

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia di Jakarta Studi Kasus Bank Syariah Indonesia KC MH Thamrin

Anas Hamdani ¹, Mohammad Amas Lahat ², Dani Chandra Utama ³

Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2,3}
Jl. Kemanggisan Utama Raya, RT. 03/RW. 02, Kel. Slipi, Kec. Palmerah, Kota Jakarta Barat,
Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11480
Email: 64211363@bsi.ac.id¹, m.amas.mas@bsi.ac.id², dani.dcu@bsi.ac.id³

Submit:
19-08-2025

Revisi:
20-08-2025

Terima
27-08-2025

Terbit Online:
13-09-2025

ABSTRAKSI

Abstrak - Penelitian ini memiliki tujuan untuk menjelaskan pengaruh secara parsial dan simultan antara variabel disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Mh Thamrin. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif karena berkaitan dengan angka dan statistik untuk menguji variabel dan hipotesis. Pengolahan data menggunakan program SPSS versi 26, Populasi dalam penelitian ini berjumlah 33 karyawan yang merupakan karyawan Bank Syariah Indonesia KC Mh Thamrin. Peneliti melakukan beberapa pengujian antara lain analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Dengan teknik pengambilan sampling yang digunakan yaitu sampel jenuh. Hasil Uji T menunjukkan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan Terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar 0,001 dan $0,004 < 0,05$ dan hasil Uji F menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan karena Nilai Fhitung $54,040 > F_{tabel} 3,32$

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Abstracts - This study aims to explain the partial and simultaneous influence between the variables of work discipline and work motivation on employee performance at Bank Syariah Indonesia KC Mh Thamrin. This type of research is quantitative research because it is related to numbers and statistics to test variables and hypotheses. Data processing uses the SPSS version 26 program, The population in this study amounted to 33 employees who are employees of Bank Syariah Indonesia KC Mh Thamrin. The researcher conducted several tests including multiple linear regression analysis, classical assumption tests, hypothesis tests and determination coefficient tests. With the sampling technique used, namely saturated samples. The results of the T-test show that work discipline and work motivation have a significant effect on employee performance with a significant value of 0.001 and 0.004 $F_{table} 3.32$

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Perkembangan bank syariah di Indonesia dewasa ini kian pesat yang sangat dibutuhkan SDM saat ini. Arah pengembangan perbankan syariah ini telah disusun selaras dengan beberapa arah kebijakan, baik kebijakan eksternal yang bersifat nasional seperti Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional

Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, diharapkan kinerja perusahaan dapat meningkat sesuai dengan harapan dan target yang telah ditetapkan. Setiap perusahaan tentu menginginkan pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan. Untuk mencapai hal ini, mereka perlu memanfaatkan semua sumber daya yang tersedia, termasuk sumber daya

manusia, teknologi, dan modal, secara optimal. Di antara sumber daya tersebut, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat krusial dalam mencapai tujuan perusahaan. (Abidin & Sasongko, 2022)

Menurut Mangkunegara kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang optimal adalah yang memenuhi standar perusahaan dan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, Perusahaan yang baik seharusnya berupaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya. Peningkatan kinerja karyawan akan berpengaruh positif terhadap kemajuan

perusahaan, sehingga menjadi penting untuk melakukan upaya serius dalam mencapai keberhasilan dan mewujudkan tujuan perusahaan secara berkelanjutan (Wahdatun Aulia et al., 2024)

Kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai SDM baik secara kualitas maupun kuantitas persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sastrohadiwiryono Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Disiplin kerja memastikan tata tertib dan kelancaran operasional perusahaan terjaga, sehingga hasil yang optimal dapat tercapai. Bagi karyawan, disiplin kerja menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, yang pada gilirannya meningkatkan semangat dalam melaksanakan tugas mereka. Disiplin yang baik mencerminkan besar rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja karyawan yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Kartika Herdianty et al., 2024).

Disiplin yang dilakukan di bank syariah Indonesia sendiri untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga kesalahan-kesalahan dapat dicegah. Untuk menciptakan kinerja karyawan agar berjalan dengan efektif.

Motivasi kerja menurut Sutrisno adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi (Deny Surya Permana, 2022)

Beberapa indikator yang meninjau kefokusannya identifikasi hasil penelitian dari variabel lainnya dapat dijelaskan sebagai berikut :

Dalam mengukur disiplin kerja dapat dilakukan melalui indikatornya, menurut Afandi dalam (Putri Hana Salsafila et al., 2023) dimensi dan indikator disiplin kerja sebagai berikut

1. Tepat waktu
2. Tanggung jawab kerja
3. Kepatuhan terhadap aturan yang berlaku

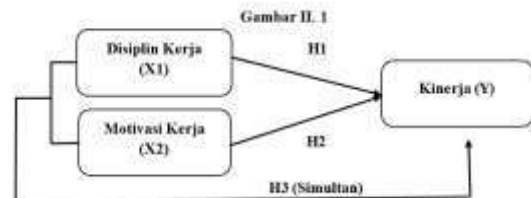
indikator motivasi kerja yang mengacu pada teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Mangkunegara dalam (Putri Hana Salsafila et al., 2023) yaitu :

1. Gaji dan pendapatan
2. Waktu istirahat
3. Hubungan antar pekerja

Robbins dalam (Yuliawati & Oktavianti, 2024) menyatakan indikator kinerja yaitu

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas hasil kerja
3. Efektivitas kinerja

Setelah melakukan beberapa tinjauan atau kefokusannya variabel adanya perbedaan variabel dengan penelitian terdahulu, Oleh karena itu untuk mencapai hasil penelitian yang terbaru peneliti berminat untuk melakukan riset lanjutan di Bank Syariah Indonesia KC MH Thamrin dengan variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan



Sumber: (Penulis, 2025)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

H0 = Diduga tidak terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC MH Thamrin.

H1 = Diduga terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC MH Thamrin.

H0 = Diduga tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC MH Thamrin.

H2 = Diduga terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC MH Thamrin.

H0 = Diduga tidak terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC MH Thamrin.

H3 = Diduga terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC MH Thamrin.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dipergunakan untuk melaksanakan penelitian lapangan pada Bank Syariah Indonesia Kc MH Thamrin. Metode penelitian menjadi dasar untuk melakukan penelitian. Pemilihan desain penelitian yang tepat dibutuhkan dapat membantu peneliti dalam melakukan penelitian. Sehingga, jenis penelitian kuantitatif dipergunakan. Dalam penelitian ini Variabel X1 yaitu Disiplin Kerja dan X2 yaitu Motivasi Kerja Serta Y Kinerja Karyawan. Teknik analisis data merupakan suatu proses mengolah data menjadi informasi baru. Proses ini dilakukan bertujuan agar karakteristik data menjadi lebih mudah di

mengerti dan berguna sebagai solusi bagi suatu permasalahan, khususnya yang berkaitan dengan penelitian. Adapun beberapa Teknik untuk melakukan analisis yaitu Uji Kualitas data, Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis, Uji Koefisien Determinasi dan sebagainya.

Penelitian ini dilakukan selama 1 bulan di bank syariah Indonesia Kc MH Thamrin dengan populasi berjumlah 33 karyawan Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel, apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi relative kecil, Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. (Ph.D. Ummul Aiman et al., 2022)

Selanjutnya peneliti melakukan Instrument penelitian ini berupa kuisisioner tertutup untuk mengukur Disiplin kerja (X1), Motivasi kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) menggunakan skala likert yang mempunyai tingkatan nilai 1-5 yang telah diuji validitas dan reliabilitas. Kuisisioner diberikan kepada responden secara langsung berupa google form. (Erfan Budi Wijaksono et al., 2022)

Tabel 1. Skala Likert

No.	Keterangan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu-Ragu (RR)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Penulis, 2025)

Skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan terhadap 33 karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KC Mh Thamrin dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan melalui Google Form.

3.1. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata validity yang berarti keabsahan atau kebenaran. Validitas mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur mampu melakukan fungsi ukurnya dengan taraf signifikansi 0,05 serta pernyataannya lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,344.

Berdasarkan Tabel diatas dapat di jelaskan bahwa validitas instrumen berdasarkan nilai pearson correlation antara indikator dan variabel serta pernyataannya lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,344. Kriteria yang digunakan adalah jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0.344), maka indikator dinyatakan valid

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1(Disiplin Kerja)	X1.1	0,770	0,344	Valid
	X1.2	0,800		
	X1.3	0,576		
	X1.4	0,812		
	X1.5	0,506		
	X1.6	0,762		
	X1.7	0,641		
	X1.8	0,853		
	X1.9	0,790		
	X1.10	0,878		
	X1.11	0,606		
X2(Motivasi Kerja)	X2.1	0,886	0,344	Valid
	X2.2	0,867		
	X2.3	0,782		
	X2.4	0,501		
	X2.5	0,886		
	X2.6	0,377		
	X2.7	0,380		
	X2.8	0,782		
	X2.9	0,867		
	X2.10	0,358		
	X2.11	0,867		
	X2.12	0,370		
	X2.13	0,867		
	X2.14	0,394		
	X2.15	0,583		
Y (Kinerja)	Y1.1	0,666	0,344	Valid
	Y1.2	0,857		
	Y1.3	0,837		
	Y1.4	0,750		
	Y1.5	0,662		
	Y1.6	0,841		
	Y1.7	0,736		
	Y1.8	0,733		
	Y1.9	0,802		

Sumber: (Penulis, 2025)

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Hal ini menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran itu tetap konsisten bila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan menggunakan alat ukur yang sama.

1. Jika Cronbach's alpha > 0,60 maka butir atau variabel tersebut reliabel
2. Jika Cronbach's alpha < 0,60 maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Tingkat Signifikansi	Keterangan
X1 (Disiplin Kerja)	0,911	0,60	RELIABEL
X2 (Motivasi Kerja)	0,907		RELIABEL
Y (Kinerja)	0,909		RELIABEL

Sumber : (Penulis, 2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat di jelaskan bahwa hasil pengujian reliabilitas instrument penelitian dengan melihat pada Cronbach's Alpha. Suatu Variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60 yang menunjukkan bahwa instrument tersebut konsisten apabila di uji lebih dari satu kali atau lebih secara keseluruhan variabel dalam penelitian ini (X1,X2 dan Y) Memiliki nilai lebih besar dari Cronbach's Alpha 0,60 sehingga variabel instrument penelitian ini dikatakan reliabel.

3.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah salah satu metode yang digunakan untuk uji normalitas ini adalah rumus Kolmogorov-Smirnov, dengan kriteria bahwa data

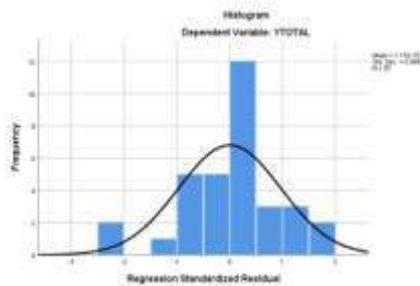
dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05, dan sebaliknya, jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data tidak berdistribusi normal.

Tabel 4. Uji Normalitas One sample Kolmogrov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	6090000
	Std. Deviation	3.54014447
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.085
	Negative	-.113
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200 ^c

Sumber: (Penulis, 2025)

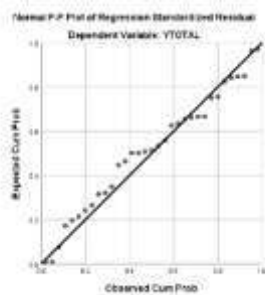
Dari hasil tabel diatas Uji Normalitas pada One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test di atas, dapat diketahui bahwasanya dengan melihat angka signifikansi pada (Asymp. Sig2-tailed) sebesar 0.200 > 0.05 dimana angka Signifikannya > 0.05. Maka bisa dikatakan adalah angka distribusi data residual normal. Untuk mendukung hasil statistic tersebut dilakukan pula pemeriksaan visual melalui histogram residual.



Sumber: (Penulis, 2025)

Gambar 2. Grafik Histogram

Berdasarkan histogram residual terstandarisasi di atas, distribusi data tampak membentuk pola yang menyerupai kurva normal sebagian besar nilai terkonsentrasi di sekitar nol dan menyebar secara simetris ke kedua sisi. Selanjutnya untuk mengidentifikasi lebih lanjut dapat diketahui dengan pengujian visual berupa probability plot (P-Plot) yang memberikan cara visual lain dalam menilai normalitas residual. Jika residual benar-benar mengikuti distribusi normal, maka titik-titik tersebut akan jatuh mendekati garis lurus tersebut.



Sumber: (Penulis, 2025)

Gambar 3. P-PLOT

Berdasarkan gambar P-Plot diatas menunjukkan sebuah hasil untuk variabel dependent yaitu kinerja tampak titik-titik residual mengikuti baris diagonal ini menunjukkan bahwa distribusi residual dikatakan normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas memiliki tujuan untuk memastikan bahwa model regresi memiliki korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel independen yang digunakan berikut ini hasil dapat dilihat pada:

Tabel 5. Uji Multi Kolinearitas

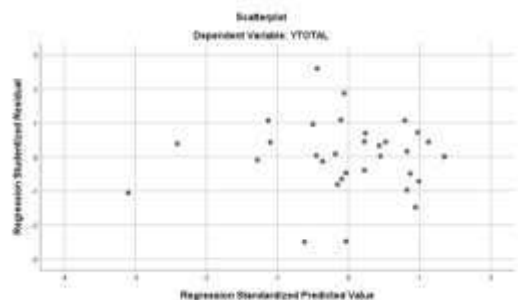
Model	Coefficients ^a	
	Tolerance	VIF
1		
	(Constant)	
	DISIPLIN KERJA	.374 2.673
	MOTIVASI KERJA	.374 2.673

Sumber: (Penulis, 2025)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diatas dapat kita lihat Tolerance Variabel Disiplin Kerja (X1) yaitu 0.374 > 0.10 dan Variabel Motivasi Kerja (X2) yaitu 0.374 > 0.10 dan jumlah VIF 2.673 < 10 Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji model regresi memiliki ketidaksamaan varians dari satu residual pengamatan ke pengamatan lainnya. Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan melihat pola pada grafik scatterplot antara residual dengan nilai prediksi.



Sumber: (Penulis, 2025)

Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar grafik scatterplot titik-titik dalam scatterplot tampak tersebar secara acak di sekitar garis horizontal nol tanpa membentuk pola tertentu yang jelas, yang berarti tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

3.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan metode yang digunakan pada penelitian ini yang berfungsi untuk satu variabel kontinu beserta variabel indenpen.. Ini sering digunakan untuk memprediksi suatu nilai atau memahami hubungan antar variabel.

Tabel 6. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.386	3.566		-.108	.915
	DISIPLIN KERJA	.403	.113	.495	3.561	.001
	MOTIVASI KERJA	.303	.096	.439	3.157	.004

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: (Penulis, 2025)

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear berganda pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 0.386 + 0.403X_1 + 0.303X_2$ Dari keterangan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Angka konstanta yang didapat sebanyak 0.386 yang berarti jika variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) bernilai nol, atau tidak ada sehingga nilai kinerja yaitu sebesar 0.386

2. $b_1 = 0.403$ Angka koefisien Disiplin Kerja menyatakan bernilai positif bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.403 dengan asumsi variabel lainnya konstan. Nilai Sig sebesar 0.001, yang berarti signifikan ini menyatakan $< 0,05$ sehingga variabel Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. $b_2 = 0.303$ Angka koefisien Motivasi Kerja menyatakan bernilai positif bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.303 dengan asumsi variabel lainnya konstan. Nilai Sig sebesar 0.004, yang berarti signifikan ini menyatakan $< 0,05$ sehingga variabel Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3.4. Uji Hipotesis

1. Uji-T

Uji t berfungsi untuk menerangkan signifikansi pengaruh antar variabel independen (X) secara parsial masing-masing terhadap variabel dependen (Y) dalam model regresi linier. Nilai ttabel di cari dengan rumus $df = n - 2$ "n" artinya jumlah sampel maka $33 - 2 = 31$ nilai ttabel = 2.040

Tabel 7. Uji T Hipotesis

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.386	3.566		-.108	.915
	DISIPLIN KERJA	.403	.113	.495	3.561	.001
	MOTIVASI KERJA	.303	.096	.439	3.157	.004

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: (Penulis, 2025)

Dapat disimpulkan tabel tersebut dari setiap variabel yaitu:

1. Berdasarkan hasil analisis regresi parsial, diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.403 dengan nilai t hitung sebesar 3.561 lebih besar dari ttabel 2.040 dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.001, yang lebih kecil dari batas

signifikansi 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia Kc Mh Thamrin. Maka hipotesis H1 diterima

2. Berikutnya Variabel Motivasi Kerja yang memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.303 dengan nilai nilai t hitung sebesar 3.157 lebih besar dari ttabel yaitu 2.040 dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.004, yang lebih kecil dari batas signifikansi 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia Kc Mh Thamrin. Maka Hipotesis H2 diterima

2. Uji-F

Uji f digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara bersamaan atau simultan nilai F tabel dicari dengan rumus $df_1 = k - 1$ serta $df_2 = n - k$ yang mana n adalah jumlah responden. Maka $df = 3 - 1$ dan $df_2 = 33 - 3 = 30$ maka F tabel yang digunakan adalah 3.32 antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) Dengan syarat yaitu:

Tabel 8. Uji F Hipotesis

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1444.835	2	722.417	54.040	.000 ^b
Residual	401.044	30	13.368		
Total	1845.879	32			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), X1 Disiplin Kerja, X2 Motivasi Kerja

Sumber: (Penulis, 2025)

Berdasarkan hasil Uji diatas dapat diketahui perolehan nilai F hitung sebesar 54.040 yang artinya lebih besar dari F tabel yaitu 3.32 dengan nilai sig sebesar 0.000 yang jauh lebih kecil dari 0.05 Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang melibatkan variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara Bersama sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan maka hipotesis H3 diterima pada Bank Syariah Indonesia Kc Mh Thamrin

3.5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan suatu nilai yang memperlihatkan seberapa besar variabel independen (X) mempengaruhi variabel dependen (Y) dengan rumus $KD = r^2 \times 100\%$

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi Parsial X_1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 ^a	.711	.701	4.15152

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: (Penulis, 2025)

Berdasarkan tabel nilai koefisien determinasi X1 dengan merujuk pada nilai R-Square sebesar 0.711 atau 71.1%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen X1 dapat menjelaskan variabel dependen Y sebesar 71.1% sedangkan sisanya 28.9% (100%-28.9%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi Parsial X2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831 ^a	.691	.681	4.29007

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja.

Sumber: (Penulis, 2025)

Berdasarkan tabel nilai koefisien determinasi X2 dengan merujuk pada nilai R-Square sebesar 0.691 atau 69.1%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen X2 dapat menjelaskan variabel dependen Y sebesar 69.1% sedangkan sisanya 30.9% (100%-30.9%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi Simultan X1, X2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.885 ^a	.783	.768	3.65625

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: (Penulis, 2025)

Berdasarkan tabel nilai koefisien determinasi X1 dan X2 dengan merujuk pada nilai RSquare sebesar 0.783 atau 78.3%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen X1 dan X2 dapat menjelaskan variabel dependen Y sebesar 78.3% sedangkan sisanya 21,7% (100%-21.7%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3.6. Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel Disiplin Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3.561 dan signifikansi 0.001, yang berarti lebih kecil dari batas signifikansi 0.05. Dengan demikian, menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kc Mh Thamrin. Disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, disiplin dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga kesalahan-kesalahan dapat dicegah. Disiplin kerja dianggap cukup mempengaruhi pelaksanaan aktivitas di dalam suatu perusahaan.

Penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kazuwari & Yusuf, 2025) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sebastian Jaya Metal dengan Kesimpulan bahwa Disiplin, motivasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sebastian Jaya Metal, dengan nilai koefisien determinasi/R Square adalah 0,889 atau

sama dengan 88,9%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel disiplin (Disiplin (X1), Motivasi (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 88,9%. Sedangkan sisanya (100% - 88,9% = 11,1%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti. Dimana Tingkat korelasi diangka 88,9% bisa dinyatakan memiliki korelasi yang kuat.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel Motivasi Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3.157 dan signifikansi 0.004, yang berarti lebih kecil dari batas signifikansi 0.05. Dengan demikian, menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kc Mh Thamrin. Motivasi menjadi hal yang penting bagi karyawan, Karyawan yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat dan ingin datang untuk bekerja. Kurangnya motivasi karyawan dapat berdampak serius bagi tingkat absensi dan keterlibatan karyawan. Semangat kerja karyawan yang rendah dapat merugikan pencapaian tujuan bisnis dan profitabilitas perusahaan.

Penelitian ini juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yoel Brando Sitopu, Kevin Arianda Sitinjak, 2021) dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Tiga Putra Jaya dengan Kesimpulan bahwa Variabel Motivasi (X1), Disiplin kerja (X2), dan Kompensasi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel yaitu 18.611 > 2.093.

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja memiliki nilai F hitung sebesar 54.040 dengan nilai signifikansi 0.000, yang berarti jauh lebih kecil dari nilai batas signifikansi 0.05 dengan demikian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kc Mh Thamrin. Disiplin kerja dan Motivasi kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, disiplin dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan operasional Perusahaan dengan di dorong oleh motivasi agar tercipta penghargaan terhadap karyawan untuk mencapai tujuan Perusahaan meningkatkan profitabilitasnya. Disiplin dan Motivasi merupakan langkah penting dalam berjalannya operasional perusahaan.

Penelitian ini juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saputri & Karlina, 2025) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Gugus 5 Kecamatan

Palmerah Jakarta Barat dengan kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja (X1), dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja guru (Y). Dalam hasil uji nilai F hitung adalah sebesar 68,336. Nilai ini lebih besar dari F tabel yaitu 3,108, dengan taraf signifikansi $< 0,05$.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian ini yang telah diuraikan bahwa untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kc Mh Thamrin. Dalam penelitian ini variabel independen atau variabel bebas yang digunakan yaitu variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) sedangkan variabel dependen atau variabel terikat yaitu variabel kinerja karyawan (Y). Maka peneliti menyimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kc Mh Thamrin dilihat dari nilai thitung sebesar 3,561 $>$ ttabel 2,040 dengan nilai signifikansi 0,001 $<$ 0,05
2. Berdasarkan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kc Mh Thamrin dilihat dari nilai thitung sebesar 3,157 $>$ ttabel 2,040 dengan nilai signifikansi 0,004 $<$ 0,05.
3. Berdasarkan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kc Mh Thamrin dilihat dari nilai Fhitung sebesar 54,040 $>$ Ftabel 3,32 dengan nilai signifikansi 0,000 $<$ 0,05

Setelah melakukan riset hasil penelitian maka peneliti juga memberikan saran sebagai berikut

1. Penelitian ini diharapkan menjadi sebuah acuan kepada seluruh karyawan Bank Syariah Indonesia Kc Mh Thamrin agar selalu memperhatikan disiplin kerja dan motivasi kerja agar potensi seluruh karyawan dalam menjalankan tugas lebih efisien dan maksimal.
2. Penelitian ini diharapkan Perusahaan memberikan motivasi kerja sebagai landasan karyawan agar memiliki rasa semangat dalam bekerja untuk bertanggung jawab terhadap tugas dan kinerjanya memaksimalkan hasil kerja.
3. Penelitian ini tentunya ditujukan untuk memberikan disiplin kerja agar lebih menekankan standart operasional yang sudah di berikan oleh Perusahaan sehingga tidak ada kesalahan pada saat diberikan tugas dalam bekerja.

REFERENSI

- Abidin, A. Z., & Sasongko, R. C. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Linknet Cabang Tangerang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1), 194–207. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i1.91>
- Deny Surya Permana, E. Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Kerja Pt. Jasa Marga Surabaya Mojokerto. *Soetomo Business Review*, 3(2), 346–363.
- Erfan Budi Wijaksono, Heru Sutapa, & Nuraidya Fajariah. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Jasa Tirta I Wilayah Sub Dja Ii/I Kediri. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis*, 1(3), 89–105. <https://doi.org/10.55606/jupsim.v1i3.659>
- Kartika Herdianty, Purwatiningsih, P., & Ratih Setyo Rini. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 2(3), 92–106. <https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v2i3.3753>
- Kazuwari, Y. C., & Yusuf, F. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sebastian Jaya Metal. *JMAEKA: Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 1 No 2(2), 192–197.
- Ph.D. Ummul Aiman, S. P. D. K. A. S. H. M. A. Ciq. M. J. M. P., Suryadin Hasda, M. P. Z. F., M. Kes. Masita, M. P. I. N. T. S. K., & M. Pd. Meilida Eka Sari, M. P. M. K. N. A. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *Yayasan Penerbit Muhammad Zaini*.
- Putri Hana Salsafila, Bintang Narpati, Murti Wijayanti, & Tri Yulaeli. (2023). the Influence of Work Discipline, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*, 1(6), 882–894. <https://doi.org/10.61990/ijamesc.v1i6.112>
- Saputri, F. L., & Karlina, E. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Gugus 5 Kecamatan Palmerah Jakarta Barat. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(2), 164–170. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i2.46>
- Wahdatun Aulia, Mukhlis, & Amirul Mukminin. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bima. *Jurnal Nusa Manajemen*, 1(2), 326–337. <https://doi.org/10.62237/jnm.v1i2.79>
- Yoel Brando Sitopu, Kevin Arianda Sitinjak, F. K. M. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jernih Suksesindo. 1(2), 72–83.

Yulawati, E., & Oktavianti, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rewash Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 52–60.