas dengan variable terikat sebesar 92,8%, artinya variable motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dengan variabel kinerja karyawan PT Bank KB Bukopin Syariah cabang Banda Aceh.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari hasil output SPSS diatas di dapatkan nilai Adjusted R-squared sebesar 0,858, artinya sebesar 85,8% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dapat dijelaskan oleh model.

4.2 Pembahasan

Dari hasil pemaparan dan pembahasan pada masalah yang telah di uji pada program spss, maka rumusan pertanyaan dan hipotesis dalam penelitian ini telah terjawab dan diketahui hasilnya.

4.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank KB Bukopin Syariah Cabang Banda Aceh

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank KB Bukopin Syariah Cabang Banda Aceh. Nilai sig.

Motivasi kerja yaitu $0,000 < 0,05$, maka variabel Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{a1} dalam penelitian ini diterima dan menolak H_{o1} .

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Pramadita & Surya, 2015) yang berjudul “ Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) disitribusi di Denpasar Bali” yang menyatakan bahwa secara parsial motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO).

Dalam hasil penemuan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank KB Bukopin Syariah Cabang Banda Aceh, dengan demikian dapat diartikan bahwa Motivasi secara fisiologi dengan memberikan keamanan terhadap karyawannya, motivasi secara sosial dengan memberikan kasih sayang kepada karyawan dan juga memberikan penghargaan atas prestasi yang sudah dibuat karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan di Bank KB Bukopin Syariah Cabang Banda Aceh.

4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank KB Bukopin Syariah Cabang Banda Aceh

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank KB Bukopin Syariah Cabang Banda Aceh. Nilai sig. Disiplin kerja yaitu $0,008 < 0,05$, maka variabel Motivasi kerja secara parsial

berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa Ha2 dalam penelitian ini diterima dan Ho2 ditolak.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Athins et al., 2018) yang berjudul “ The Influence of Organization Culture and Work Discipline on Motivation and Performance of Banking Employees yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Banyuwangi.

Dari hasil penemuan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa variable disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank KB Bukopin Syariah Cabang Banda Aceh, dengan demikian dapat diartikan bahwa Disiplin kerja dapat dilihat dari kehadiran karyawannya, ketaatan pada aturan dan standar kerja dan karyawan yang bekerja secara baik akan dapat meningkatkan kinerja karyawan di Bank KB Bukopin Syariah Cabang Banda Aceh.

4.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank KB Bukopin Syariah Cabang Banda Aceh

Berdasarkan Uji F, didapatkan kesimpulan sebagai berikut nilai sig. yaitu $0,000 < 0,05$, maka variabel Motivasi kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan Dari penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank KB Bukopin Syariah Cabang Banda Aceh.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Astutik, 2016), yang menyatakan bahwa kompensasi, motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa dalam meningkatkan kinerja karyawan harus diiringi dengan kompensasi yang bagus untuk memacu semangat dan mendorong karyawan untuk tetap taat pada setiap aturan yang dibuat oleh perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan berikut :

1. Variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank KB Bukopin Syariah Cabang Banda Aceh. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat diartikan bahwa Motivasi secara fisiologi dengan memberikan keamanan terhadap karyawannya, motivasi secara sosial dengan memberikan kasih sayang kepada karyawan dan juga memberikan penghargaan atas prestasi yang sudah dibuat karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan di Bank KB Bukopin Syariah Cabang Banda Aceh. Variabel motivasi kerja akan berpengaruh minimal sebesar 0,255 terhadap kinerja karyawan jika variabel disiplin kerja tetap.
2. Variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank KB Bukopin Syariah Cabang Banda Aceh. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,008 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat diartikan bahwa Disiplin kerja dapat dilihat dari kehadiran karyawannya, ketaatan pada aturan dan standar kerja dan karyawan yang bekerja secara baik akan dapat meningkatkan kinerja karyawan di Bank KB Bukopin Syariah

Cabang Banda Aceh. Variabel disiplin kerja akan berpengaruh minimal sebesar 0,057 terhadap kinerja karyawan jika variabel motivasi kerja tetap.

3. Variabel Motivasi kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dari penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank KB Bukopin Syariah Cabang Banda Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis pembahasan serta beberapa kesimpulan pada penelitian ini, saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini, yaitu:

1. Bagi lembaga, agar tetap meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja dengan cara meningkatkan kompensasi, karena baik motivasi kerja maupun disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Dalam hal ini perusahaan diharapkan dapat mempertegas pemberian sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin. Dengan adanya sanksi tegas yang diberikan terhadap karyawan yang melanggar aturan akan meminimalisir terjadinya kecemburuan social antar karyawan. Selain itu juga membuat karyawan jera dan bisa sebagai pelajaran bagi karyawan lain untuk tidak ikut-ikutan melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya. Selain itu, pada penelitian selanjutnya juga perlu pengembangan pendekatan dan variabel yang berbeda untuk melihat kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bambang Swasto. Novita, *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia*, Tbk Witel Jatim Selatan Malang. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 34 No. 1 , 2016.
- Kurnia Ardiansyah Akbar, *Kepuasan Kerja Karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten X Provinsi Jawa Timur Saat Pandemi Covid-19*, Volume 11 Nomor 3, Tahun 2020.
- Kurniawan, A. (2014). *Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2014
- Madjir, Sulbahri. 2015. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Good Corporate Governance (GCG) Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sekretariat Perusahaan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang”. Jurnal. Vol.5, No.8. ISSN:2089-6948.
- Malayu Hasibuan, S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*, Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2017
- Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group. 2018
- Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: Zifatama Publisher, 2010.
- Robbin, Stephen P. Judge , Timothy A. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16 - Jakarta: Selemba Empat, 2015

- Satyawati, Ni Made Ria & I Wayan Suartana. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Keuangan*. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana 6.1 (2014)
- Sondang P. Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2015
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Mahani Mustafa (2018) “Hubungan Gaya Komunikasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo” Program Studi Administrasi Pendidikan Jurusan Manajemen Pendidikan
- Donni Juni Priansa(2018).*Perencanaan dan pengembangan SDM*.Bandung : Alfabeta.
- Muhammad Busro(2018).*Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta : Prenadamedia group
- Rukhayati (2018) .*Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise, Jurnal Sinar Manajemen*. Vol:5
- Astutik, M. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Akademika*, 14(2), 33–39.
- Athins, Nurwati, & Sinarwati. (2018). The Influence of Work Discipline , Organizational Culture , and Work Environmental On Employee Performance. *IOSR Journal Of Business and Management (IOSR-JBM)*, 20(8), 56–63.
- Bambang Swasto. Novita, *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi*

- Indonesia*, Tbk Witel Jatim Selatan Malang. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 34 No. 1 , 2016.
- Donni Juni Priansa(2018).*Perencanaan dan pengembangan SDM*.Bandung : Alfabeta.
- Hasibuan, S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*, Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2017
- Kurnia Ardiansyah Akbar, *Kepuasan Kerja Karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten X Provinsi Jawa Timur Saat Pandemi Covid-19*, Volume 11 Nomor 3, Tahun 2020.
- Kurniawan, A. (2014). *Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2014
- Madjir, Sulbahri. 2015. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Good Corporate Governance (GCG) Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sekretariat Perusahaan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang”. Jurnal. Vol.5, No.8. ISSN:2089-6948.
- Mahani Mustafa (2018) “Hubungan Gaya Komunikasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo” Program Studi Administrasi Pendidikan Jurusan Manajemen Pendidikan
- Muhammad Busro(2018).*Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta : Prenadamedia groupMalayu
- Pramadita, A., & Surya, I. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Distribusi Di Denpasar Bali. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 4(8), 255013.
- Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: Zifatama Publisher, 2010.
- Robbin, Stephen P. Judge , Timothy A. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16 - Jakarta: Selemba Empat, 2015
- Rukhayati (2018) .*Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise*, Jurnal Sinar Manajemen. Vol:5
- Satyawati, Ni Made Ria & I Wayan Suartana. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Keuangan*. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana 6.1 (2014)

Sondang P. Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2015

Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada

ANGKET PENELITIAN

“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank KB Bukopin Syariah, Tbk Cabang Banda Aceh”

Identitas Karyawan

Nama Responden :

Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Usia :

Pendidikan Terakhir : ☐ Sma ☐ D3 ☐ S1

Jabatan / Posisi :

Petunjuk Pengisian

1. Sebelum mengisi pernyataan berikut, kami memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk membaca terlebih dahulu petunjuk pengisian ini.
2. Setiap pernyataan pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu, lalu bubuhkan tanda “check list” (✓) pada kolom yang tersedia.
3. Pilihan Jawaban yaitu :
 - SS : (Sangat Setuju)
 - S : (Setuju)
 - KS : (Kurang Setuju)
 - TS : (Tidak Setuju)
 - STS : (Sangat Tidak Setuju)
4. Mohon setiap pernyataan dapat diisi seluruhnya.

a. Kinerja Karyawan

No.	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Setiap karyawan harus mempunyai hasil kerja yang baik untuk tercapainya tujuan yang diinginkan					
2.	Setiap karyawan mencapai target saat mengerjakan pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan					
3.	Setiap karyawan mampu melaksanakan tugas dengan baik					
4.	Setiap karyawan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan					
5.	Setiap Karyawan mampu bekerjasama dengan baik dalam melaksanakan pekerjaan					

b. Motivasi Kerja

No.	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Setiap karyawan memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan kantor					
2.	Setiap karyawan mengerjakan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan					
3.	Setiap Karyawan mengerjakan tugas sesuai target agar mencapai kesuksesan dalam bekerja					
4.	Dalam mengerjakan pekerjaan setiap karyawan ingin mendapatkan pengakuan terhadap pekerjaannya					
5.	Setiap karyawan mengerjakan pekerjaan dengan senang dan ikhlas					
6.	Setiap karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir					

c. Disiplin Kerja

No.	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Setiap karyawan selalu hadir dan pulang tepat waktu					
2.	Setiap karyawan tidak pernah absen dari pekerjaan tanpa alasan					
3.	Setiap karyawan selalu memperhitungkan resiko dalam menjalankan pekerjaan					
4.	Setiap karyawan memiliki Tanggung jawab terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan					
5.	Setiap Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan					

LAMPIRAN

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

1. Kinerja Karyawan

Correlations							
		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	TotalKK
KK1	Pearson Correlation	1	.454**	.194	.069	.220	.619**
	Sig. (2-tailed)		.000	.106	.565	.065	.000
	N	71	71	71	71	71	71
KK2	Pearson Correlation	.454**	1	.210	.203	.598**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000		.079	.090	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71
KK3	Pearson Correlation	.194	.210	1	.019	.318**	.542**
	Sig. (2-tailed)	.106	.079		.874	.007	.000
	N	71	71	71	71	71	71
KK4	Pearson Correlation	.069	.203	.019	1	.128	.454**
	Sig. (2-tailed)	.565	.090	.874		.287	.000
	N	71	71	71	71	71	71
KK5	Pearson Correlation	.220	.598**	.318**	.128	1	.724**
	Sig. (2-tailed)	.065	.000	.007	.287		.000
	N	71	71	71	71	71	71
TotalKK	Pearson Correlation	.619**	.795**	.542**	.454**	.724**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	71	71	71	71	71	71

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

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.618	.614	5

2. Motivasi Kerja

Correlations								
		MK1	Mk2	MK3	MK4	MK5	MK6	TotalMK
MK1	Pearson Correlation	1	.483**	.349**	.476**	.421**	-.039	.758**
	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.000	.000	.749	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71
Mk2	Pearson Correlation	.483**	1	.444**	.312**	.352**	-.201	.654**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.008	.003	.093	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71
MK3	Pearson Correlation	.349**	.444**	1	.356**	.315**	-.072	.650**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000		.002	.008	.551	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71
MK4	Pearson Correlation	.476**	.312**	.356**	1	.386**	.017	.722**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.002		.001	.888	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71
MK5	Pearson Correlation	.421**	.352**	.315**	.386**	1	-.077	.711**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.008	.001		.521	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71
MK6	Pearson Correlation	-.039	-.201	-.072	.017	-.077	1	.100
	Sig. (2-tailed)	.749	.093	.551	.888	.521		.408
	N	71	71	71	71	71	71	71
TotalMK	Pearson Correlation	.758**	.654**	.650**	.722**	.711**	.100	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.408	
	N	71	71	71	71	71	71	71
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								

Correlations							
		MK1	Mk2	MK3	MK4	MK5	TMK
MK1	Pearson Correlation	1	.483**	.349**	.476**	.421**	.766**

	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.000	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71
Mk2	Pearson Correlation	.483**	1	.444**	.312**	.352**	.693**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.008	.003	.000
	N	71	71	71	71	71	71
MK3	Pearson Correlation	.349**	.444**	1	.356**	.315**	.664**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000		.002	.008	.000
	N	71	71	71	71	71	71
MK4	Pearson Correlation	.476**	.312**	.356**	1	.386**	.719**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.002		.001	.000
	N	71	71	71	71	71	71
MK5	Pearson Correlation	.421**	.352**	.315**	.386**	1	.726**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.008	.001		.000
	N	71	71	71	71	71	71
TMK	Pearson Correlation	.766**	.693**	.664**	.719**	.726**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	71	71	71	71	71	71
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.634	.632	6

3. Disiplin Kerja

Correlations							
		DK1	DK2	DK3	DK4	DK5	TotalDK
DK1	Pearson Correlation	1	-.027	.069	-.216	-.027	.345**
	Sig. (2-tailed)		.821	.567	.071	.824	.003
	N	71	71	71	71	71	71
DK2	Pearson Correlation	-.027	1	-.052	-.127	-.046	.410**
	Sig. (2-tailed)	.821		.665	.292	.701	.000
	N	71	71	71	71	71	71
DK3	Pearson Correlation	.069	-.052	1	-.001	.026	.559**
	Sig. (2-tailed)	.567	.665		.991	.831	.000
	N	71	71	71	71	71	71
DK4	Pearson Correlation	-.216	-.127	-.001	1	.028	.343**
	Sig. (2-tailed)	.071	.292	.991		.814	.003
	N	71	71	71	71	71	71
DK5	Pearson Correlation	-.027	-.046	.026	.028	1	.391**
	Sig. (2-tailed)	.824	.701	.831	.814		.001
	N	71	71	71	71	71	71
TotalDK	Pearson Correlation	.345**	.410**	.559**	.343**	.391**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.003	.001	
	N	71	71	71	71	71	71
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
Reliability Statistics							
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items					
.684	.682	5					

1. Uji normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

KOEFSIEN DETERMINASI

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.928 ^a	.862	.858	.250	.951
a. Predictors: (Constant), TotalDK, TMK					
b. Dependent Variable: TotalKK					