

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI  
DI BNI KANTOR CABANG BRAWIJAYA MALANG**

**SKRIPSI**



Disusun Oleh:  
**SELVI NANDA MUSTIKA SARI**  
NIM: 16510252

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2021**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI  
DI BNI KANTOR CABANG BRAWIJAYA MALANG**

**SKRIPSI**

Diusulkan untuk Penelitian Skripsi  
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN)  
Maulana Malik Ibrahim Malang



Disusun Oleh:  
**SELVI NANDA MUSTIKA SARI**  
NIM: 16510252

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2021**

## LEMBAR PERSETUJUAN

### PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI BNI KANTOR CABANG BRAWIJAYA MALANG

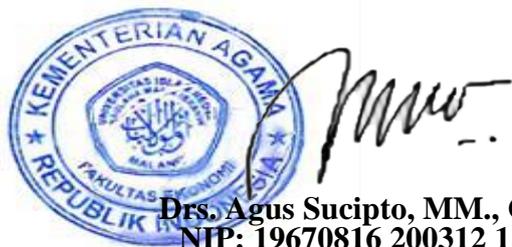
Oleh:  
**Selvi Nanda Mustika Sari**  
NIM: 16510252

Telah disetujui pada tanggal 15 Juni 2021  
**Dosen Pembimbing,**



**Zaim Mukaffi, S.E., M.Si.**  
NIP. 19791124 200901 1 007

Mengetahui :  
**Ketua Program Studi ,**



**Drs. Agus Sucipto, MM., CRA.**  
NIP: 19670816 200312 1 001

## LEMBAR PENGESAHAN

### PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI BNI KANTOR CABANG BRAWIJAYA MALANG

#### SKRIPSI

Oleh:

**SELVI NANDA MUSTIKA SARI**

NIM: 16510252

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji

Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)

Pada 2021

#### Susunan Dewan Penguji:

#### Tanda tangan

1. Ketua Penguji

**Sugeng Ali Mansur, M.Pd**

NIP. 197809292014111001

(  )

2. Sekretaris/Pembimbing

**Zaim Mukaffi, SE., M.Si**

NIP. 197911242009011007

(  )

3. Penguji Utama

**Prof. Dr. H. Ach. Sani Supriyanto, S.E, M.Si**

NIP. 197202122003121003

(  )

Mengetahui  
Ketua Program Studi



  
**Drs. Agus Sucipto, MM., CRA.**  
NIP: 19670816 200312 1 001

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Selvi Nanda Mustika Sari  
NIM : 16510252  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa "**Skripsi**" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul: **PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI BNI KANTOR CABANG BRAWIJAYA** adalah hasil karya saya sendiri, bukan "**duplikasi**" dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila dikemudian hari ada "**Klaim**" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

ng, 01 juni 2021  
  
Selvi Nanda Mustika.S

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Puji syukur kepada Allah SWT

Atas izin Allah yang maha pengasih dan penyayang

saya persembahkan karya sederhana ini untuk:

Kampusku tercinta Universitas Islam Negeri (UIN)

Maulana Malik Ibrahim Malang.

Dan juga bapak/ibu dosen yang telah memberikan ilmu

kepada saya sampai pada titik ini.

Untuk yang terkasih, ayah Abdurrohman dan ibu Tuti Serli

yang selalu mendukung setiap hal baik yang saya lakukan,

dan selalu mendoakan setiap langkahku.

Sahabatku yang menjadi penyemangat dalam menuntut ilmu

dan berjuang bersama dalam menggapai cita-cita.

## **HALAMAN MOTTO**

*“Kegagalan dan Kesalahan Mengajari Kita untuk Mengambil  
Pelajaran dan Menjadi Lebih Baik” ...*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas izin-Nya lah penelitian ini dapat terlaksanakan dan terselesaikan dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi di BNI Kantor Cabang Brawijaya”.

Sholawat dan Salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman jahiliyah menuju zaman yang terang benderang, yakni agama Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan banyak terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Drs. Agus Sucipto, MM., CRA selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Zaim Mukaffi, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan skripsi.
5. Seluruh Bapak, Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Ayah Abdurrohimi, ibu Tuti Serli, adik Khoridatul Bahiyah dan seluruh keluarga yang senantiasa mendoakan, mendukung dan memberikan kenyamanan.
7. Ibu Rinawati dari BNI Kantor Cabang Brawijaya Malang yang telah membantu penelitian untuk skripsi ini.
8. Seluruh pegawai BNI Kantor Cabang Brawijaya Malang yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.

9. UKM Seni Religius Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dan teman-teman UKM Seni Religius yang selalu memberikan motivasi kepada penulis.
10. Sahabat-sahabatku Ratna Mita Sari, Savira Putri Andita, Yulaedy Mir'atu Hayya, Nadia Apriani, Siti Fatimah, Afifatur Rodiyah, Audy Oktaviani, Nazilatul Awwaliyah yang selalu memberikan dukungan dan juga keceriaan.
11. Seluruh teman-teman Jurusan Manajemen 2016 dan pihak-pihak yang terlibat langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihan. Aamiin Ya Allah...

Malang, 07 Juni 2021

Selvi Nanda Mustika S

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	ii
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	v
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>ABSTRAK</b> .....	xv
<b>ABSTRACT</b> .....	xvi
مستخلص البحث .....	xvii
<b>PENDAHULUAN</b> .....	1
<b>1.1 Latar Belakang</b> .....	1
<b>1.2 Rumusan Masalah</b> .....	8
<b>1.3 Tujuan Penelitian</b> .....	8
<b>1.4 Manfaat Penelitian</b> .....	8
<b>1.5 Batasan Penelitian</b> .....	9
<b>BAB II</b> .....	10
<b>KAJIAN PUSTAKA</b> .....	10
<b>2.1 Hasil Penelitian Terdahulu</b> .....	10
<b>2.2 Kajian Teori</b> .....	19
2.2.1 Disiplin Kerja .....	19
2.2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja .....	19
2.2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	19
2.2.1.3 Indikator Disiplin Kerja .....	22
2.2.2 Motivasi Kerja .....	25
2.2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja .....	25
2.2.2.2 Tujuan Motivasi .....	25
2.2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	26
2.2.2.4 Indikator Motivasi Kerja .....	27
2.2.2.5 Motivasi Kerja menurut Perspektif Islam .....	28
2.2.3 Kinerja .....	29
2.2.3.1 Pengertian Kinerja .....	29

2.2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	30
2.2.3.3 Indikator Kinerja .....	31
2.2.3.4 Kinerja menurut Perspektif Islam .....	32
<b>2.3 Hubungan Antara Variabel.....</b>	<b>34</b>
2.3.1 Hubungan antara Disiplin kerja dengan Kinerja Karyawan .....	34
2.3.2 Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Motivasi Kerja .....	35
2.3.3 Hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Mediasi.....	35
<b>BAB III.....</b>	<b>38</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>38</b>
<b>3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian .....</b>	<b>38</b>
<b>3.2 Lokasi Penelitian .....</b>	<b>38</b>
<b>3.3 Populasi dan Sampel .....</b>	<b>38</b>
3.3.1 Populasi .....	39
3.3.2 Sampel .....	39
<b>3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....</b>	<b>39</b>
<b>3.5 Data dan Jenis Data .....</b>	<b>40</b>
<b>3.6 Teknik Pengumpulan Data.....</b>	<b>40</b>
<b>3.7 Definisi Operasional Variabel .....</b>	<b>42</b>
<b>3.8 Skala Pengukuran Variabel .....</b>	<b>43</b>
<b>3.9 Uji Instrumen Data .....</b>	<b>44</b>
<b>3.9.1 Uji Validitas.....</b>	<b>44</b>
<b>3.9.2 Uji Reliabilitas.....</b>	<b>45</b>
<b>3.10 Uji Asumsi Klasik.....</b>	<b>46</b>
<b>3.10.1 Uji Normalitas .....</b>	<b>46</b>
<b>3.10.2 Uji Linieritas .....</b>	<b>47</b>
<b>3.10.3 Uji Heteroskedastisitas .....</b>	<b>47</b>
<b>3.11 Analisis Data .....</b>	<b>48</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>49</b>
<b>4.1 Hasil Penelitian .....</b>	<b>49</b>
<b>4.1.1 Profil Perusahaan .....</b>	<b>49</b>
<b>4.1.2 Gambaran Umum Responden .....</b>	<b>50</b>
<b>4.1.2.1 Deskripsi Responden Berdasar Jenis Kelamin.....</b>	<b>50</b>
<b>4.1.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....</b>	<b>51</b>

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian .....	51
4.1.3.1 Variabel Displin Kerja (X) .....	51
4.1.3.2 Variabel Motivasi Kerja (Z).....	54
4.1.3.3 Variabel Kinerja karyawan (Y).....	57
4.1.4 Uji Instrumen Data.....	59
4.1.4.1 Uji Validitas .....	59
4.1.4.2 Uji Reliabilitas .....	60
4.1.5 Uji Asumsi Klasik .....	61
4.1.5.1 Uji Normalitas Data .....	61
4.1.5.2 Uji Linieritas Data.....	62
4.1.5.3 Uji Heteroskedastisitas .....	63
4.1.6 Analisis Jalur (Path Analysis) .....	63
4.1.6.1 Hasil Uji Pengaruh Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja.....	63
4.1.6.2 Hasil Uji Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi....	64
4.1.6.3 Hasil Uji Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja.....	64
4.1.6.4 Hasil Uji Pengaruh Motivasi Sebagai Variabel Mediasi dalam Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja .....	65
4.1.6.5 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung.....	65
4.1.6.6 <i>Goodness of Fit Model</i> .....	67
4.2 Pembahasan .....	69
4.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Secara Langsung Terhadap Kinerja Karyawan.....	69
4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Secara Langsung Terhadap Motivasi Kerja .....	70
4.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Secara Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja.....	72
<b>PENUTUP</b> .....	73
5.1 Kesimpulan .....	73
5.2 Saran.....	73
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	76

## DAFTAR TABEL

<b>Table 1 Ikhtisar Laba Rugi Keuangan BNI .....</b>	<b>5</b>
<b>Table 2 Penelitian Terdahulu.....</b>	<b>14</b>
<b>Table 3 Definisi Operasional Variabel .....</b>	<b>42</b>
<b>Table 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....</b>	<b>50</b>
<b>Table 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....</b>	<b>51</b>
<b>Table 6 Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja.....</b>	<b>52</b>
<b>Table 7 Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja .....</b>	<b>54</b>
<b>Table 8 Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja.....</b>	<b>57</b>
<b>Table 9 Hasil Uji Validitas .....</b>	<b>59</b>
<b>Table 10 Hasil Uji Reliabilitas .....</b>	<b>60</b>
<b>Table 11 Hasil Uji Normalitas.....</b>	<b>61</b>
<b>Table 12 Hasil Uji Linieritas .....</b>	<b>62</b>
<b>Table 13 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....</b>	<b>63</b>
<b>Table 14 Disiplin Terhadap Kinerja .....</b>	<b>64</b>
<b>Table 15 Disiplin Terhadap Motivasi.....</b>	<b>64</b>
<b>Table 16 Motivasi Terhadap Kinerja .....</b>	<b>65</b>
<b>Table 17 Motivasi Sebagai Mediasi Dalam Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja .....</b>	<b>65</b>
<b>Table 18 Koefisien Determinasi .....</b>	<b>67</b>

## **DAFTAR GAMBAR**

**2.1 Model Hipotesis**

**4.1 Pengembangan Diagram Jalur**

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1. Kuesioner Penelitian**
- Lampiran 2. Data Kuesioner**
- Lampiran 3. Data Responden Variabel**
- Lampiran 4. Uji Validitas Data**
- Lampiran 5. Uji Reliabilitas Data**
- Lampiran 6. Uji Normalitas Data**

## ABSTRAK

Selvi Nanda Mustika Sari, 2021, SKRIPSI. Judul: “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi di Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Brawijaya Malang”.

Pembimbing : Zaim Mukaffi, S.E., M.Si.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja

---

Manajemen sumber manusia yang baik sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya. Terutama pada perusahaan jasa yang bergantung pada kualitas sumber daya manusia agar memberikan layanan yang terbaik untuk perusahaan. Untuk melihat apakah tujuan perusahaan sudah tercapai dengan baik atau tidak adalah dengan mengukur kinerja karyawannya. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja, untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi, dan untuk mengetahui apakah motivasi memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.

Penelitian ini dilakukan pada Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Brawijaya Malang. Menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel pada penelitian ini berjumlah 120 karyawan dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Data dikumpulkan langsung dari responden dengan menggunakan metode pengumpulan data berupa kuesioner. Analisis data yang digunakan ialah analisis jalur (*Path Analysis*). Kemudian, hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, (2) disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, (3) disiplin kerja secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

## ABSTRACT

Selvi Nanda Mustika Sari, 2021, Thesis. Title: "The Effect of Work Discipline on Performance with Work Motivation as a Mediation Variable at BNI Branch Office Brawijaya Malang".

Supervisor : Zaim Mukaffi, S.E., M.Si.

Key Word : Work Discipline, Work Motivation, Performance

---

Good human resource management is needed in a company to achieve its goals. Especially in service companies that depend on the quality of human resources in order to provide the best service for the company. To see whether the company's goals have been achieved well or not is to measure the performance of its employees. In an effort to improve employee performance, many influencing factors include work discipline and work motivation.

The purpose of this study was to determine whether work discipline has an effect on performance, to determine whether work discipline has an effect on motivation, and to determine whether motivation mediates the effect of work discipline on performance.

This research was conducted at BNI Branch Office Brawijaya Malang. Using this type of quantitative research with a descriptive approach. The sample in this study amounted to 120 employees with saturated sampling technique. Data were collected directly from respondents by using data collection methods in the form of questionnaires. Analysis of the data used is path analysis (Path Analysis). Then, the results of the study show that (1) work discipline has a positive and significant effect on performance, (2) work discipline has a positive and significant effect on motivation, (3) work discipline indirectly has a positive and significant effect on employee performance through work motivation.

## مستخلص البحث

سيلفي ناندا موستيكا ساري ، 2021، بحث جامعي. العنوان: "تأثير انضباط العمل على أداء الموظف مع دافع العمل كوساطة في مكتب فرع BNI باراويجايا مالانج.

المشرف: زعيم مكافي ، الماجستير

الكلمات الرئيسية: انضباط العمل ، تحفيز العمل ، الأداء

هناك حاجة إلى إدارة الموارد البشرية الجيدة في الشركة لتحقيق أهدافها. خاصة في الشركات الخدمية التي تعتمد على جودة الموارد البشرية من أجل تقديم أفضل خدمة للشركة. لمعرفة ما إذا كانت أهداف الشركة قد تحققت بشكل جيد أم لا ، هو قياس أداء موظفيها. في محاولة لتحسين أداء الموظف ، تشمل العديد من العوامل المؤثرة انضباط العمل وتحفيز العمل. كان الغرض من هذه الدراسة هو تحديد ما إذا كان الانضباط في العمل له تأثير على الأداء، لمعرفة ما إذا كان الانضباط في العمل له تأثير على الدافع ، ومعرفة ما إذا كان الدافع يتوسط تأثير انضباط العمل على الأداء. تم إجراء هذا البحث في فرع BNI باراويجايا مالانج. استخدام هذا النوع من البحث الكمي بنهج وصفي. بلغت العينة في هذه الدراسة ١٢٠ موظفًا بتقنية أخذ العينات المشبعة. تم جمع البيانات مباشرة من المستجيبين باستخدام طريقة جمع البيانات في شكل استبيان. تحليل البيانات المستخدمة هو تحليل المسار (تحليل المسار). ثم أظهرت نتائج الدراسة أن (١) انضباط العمل (X) له تأثير إيجابي وهام على الأداء (Y) ، (٢) انضباط العمل (X) له تأثير إيجابي وهام على التحفيز (Z) ، (٣) انضباط العمل (X) له تأثير إيجابي وهام بشكل غير مباشر على أداء (Y) الموظف من خلال تحفيز العمل (Z).

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada era globalisasi sekarang ini perusahaan-perusahaan membutuhkan manajemen sumber daya manusia yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan, terutama pada perusahaan jasa yang bergantung kepada kualitas sumber daya manusia agar memberikan layanan yang terbaik untuk perusahaan. Untuk melihat apakah tujuan perusahaan sudah tercapai dengan baik atau tidak adalah dengan mengukur kinerja karyawannya.

Kinerja adalah hasil kerja yang baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2002: 22). Kinerja karyawan yang sesuai dengan sumber daya manusia yang dimiliki merupakan salah satu faktor dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam menjalankan operasionalnya untuk mencapai tujuan perusahaan (Gomes, 2003).

Sedangkan Mathis dan Jackson (2011: 78) mengatakan kinerja karyawan adalah apa yang mempengaruhi, seberapa besar kontribusi mereka kepada organisasi. Manajemen kinerja merupakan keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja dalam perusahaan tersebut.

Kinerja menurut Hasibuan (2012: 195) adalah hasilnya pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan yang tampil sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan parameter kinerja dalam suatu organisasi, sehingga

kinerja karyawan harus dievaluasi secara terus menerus dalam upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan penampilan organisasi.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya, banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya yaitu disiplin kerja, pendidikan, motivasi kerja, lingkungan kerja yang kondusif dan sebagainya. Melalui proses tersebut, para karyawan diharapkan untuk memaksimalkan tanggung jawab mereka dengan lebih baik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin meliputi ketaatan atau kepatuhan terhadap perjanjian yang dibuat oleh perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, apabila peraturan yang ada di perusahaan tersebut dilanggar, hal ini menggambarkan bahwa kondisi disiplin dalam perusahaan tersebut tidak baik.

Rivai (2006: 444) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk merubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesetiaan karyawan agar mentaati peraturan dan norma-norma yang ada di perusahaan.

Menurut Hasibuan (2007: 193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam perusahaan. Tanpa adanya disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Jadi, kedisiplinan merupakan salah satu kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa, kedisiplinan merupakan sikap karyawan untuk berperilaku tunduk dan mematuhi peraturan yang dibuat oleh organisasi perusahaan. Dalam hal ini motivasi dibutuhkan dalam menciptakan disiplin agar tidak terasa terbebaskan oleh karyawan.

Sebagaimana menurut Rivai (2006:455) motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik dengan tujuan individu. Adapun sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong seseorang bertingkah laku dalam mencapai suatu tujuan.

Mangkunegara (2007:61) mengatakan motivasi ialah suatu kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan. Seperti halnya BNI merupakan Bank BUMN (Badan Usaha Milik Negara) pertama yang menjadi perusahaan publik setelah mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Jakarta dan Bursa Efek Surabaya pada tahun 1996. Untuk memperkuat struktur keuangan dan daya saingnya ditengah industri perbankan nasional. Saat ini 60% saham-saham BNI dimiliki oleh Pemerintah Republik Indonesia, sedangkan 40% sisanya dimiliki oleh masyarakat, baik individu maupun institusi, domestic dan asing. BNI kini tercatat sebagai Bank Nasional terbesar ke-4 di Indonesia, dilihat dari total aset, kredit maupun total dana pihak ketiga. Dalam memberikan dana finansial secara terpadu. BNI didukung oleh sejumlah perusahaan anak, yakni Bank BNI Syariah, BNI Multifinance, BNI Sekuritas, BNI Life Insurance dan BNI Remittance.

Adapun visi BNI adalah menjadi lembaga keuangan yang unggul dalam layanan dan kinerja secara berkelanjutan. Sedangkan misi dari BNI adalah memberikan layanan prima dan solusi digital kepada seluruh nasabah selaku mitra bisnis pilihan utama, memperkuat layanan internasional untuk mendukung kebutuhan mitra bisnis global, meningkatkan nilai investasi yang unggul bagi investor, menciptakan kondisi terbaik bagi karyawan sebagai tempat kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi, meningkatkan kepedulian dan tanggung jawab kepada lingkungan dan masyarakat, dan menjadi acuan pelaksanaan kepatuhan dan tata kelola perusahaan yang baik bagi industri.

Visi dan misi perusahaan akan terlaksanakan jika karyawan bekerja dengan baik, bisa bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut pengamatan peneliti, hal ini telah dilakukan oleh karyawan di BNI dengan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Seperti contohnya memakai atribut perusahaan ketika bekerja, menggunakan atribut perusahaan dengan rapi, menggunakan atribut dari perusahaan sesuai dengan ketentuan atau jadwal yang telah ditentukan oleh perusahaan, datang dan pulang kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan, adanya surat izin untuk karyawan yang sedang sakit atau berhalangan hadir ke kantor, mengikuti *Morning Briefing* pada hari yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Selain itu, dilihat dari laporan keuangan laba rugi BNI yang semakin tinggi pendapatannya setiap tahunnya. Berikut ini merupakan ikhtisar laba rugi keuangan BNI:

**Table 1 Ikhtisar Laba Rugi Keuangan BNI**

Tahun	2019	2018	2017	2016	2015
Pendapatan	58,532,373	54,138,613	48,177,849	43,768,439	36,895,081
Bunga					
Beban Bunga	(21,929,999)	(18,692,298)	(16,240,086)	(13,773,377)	(11,334,885)
Pendapatan	36,602,374	35,446,315	31,937,763	29,995,062	25,560,196
Bunga Bersih					
Pendapatan	1,696,928	1,711,857	1,767,568	1,341,561	825,662
Premi dan Hasil Investasi (Net)					
Pendapatan	13,712,397	11,612,599	11,507,024	9,962,683	8,872,380
Operasional Lainnya					
Beban Operasional	(23,686,898)	(21,782,961)	(20,863,357)	(19,216,843)	(16,509,898)
Beban Operasional	(8,838,178)	(7,388,411)	(7,126,335)	(7,853,131)	(7,336,259)
Penyisihan Kerugian					
Pendapatan Operasional Bersih	19,486,623	19,599,399	17,222,663	14,229,332	11,412,081

Pendapatan	-117,516	221,316	-57,276	73,573	54,067
(Beban)					
Bukan					
Operasional					
Bersih					
Laba Sebelum	19,369,107	19,820,715	17,165,387	14,302,905	11,466,148
Pajak					
Penghasilan					
Pajak	(3,860,523)	(4,728,952)	(3,394,795)	(2,892,709)	(2,325,616)
Penghasilan					
Laba Bersih	15,508,584	15,091,763	13,770,592	11,410,196	9,140,532
setelah Pajak					
Penghasilan					
Laba yang dapat diatribusikan kepada:					
» Kepentingan	124,107	76,645	154,116	71,448	73,951
Non-					
Pengendali					
» Pemilik	15,384,477	15,015,118	13,616,476	11,338,748	9,066,581

Sumber: Website resmi BNI

Dilihat dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa BNI mengalami peningkatan dalam pendapatan setiap tahunnya dengan laba bersih setelah pajak penghasilan berjumlah 15, 508, 584 pada tahun 2019, sedangkan pada tahun 2015 laba bersih setelah pajak penghasilan berjumlah 9,140,532.

Jika dikaitkan dengan teori sebelumnya, laporan laba rugi tersebut meningkat setiap tahunnya karena motivasi bekerja para karyawan di BNI sangat tinggi. Sehingga, kinerja yang dihasilkan sangat baik. Terlebih lagi BNI selalu

mengedepankan nasabah dan para karyawan selalu ingin memberikan pelayanan yang terbaik untuk nasabahnya.

Dilihat dari disiplin kerja yang telah dipaparkan diatas, peneliti ingin mengetahui apakah benar bahwa disiplin kerja yang ada di BNI Brawijaya ini mempengaruhi timbulnya motivasi kerja yang tinggi dan kinerja yang baik dari para karyawan, atau bahkan variabel tersebut tidak memberikan pengaruh.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang membuktikan kebenaran teori dan terdapat beberapa penelitian juga yang tidak membenarkannya:

Penelitian tentang disiplin kerja terhadap kinerja dilakukan oleh Simatupang (2018), Ogen (2018) dengan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh Sardjana (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian tentang disiplin kerja terhadap motivasi kerja dilakukan oleh Hidayah (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari (2018), Kurniawan (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Indrayanto (2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi kerja. Sementara penelitian Jufrizen (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak memoderasi hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian yang masih kontradiksi, dengan adanya perbedaan pada objek penelitian, maka penelitian ini akan menguji **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi di BNI Kantor Cabang Brawijaya Malang”**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

1. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja di BNI Kantor Cabang Brawijaya Malang?
2. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi di BNI Kantor Cabang Brawijaya Malang?
3. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi kerja di BNI Kantor Cabang Brawijaya Malang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja di BNI Kantor Cabang Brawijaya Malang.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja di BNI Kantor Cabang Brawijaya Malang.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi kerja di BNI Kantor Cabang Brawijaya Malang.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Mempunyai kesempatan untuk menerapkan teori-teori yang diperoleh pada saat dibangku kuliah dan untuk mengetahui penerapan disiplin kerja dan motivasi kerja yang digunakan diperusahaan.

2. Diharapkan semoga menjadi sumbangan pemikiran bagi perusahaan pada pimpinan perusahaan dalam mengambil kebijakan, sehingga terjalin hubungan sangat baik antara atasan dan bawahan dalam melaksanakan tugasnya dimasa yang akan datang.
3. Sebagai acuan bagi pihak lain yang memiliki suatu perusahaan.
4. Hasil penelitian ini dapat memberi informasi kepada nasabah mengenai seperti apa pelayanan yang seharusnya diberikan kepada suatu bank, termasuk dilokasi penelitian ini.

### **1.5 Batasan Penelitian**

Hasil penelitian ini hanya diperuntukkan bagi BNI Kantor Cabang Brawijaya Malang sebagai objek penelitian. Jumlah sampelnya 120 karyawan. Setiap orang memiliki pandangan masing-masing untuk menilai suatu hal. Sehingga, apabila ingin melakukan pengujian walaupun dengan variable yang sama, namun dengan subjek yang berbeda, maka harus melakukan penelitian baru.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Terdapat penelitian terdahulu yang menyangkut masalah mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Mediasi” antara lain sebagai berikut:

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hidayah, dkk (2015) dengan judul “*Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja Pegawai*”. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Semarang sebanyak 127 orang, dan sampel penelitian ini 100 orang. Penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *Simple Random Sampling*. Sumber data yang digunakan bersifat primer dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden dan bersifat sekunder. Metode pengumpulan data melalui kuesioner, wawancara dan studi pustaka.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Simatupang, dkk (2018) yang berjudul “*The Effect of Discipline, Motivation and Commitment to Employee Performance*”. Penelitian ini dilakukan di General Biro Administrasi Rektorat Universitas Cenderawasih. Dalam penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengumpulan data dan wawancara, populasi yang digunakan adalah 78 orang dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan dalam hal ini studi akan dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda, untuk menentukan ketergantungan suatu tanggungan variabel satu dengan variabel lainnya. Analisis

ini juga dapat memprediksi arah hubungan serta mengukur tingkat kedekatan hubungan antara satu variabel dependen dengan satu variabel bebas. Dalam analisisnya peneliti menggunakan program komputer Statitital Pacage of Social Sains (SPSS) versi 22.0. Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda dapat diketahui bahwa F hitung = 21,436 dan nilai F table dengan tingkat kepercayaan 95% dan  $\alpha = 0,05$ ;  $df = (k-1) : (nk) = (3; 74)$  adalah 2,74. Karena F hitung 21,436 lebih besar dari F table 2,74 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan disiplin, motivasi, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ogen, dkk (2018) yang berjudul “*The Influence of Work Discipline, Job Satisfaction and Self Efficacy on Apparatus Performance in Police Resort Of Mona Regency*”. Dalam penelitian ini jumlah populasi di Kepolisian Resor Muna District adalah 605 karyawan, peneliti mengambil sampel sebanyak 98 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti menggunakan data primer, yaitu wawancara dengan salah satu pihak yang berkepentingan dan menggunakan kuesioner. Pertanyaan dalam kuesioner dibuat berdasarkan Skala Likert. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis validitas dan reliabilitas. Analisis data yang digunakan adalah alat statistik (SPSS) dan model analisis yang digunakan adalah model *Standardize Regression*. Dari hasil penelitian menunjukkan nilai t lebih besar dari t table dan nilai p lebih kecil dari 0,05. Adapun nilai t disiplin kerja terhadap kinerja adalah 0,696, nilai t kepuasan kerja

terhadap kinerja 3,973 dan *self efficacy* terhadap kinerja 2,003, ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$ ,  $H_2$  dan  $H_3$  diterima.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sardjana, dkk (2018) yang berjudul “*Effect of Remuneration, Work Discipline, Motivation on Performance*”. Penelitian ini dilakukan di Universitas Sebelas Maret atau UNS. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang menggunakan pendekatan numeric. Penelitian ini menguji efek variabel. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner untuk mengukur remunerasi, disiplin kerja, motivasi dan kinerja dengan skor skala likert. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik pengambilan sampel acak. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja hal ini dibuktikan dengan nilai  $t = 0,229 < t_{table} = 1,663$ . Oleh karena itu  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Motivasi berpengaruh secara signifikan hal ini dibuktikan dengan nilai  $t = 1,962 > t_{table} = 1,663$ . Karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Remunerasi terhadap disiplin kerja berpengaruh signifikan hal ini dibuktikan dengan nilai  $t = 2,857 > t_{table} = 1,663$ . Karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Remunerasi terhadap motivasi berpengaruh signifikan dibuktikan dengan nilai  $t = 5,375 > t_{table} = 1,663$  pada level signifikan 5%. Karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Remunerasi terhadap kinerja berpengaruh secara signifikan hal ini dibuktikan dengan nilai  $t = 3,470 > t_{table} = 2,370$ . Karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kemudian, pengaruh remunerasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja ada pengaruh simultan dari ketiganya terhadap kinerja hal ini ditunjukkan dengan nilai statistik  $F > nilai F_{table} = 4,955 > 2,710$ . oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indrayanto (2018) yang berjudul “*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi pada PNS Kanupaten Banyumas*”. Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linier berganda dengan dua kali hitung untuk menguji apakah variabel mediasi berpengaruh secara signifikan memediasi variabel independen dan dependen atau tidak. Sampel pada penelitian ini adalah PNS di wilayah Kabupaten Banyumas yang terdiri dari berbagai instansi yang disebar secara random dengan target sampling rate return 50% dari 250 kuesioner. Total sampel terkumpul 140 kuesioner yang artinya sampling rate return sebesar 56%. Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan regresi berganda dengan sobel test sebagai alat uji hubungan mediasi antar variabel.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jufrizen (2018), yang berjudul “*Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka kemudian ditarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Populasi dari penelitian ini seluruh karyawan PT. Razza Prima Trafoyang yang berjumlah 68 orang. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner dan wawancara. Sedangkan teknik analisis data menggunakan Moderating Regression Analysis (MRA).

Penelitian terdahulu dengan judul “*The Performance Of Syaria Banks Employee X Branch Batam Through Work Motivation*”. Analisis data menggunakan *software* SEM dengan sampel sebesar 160 pegawai Bank Syariah X

Cabang Batam. Hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja namun disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kurniawan, dkk (2019) dengan judul *“Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in Department of Tourism, Youth and Sport of Padang District”*. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengujian hipotesis analisis path. Objek penelitian adalah Dinas Pariwisata Pemuda dan Olah Raga Kota Padang Pariaman. Jenis data, data primer dan sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) dan pegawai honorer berjumlah 65 orang dengan teknik pengambilan sampel dilakukan dengan non probability sampling.

**Table 2 Penelitian Terdahulu**

No	Jurnal	Metode Analisis	Variabel	Hasil Penelitian
1	Siti Hidayah dan Kukuh Pribadi, (2015), Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja dengan Mediasi Motivasi Kerja Pegawai	Uji koefisien determinasi R Uji F	Disiplin kerja (X1), Komunikasi (X2), Motivasi kerja (Y1), Kinerja (Y2)	Dari hasil penelitian pada uji hipotesis yang mengatakan bahwa disiplin kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja (Y1) hal ini dibuktikan bahwa besaran tingkat koefisien regresi 0,180 bertanda positif dan

				taraf signifikansinya sebesar $0.024 < 0,05$ .
2	Aprilynn Clarissa Simatupang dan Putu Saroyeni P, (2018), <i>The Effect of Discipline, Motivation and Commitment to Employee Performance</i>	Analisis regresi linier berganda	Disiplin (X1), Motivasi (X2), Komitmen (X3), Kinerja (Y)	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin (X1) memiliki nilai t hitung = 2.679 dengan signifikansi uji t sebesar 0,009. Karena untuk signifikansi uji t $< 0,05$ maka H0 ditolak, ini berarti bahwa disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja. Motivasi (X2) memiliki nilai t hitung = 2,512 dengan signifikansi uji t sebesar 0,014. Karena signifikansi uji t $< 0,05$ maka H0 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Komitmen (X3) juga memiliki pengaruh positif dan signifikan, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung = 2,362 dengan signifikansi uji t 0,021. Karena signifikansi uji t $< 0,05$ maka H0 ditolak.
3	Sri Langgeng Ratnasari, Ghandi Sutjahjo dan Dewi Yana (2018), <i>"The</i>	Analisis SEM	Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), Kompensasi (X3), Kinerja	Gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja namun, disiplin

	<i>Performance Of Sharia Bank Employees X Branch Batam Through Work Motivation”.</i>		Karyawan (Y), Motivasi Kerja (Z)	kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja namun, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4	Muhammad Ogen, Nurwati dan Sinarwati (2018), <i>The Influence of Work Discipline, Job Satisfaction and Self Efficacy on Apparatus Performance in Police Resort Of Mona Regency.</i>	Analisis regresi linier berganda	Disiplin Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), <i>Self Efficacy</i> (X3), Kinerja (Y)	Dari hasil penelitian menunjukkan nilai t disiplin kerja terhadap kinerja adalah 0,696, dan nilai t untuk kepuasan kerja terhadap kinerja adalah 3,973 dan nilai t untuk <i>Self Efficacy</i> adalah 2,003. Dapat disimpulkan bahwa nilai t lebih besar dari t table dan nilai p lebih kecil dari 0,05 ini berarti Ho ditolak dan H1, H2, H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, kepuasan kerja dan <i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
5	Evie K Sardjana, Sudarmo dan Didik G Suharto (2018), <i>Effect of Remuneration, Work Discipline, Motivation on</i>	Uji varians Uji regresi linier berganda Uji F	Remunerasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X3), Kinerja (Y)	Berdasarkan hasil analisis dan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa: Disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap

	<i>Performance.</i>			<p>kinerja hal ini dibuktikan dengan nilai <math>t_{0,229} &lt; t_{table} 1,663</math>. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja hal ini dibuktikan nilai <math>t_{1,962} &gt; t_{table} 1,663</math>. Remunerasi terhadap disiplin kerja juga berpengaruh secara signifikan, dibuktikan dengan nilai <math>2,857 &gt; t_{table} 1,663</math>. Remunerasi terhadap motivasi juga berpengaruh secara signifikan dengan nilai <math>t_{5,375} &gt; t_{table} 1,663</math> pada level signifikansi 5%. Remunerasi terhadap kinerja berpengaruh secara signifikan dibuktikan dengan nilai <math>t_{3,470} &gt; t_{table} 2,370</math>. Kemudian remunerasi, disiplin kerja, motivasi mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja yang ditunjukkan dengan nilai statistic <math>F &gt; \text{nilai } F_{table} = 4,955 &gt; 2,710</math>.</p>
6	Adi Indrayanto, (2018), Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja dengan	Analisis regresi berganda dengan uji test sobel sebagai alat uji hubungan	Kepemimpinan transformasional (X1), Disiplin kerja (X2), Kinerja (Y), Motivasi (Z)	Hasil menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dimediasi secara signifikan oleh motivasi, dibuktikan

	Motivasi sebagai Variabel Mediasi pada PNS Kabupaten Banyumas	mediasi antar variable		dengan nilai uji test sobel statistik sebesar 2.251 ( $p < 0,05$ ) yang berarti uji mediasi terbukti sehingga hipotesis diterima.
7	Jufrizen, (2018), Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Teknik analisis data menggunakan Moderating Regression Analysis (MRA)	Motivasi Kerja (Z), Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja tidak memoderasi hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil menunjukkan nilai koefisien - 0,321, nilai signifikan 0,749 yang jauh lebih besar dari 0,05
8	Harry Kurniawan dan Heryanto, (2019), <i>“Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in Department of Tourism, Youth and Sport of Padang District</i>	Uji F Uji t Analisis regresi linier berganda Uji koefisien determinasi R	Work Discipline (X1), Work Environmen (X2), Work Motivation (Z), Employee Performance (Y)	Disiplin kerja (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi kerja (Z) dengan nilai variabel disiplin kerja = 0,740 > 0,05.

## **2.2 Kajian Teori**

### **2.2.1 Disiplin Kerja**

#### **2.2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Singodimedjo (2002) dalam Sutrisno (2009:86) mengatakan disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan. Sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk.

Hasibuan (2007: 193) berpendapat “Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja harus ditegakkan dalam suatu perusahaan, disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan dalam suatu perusahaan.

Nitisemito dalam Tohaerdi (2002: 393) juga berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis ataupun tidak tertulis.

#### **2.2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009:89), faktor yang mempengaruhi disiplin kerja sebagai berikut:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin kerja. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balasan jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan untuk perusahaan. Bila karyawan menerima kompensasi yang memadai, maka karyawan akan bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan perusahaan sangat penting, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pemimpin perusahaan menegakkan disiplin pada dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dijadikan pedoman atau pegangan. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan

Bila ada karyawan yang melanggar kedisiplinan pada perusahaan, maka perlu adanya keberanian pimpinan untuk mengambil keputusan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dalam situasi demikian, maka karyawan akan benar-benar terhindar dari sikap sembrono, dan tidak akan mengambil seenaknya sendiri dalam perusahaan.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu adanya pengawasan dari pimpinan, untuk mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinnya sendiri.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin kerja.

Kebiasaan positif itu diantaranya adalah:

- Saling menghormati, bila saling bertemu dilingkungan pekerjaan.
- Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga atas pujian tersebut.
- Mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.

- Memberitahu apabila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan.

#### 2.2.1.3 Indikator Disiplin Kerja

Berikut ini merupakan beberapa sikap disiplin yang perlu dikelola dalam pekerjaan menurut Guntur (1996: 34-35):

##### 1) Disiplin waktu

Disiplin waktu diartikan sebagai sikap yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran, dan kepatuhan karyawan pada jam kerja.

##### 2) Disiplin peraturan

Disiplin peraturan dalam perusahaan sangat penting untuk di taati oleh karyawan, baik peraturan yang tertulis dan yang tidak tertulis. Misalnya disiplin peraturan dalam menggunakan kelengkapan pakaian yang ditentukan oleh suatu perusahaan.

##### 3) Disiplin tanggung jawab

Salah satu tanggung jawab seorang karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan fasilitas yang ada di perusahaan dengan sebaik mungkin sehingga dapat menunjang kegiatan perusahaan berjalan dengan lancar. Serta tanggung jawab pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan atau manajer.

#### 2.2.1.4 Disiplin Kerja Menurut Perspektif Islam

Al-Hasyimi (2009) mengungkapkan, taat kepada ajaran agama dan berperilaku baik merupakan suatu sikap disiplin. Sebagai contoh yaitu: berperilaku dan berkata jujur, pemberani, dan menepati janji atau amanah.

Menurut Komara (2009) disiplin dalam Islam terbagi menjadi beberapa yaitu:

##### 1) Disiplin dalam penggunaan waktu

Dalam istilah peribahasa “*Time Is Money*” yang memiliki arti waktu adalah uang. Sedangkan dalam istilah peribahasa arab ‘waktu adalah pedang’. Dari istilah peribahasa tersebut seseorang yang berhasil mencapai kesuksesannya adalah orang yang memanfaatkan waktunya dengan baik. Sedangkan orang yang tidak memanfaatkan waktunya dengan baik adalah orang yang rugi.

##### 2) Disiplin dalam beribadah

Dalam agama Islam ibadah berarti tunduk dan merendahkan diri hanya kepada Allah SWT. Disiplin dalam waktu beribadah itu ada dua hal: 1). Berpegang teguh pada ajaran Allah dan Rasulullah dengan menjauhi larangannya dan mentaati perintahnya. 2). Berpegang teguh karna rasa cinta kepada Allah, bukan karna rasa takut ataupun terpaksa.

##### 3) Disiplin dalam bermasyarakat

Manusia memiliki watak dan tingkah laku yang berbeda-beda. Oleh karena itu, dengan bermasyarakat manusia memiliki norma-norma dan nilai-nilai

serta peraturan yang disepakati bersama yang harus dihormati dan dihargai serta di taati bersama.

4) Disiplin dalam kehidupan berbangsa dan bernegara

Dalam hal ini disiplin dapat diterapkan didunia kerja, mulai dari taat mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan pada perusahaan, mematuhi peraturan yang diberikan oleh pimpinan dan sebagainya.

Apabila karyawan menerapkan keempat disiplin diatas maka pekerjaan akan terselesaikan pada tepat waktu dan kinerja karyawanpun akan semakin meningkat. Di dalam Al-Qur'an sudah dijelaskan tentang adanya disiplin kerja, sebagaimana pada surah As-Saff ayat 4 yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُنْيَانٌ مَرْصُورٌ

*Artinya: "Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh".*

Allah memberikan petunjuk kepada umatnya untuk berperang dengan "barisan yang teratur" dapat dijelaskan bahwa seseorang ketika dalam sebuah organisasi atau perusahaan haruslah berdisiplin diri yang dengannya diperoleh keteraturan, kerapian dan menghasilkan sesuatu yang baik bagi perusahaan.

Dari ayat tersebut dijelaskan bahwa Allah SWT menurunkan Al-Qur'an untuk pedoman hidup bagi manusia sebagai sebuah petunjuk yang harus dipatuhi dalam kehidupan kita. Hal ini mengajarkan kita tentang kedisiplinan. Orang yang disiplin mengetahui mana perkara yang baik dan buruk. Meskipun hal tersebut adalah hal kecil. Hal ini dikarenakan mereka yang terbiasa hidup disiplin sudah terbiasa dengan sesuatu yang teratur.

## 2.2.2 Motivasi Kerja

### 2.2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi (*Motivation*) kata dasarnya adalah motif (*Motif*) yang mempunyai arti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu.

Hariandja dalam Salam (2014: 219) mendefinisikan motivasi sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Rivai dan Sagala (2011: 837) mengatakan motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Nawawi (2011: 351) juga mengatakan motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Dari pengertian-pengertian tersebut berarti pula semua teori motivasi bertolak dari prinsip utama bahwa manusia hanya akan melakukan sesuatu kegiatan yang menyenangkan untuk dilakukan. Dalam hal ini tidak menutup kondisi bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang akan melakukan sesuatu kegiatan yang tidak disukainya.

### 2.2.2.2 Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi secara umum untuk menggerakkan seseorang agar berkeinginan dan berkemauan untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil dan mencapai tujuan. Menurut Hasibuan (2005:146) tujuan motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan performa karyawan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja karyawan yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas karyawan, kreativitas, kontribusi karyawan dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- 9) Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya

#### 2.2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno dalam Ajabar (2020:39), faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dapat dibedakan atas faktor internal dan faktor eksternal:

- 1) Faktor Internal, meliputi:
  - Keinginan untuk dapat hidup.
  - Keinginan untuk dapat memiliki
  - Keinginan untuk memperoleh penghargaan
  - Keinginan untuk memperoleh pengakuan
  - Keinginan untuk berkuasa
- 2) Faktor Eksternal, meliputi:
  - Kondisi lingkungan kerja yang baik
  - Kompensasi yang memadai
  - Supervisi yang baik

- Adanya jaminan pekerjaan
- Status dan tanggung jawab
- Peraturan yang fleksibel.

#### 2.2.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Ada lima indikator yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Maslow dalam Robbins (2007: 131) yaitu:

##### 1) Kebutuhan fisiologis

Merupakan kebutuhan pokok manusia sehari-hari, contohnya seperti: Kebutuhan makan, minum, pakaian, tempat tinggal dan kebutuhan fisik lainnya. Ini merupakan kebutuhan pokok untuk mempertahankan hidup manusia. Bagi karyawan yang dimaksud adalah kebutuhan gaji, hadiah, uang dari lembur, dan juga fasilitas seperti contohnya kendaraan, rumah dan sebagainya. Hal tersebut menjadi motif dasar bagi karyawan untuk bekerja lebih efektif dan memberikan produktivitas yang tinggi bagi perusahaan.

##### 2) Kebutuhan akan rasa aman

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk memperoleh keamanan, keselamatan, jaminan atau perlindungan dari sesuatu yang membahayakan kelangsungan hidup. Pekerja akan bekerja dengan antusias dan sangat produktivitas dengan adanya jaminan formal atas kedudukannya.

### 3) Kebutuhan sosial

Kebutuhan ini mencerminkan kebutuhan akan afiliasi dan memiliki teman. Contohnya seperti adanya acara-acara sosial di perusahaan (liburan, menjadi sponsor kegiatan sosial masyarakat dan sebagainya).

### 4) Kebutuhan dihargai

Merupakan pemerolehan pengakuan atau status dengan memberikan penghargaan misalnya mendapatkan sertifikat atau tropi sebagai karyawan terdisiplin.

### 5) Kebutuhan aktualisasi diri

Merupakan kebutuhan untuk mencapai potensi yang bisa dipenuhi melalui pengembangan kecakapan, misalnya *sharing* ilmu antar karyawan atau adanya seminar.

#### 2.2.2.5 Motivasi Kerja menurut Perspektif Islam

Yusuf dan Anwar (1997:97), dalam agama istilah motivasi hampir sama dengan niat, *Innamal a'malu binniat* yang mempunyai arti sesungguhnya segala sesuatu itu harus didasari dengan niat. Maksudnya adalah segala perbuatan yang dilakukan oleh seseorang tergantung dari keinginan hati.

Menurut Idri (2015:38-39), motivasi dengan niat bisa mempengaruhi status suatu perbuatan. Niat memiliki posisi yang penting dalam aktivitas manusia. Ulama menetapkan bahwa niat merupakan rukun utama yang harus diutamakan sebelum seseorang melakukan suatu hal. Karena niat yang sebenarnya dalam hati seseorang akan membedakan nilai dari suatu perbuatan tersebut. Apakah perbuatan yang dilakukan itu baik atau sebaliknya. Dalam melakukan

segala sesuatu juga harus dilakukan dengan semangat dan penuh pengharapan untuk menuju kebahagiaan. Karena segala sesuatu yang kita kerjakan akan dilihat oleh Allah SWT. Firman Allah dalam Al-Qur'an surah At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلِ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

*Artinya: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".*

Menurut ayat diatas menerangkan bahwa segala sesuatu yang kita kerjakan harus didasari dengan hati yang tulus, semangat dan motivasi yang tinggi. Siapa yang bekerja dengan tulus hati maka akan mendapatkan keridhaan dari Allah.

Menurut Sucipto (2017: 126), agama Islam mendorong setiap umat muslim untuk bekerja keras dan melakukan tanggung jawabnya dengan bersungguh-sungguh. Karena, aktivitas bekerja yang dinilai sebagai aktivitas duniawi, akan menjadi aktivitas akhirat jika diniatkan untuk ibadah. Sehingga melalui ayat alqur'an diatas semoga umat muslim semakin terdorong atau termotivasi untuk melaksanakan kebaikan.

### 2.2.3 Kinerja

#### 2.2.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2005:9) kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya seseorang). Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara

kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Stolovitch dan Keeps (1992), dalam buku Supriyanto dan Maharani (2013:218) juga mengatakan bahwa kinerja sebenarnya adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian suatu pelaksanaan pekerjaan yang diminta. Sehingga kinerja adalah sebuah alat ukur untuk dapat melihat seberapa besar kontribusinya bagi perusahaan. Sedangkan menurut Dharma (2005:25) kinerja merupakan suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang telah dicapai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Kinerja dapat menjadi alat ukur hasil kerja seseorang secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam rangka melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

#### 2.2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mahmudi dalam Sellang (2019:75), sebagai berikut:

- 1) Faktor Individual: Hal ini meliputi kemampuan, keterampilan, motivasi, pengetahuan atau intelektual, kepercayaan diri, dan komitmen dalam diri setiap individu.
- 2) Faktor Kepemimpinan: Hal ini meliputi pengaruh seorang manajer yang memberikan semangat dan dorongan agar karyawan yang berada dibawah arahnya menjadi termotivasi dalam bekerja.

- 3) Faktor Tim: Meliputi pengaruh hubungan antar sesama karyawan yang berada dalam unit kerja yang sama, seperti saling memberikan dorongan, motivasi, saling mempercayai satu sama lain, dan komunikasi yang terjalin dengan baik.
- 4) Faktor Sistem: Yang meliputi cara-cara yang digunakan dalam perusahaan untuk melakukan aktivitasnya, seperti: sistem kerja, sarana dan prasarana, budaya dalam perusahaan dan hal-hal yang ada dalam lingkungan kerjanya.
- 5) Faktor Situasional: Meliputi perubahan-perubahan yang terjadi dalam perusahaan. Seperti: Perubahan kepemimpinan, kebijakan visi dan misi perusahaan.

#### 2.2.3.3 Indikator Kinerja

Untuk menilai kinerja karyawan secara individu ada tiga indikator, menurut Robbins (2002:155)

##### 1) Kuantitas

Merupakan jumlah yang harus dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

##### 2) Kualitas

Merupakan mutu yang harus dihasilkan. Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan seberapa baik penyelesaiannya. Hal ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

### 3) Ketetapan waktu

Yaitu sesuai atau tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketetapan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketetapan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

#### 2.2.3.4 Kinerja menurut Perspektif Islam

Menurut Malahayati (2010), Rasulullah adalah suri tauladan yang baik bagi umat muslim di bumi. Apapun yang beliau kerjakan selalu mengandung hikmah, dan apabila manusia mengamalkannya maka manusia tersebut akan merasakan kemanfaatan dalam dunia maupun di akhirat. Misalnya seperti mengikuti cara Rasulullah berdagang atau berbisnis dengan menerapkan nilai-nilai kebaikan dalam berdagang bahkan sejak Rasulullah masih muda.

Tidak semua manusia dapat menerapkan sikap bisnis Rasulullah tersebut. Beberapa manusia menjadikan bisnis hanya untuk kepentingan duniawi saja. Hal tersebut berbanding terbalik dengan Rasulullah, yang selalu menjadikan bisnisnya tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan duniawi saja. Namun juga untuk memenuhi bekal yang nantinya akan dibawa kehadapan Allah SWT.

Rasulullah selalu menerapkan sifat-sifat dalam berdagang atau berbisnis:

- 1) Shidiq (benar), Rasulullah adalah seorang pedagang yang sangat jujur, beliau selalu menyampaikan kekurangan dan kelebihan barang dagangannya dengan jujur.
- 2) Amanah (terpercaya), Rasulullah selalu berusaha menjaga kepercayaan pembelinya saat berdagang.

3) Fathonah (cerdas), Rasulullah adalah seorang yang cerdas dalam berbisnis.

Beliau selalu memanfaatkan peluang-peluang untuk memajukan bisnisnya dan menganalisis strategi-strategi bisnis yang menguntungkan. Semua itu beliau lakukan tanpa merugikan orang lain.

4) Tabligh (menyampaikan), Rasulullah adalah seorang yang ahli dalam berkomunikasi dan meyakinkan dagangannya kepada calon pembeli.

Menurut As'ad (1991) kinerja atau prestasi kerja merupakan kesuksesan seseorang karna pencapaiannya dalam melaksanakan pekerjaan. Sejauh mana seseorang tersebut menyelesaikan pekerjaannya disebut "*Level of Performance*". Orang yang memiliki "*Level of Performance*" tinggi maka disebut orang yang produktif dalam mengerjakan sesuatu.

Kinerja sudah dijelaskan dalam Al-Qur'an surah An-Nahl ayat 97 yang berbunyi:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: "Barang siapa yang mengerjakan amal sholeh, baik laki-laki atau perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan".

Maksud ayat Al-qur'an surah An-Nahl ayat 97 yang isinya, didalam dunia pekerjaan seorang karyawan harus bekerja dengan baik dan ikhlas, agar mendapat balasan yang baik pula sesuai dengan kinerja yang telah mereka lakukan.

Sedangkan hadist nabi yang menjelaskan tentang kinerja yang baik berbunyi:

حَدَّثَنَا خَلَادٌ قَالَ حَدَّثَنَا عَبْدُ الْوَاحِدِ بْنُ أَيْمَانَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ جَابِرِ بْنِ عَبْدِ اللَّهِ أَنَّ  
امْرَأَةً قَالَتْ يَا رَسُولَ اللَّهِ أَلَا أَجْعَلُ لَكَ شَيْئًا تَقْعُدُ عَلَيْهِ فَإِنَّ لِي غُلَامًا نَجَارًا قَالَ إِنْ  
شِئْتِ فَعَمِلْتِ الْمِنْبَرَ

*Artinya: “Telah menceritakan kepada kami Khalad berkata, telah menceritakan kepada kami Abdul Wahid bin Aiman dari ayahnya Jabir bin Abdullah, bahwa ada seorang wanita berkata “Wahai Rasulullah, bolehkah aku buatkan sesuatu untuk tuan, sehingga tuan bisa duduk di atasnya? Karena aku punya budak yang ahli dalam masalah pertukangan kayu”. Kemudian beliau menjawab: “Silahkan, kalau kamu mau”. Maka wanita tersebut membuat sebuah mimbar.*

Sucipto (2017:126), mengatakan agama Islam juga mencela orang-orang yang fisik dan psikisnya masih mampu untuk bekerja, namun mereka tidak mau bekerja dikarenakan malas, putus asa dan lain sebagainya.

### **2.3 Hubungan Antara Variabel**

#### **2.3.1 Hubungan antara Disiplin kerja dengan Kinerja Karyawan**

Mangkuprawira (2007:1) kedisiplinan merupakan sifat seseorang yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan yang telah dibuat dalam sebuah organisasi. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif yang terpenting dalam sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin meningkat pula kinerja dan prestasi yang dicapainya. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi perusahaan untuk mendapatkan hasil yang baik dan maksimal.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Simatupang (2018) di General Biro Administrasi Rektorat Universitas Cenderawasih menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin meningkat disiplin kerja karyawan maka meningkat pula kinerjanya.

*H1: Diduga ada pengaruh antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan*

### 2.3.2 Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Motivasi Kerja

Sunarti (2004) disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk bertindak berdasarkan norma-norma yang berlaku. Keyakinan terhadap perlunya aturan dan penilaian bahwa suatu aturan yang baik perlu dijalankan, adalah faktor utama seseorang bersedia untuk disiplin. Dalam hal ini motivasi sangat dibutuhkan dalam menciptakan disiplin kerja yang baik, agar karyawan bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Hidayah (2015) disiplin kerja memberikan pengaruh positif terhadap motivasi kerja hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh tingkat kejelasan dari peraturan atau tata tertib, penjabaran tugas dari wewenang yang cukup jelas, dan tata kerja yang sederhana serta mudah diketahui oleh setiap anggota dalam organisasi.

*H2: Diduga ada pengaruh antara Disiplin Kerja dengan Motivasi Kerja*

### 2.3.3 Hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Mediasi

Menurut Hasibuan (2007) disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Tanpa disiplin pegawai yang baik sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Apabila hasil yang dicapai tidak optimal berarti kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tidak baik. Dalam hal ini motivasi sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan, agar karyawan bersemangat dalam melakukan pekerjaan dan akan berpengaruh terhadap tujuan perusahaan.

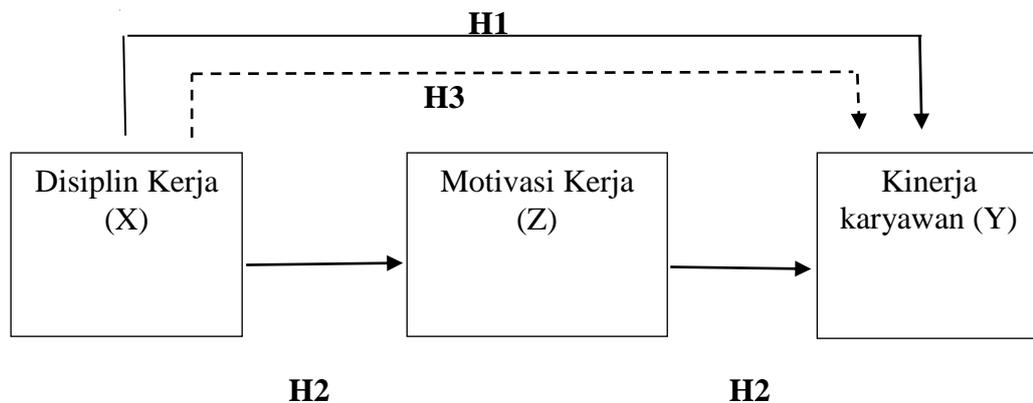
Pada penelitian yang dilakukan Indrayanto (2018) menyatakan disiplin kerja para karyawan akan dapat meningkatkan motivasi kerja mereka yang selanjutnya akan diikuti dengan semakin tingginya tingkat kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan.

*H3*: Diduga ada pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja sebagai Mediasi

## 2.4 Model Hipotesis

Dibawah ini merupakan model hipotesis, yang mana ketiga variabel telah ditentukan sesuai dengan tujuan penelitian:

**Gambar 2.1**  
**Model Hipotesis**



Pengaruh Langsung =  $\longrightarrow$

Pengaruh tidak langsung =  $\text{-----}\longrightarrow$

Sumber: Data diambil peneliti tahun 2020

Dalam buku Supriyanto dan Maharani (2013: 30) menjelaskan:

1. Variabel penjelas atau *Independent Variable* disebut juga dengan variabel bebas, variabel ini adalah variabel yang menjadi sebab berubahnya

variabel terpengaruh. Dalam penelitian ini, variabel penjelas atau variabel bebasnya adalah Disiplin Kerja atau di tandai dengan Variabel X.

2. Variabel Moderasi atau *Moderating*, variabel ini bersifat memperkuat atau memperlemah pengaruh variabel penjelas terhadap variabel tergantung. Dalam penelitian ini variabel moderasinya adalah Motivasi Kerja atau variabel Z.
3. Variabel Terikat atau *Variable Dependent*, merupakan variabel yang tercakup didalam hipotesis penelitian yang variabilitasnya dipengaruhi oleh variabel lainnya. Dalam penelitian ini, variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan atau ditandai dengan Variabel Y.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kuantitatif menjelaskan fenomena objektif dan dikaji secara kuantitatif. Menurut Hamdi dan Bachrudin (2014: 5), penelitian kuantitatif merupakan suatu cara meneliti, mengukur dan menganalisis permasalahan dengan menggunakan angka, pengolahan statistika dan percobaan terkontrol. Kemudian, untuk pendekatan deskriptif menurut Rukajat (2018: 1), merupakan penelitian yang menerangkan fakta-fakta tentang suatu fenomena yang terjadi secara sistematis dan akurat.

Menurut Suprpto (2001: 80) alat ukur dalam penelitian kuantitatif adalah berupa kuesioner, data yang diperoleh adalah berupa jawaban dari karyawan terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan.

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

Penelitian dilakukan di BNI Kantor Cabang Brawijaya yang beralamat di Jl. Veteran No. 16, Ketawanggede, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur 65145.

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan populasi dan sampel. Adapun pengertian populasi dan sampel menurut (Supriyanto dan Maharani, 2013: 35).

### 3.3.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda yang lain.

Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan Bank BNI Kantor Cabang Brawijaya Malang yang berjumlah 120 karyawan yang terdiri dari beberapa karyawan dan memiliki jabatan yang berbeda-beda.

### 3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti bisa menggunakan sampel.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 120 karyawan BNI Kantor Cabang Brawijaya Malang.

## **3.4 Teknik Pengambilan Sampel**

Menurut Sekaran dalam Supriyanto dan Maharani (2013:35), menyatakan bahwa pengampilan sampel merupakan proses memilih sejumlah elemen dengan secukupnya dari keseluruhan populasi.

Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah seluruh karyawan dari BNI Kantor Cabang Brawijaya Malang yang berjumlah 120 karyawan yang terdiri dari beberapa karyawan yang memiliki jabatan yang berbeda-beda. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh digunakan apabila semua anggota populasi dijadikan sampel.

Menurut Supriyanto dan Maharani (2013: 36) sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel.

### **3.5 Data dan Jenis Data**

Menurut Anggito dan Setiawan (2018) data merupakan sebuah fakta dari suatu pengamatan yang didapat secara langsung dalam bentuk grafik, huruf, gambar, angka dan sebagainya. Namun, fakta tersebut perlu diproses lebih lanjut dan diolah sedemikian rupa sehingga menghasilkan sebuah fakta yang bisa dipertanggung jawabkan hasilnya.

Data dalam penelitian ini diambil dari jawaban seluruh pegawai BNI Kantor Cabang Brawijaya Malang melalui kuesioner, wawancara kepada pihak terkait, dan observasi secara langsung ketempat penelitian.

#### **1) Data Primer**

Suryani dan Hendryadi (2015: 173) sumber data primer adalah data yang dikumpulkan oleh peneliti yang didapatkan secara langsung dari sumber yang dibutuhkan.

Data primer yang didapatkan oleh peneliti melalui metode wawancara, observasi, dan kuesioner yang disebar kepada responden secara langsung. Peneliti tidak menggunakan data sekunder atau data yang didapatkan secara tidak langsung atau melalui mediator tertentu.

### **3.6 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data menggunakan teknik survey melalui penyebaran kuesioner. Dalam melakukan metode ini, peneliti akan terjun langsung untuk mendapatkan data yang diperlukan, karena pada metode ini

memerlukan kontak atau relasi peneliti dengan responden. Penyebaran kuesioner ini difokuskan pada karyawan di BNI Kantor Cabang Brawijaya Malang.

Teknik atau metode yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data adalah sebagai berikut:

1. Observasi, menurut Hadi dalam Supriyanto dan Maharani (2013:52) merupakan sebuah pengamatan secara sistematis tentang hal-hal atau fenomena yang diselidiki. Observasi ini dibagi menjadi dua: Observasi peran serta dan observasi tidak berperan serta. Dalam penelitian ini, peneliti terlibat dalam kegiatan yang diamati. Namun, ada beberapa hal yang peneliti tidak lakukan tetapi hanya mengamati sumber data yang diteliti.
2. Wawancara atau *Interview*, menurut Sarmanu (2017: 57) dibedakan menjadi dua, yaitu metode wawancara terstruktur dan metode wawancara tidak terstruktur. Wawancara terstruktur artinya materi yang akan digunakan untuk wawancara terbatas. Sedangkan, wawancara tak terstruktur artinya materi wawancara bebas. Wawancara dalam penelitian ini merupakan wawancara terstruktur karena wawancara ini telah direncanakan secara sistematis mengenai apa saja yang nantinya akan diteliti.
3. Kuesioner merupakan pertanyaan-pertanyaan yang akan diberikan kepada responden. Angket dibedakan menjadi dua jenis menurut Riduwan dalam Unaradjan (2019:132) yaitu sebagai berikut:

- Angket Terbuka, merupakan angket yang dibuat dalam bentuk sederhana sehingga responden dapat menjawab pertanyaan sesuai dengan keinginannya.
- Angket Tertutup, merupakan angket yang dibuat dalam bentuk sedemikian rupa dan responden diminta untuk memilih salah satu jawaban yang sesuai dengan karakteristik masing-masing responden. Biasanya dengan cara memberikan tanda silang (x) pada kolom yang telah disediakan.

Dalam penelitian ini, jenis kuesioner yang digunakan peneliti adalah angket tertutup, peneliti memberikan beberapa pertanyaan tentang permasalahan yang akan diteliti dan responden harus memilih salah satu dari lima pertanyaan tersebut.

### 3.7 Definisi Operasional Variabel

**Table 3 Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Indikator	Item	Sumber
1	Disiplin Kerja	1. Disiplin waktu	1. Melaksanakan tugas dengan tepat waktu 2. Ketaatan pada jam kerja	Guntur (1996: 34-35)
		2. Disiplin Peraturan	3. Patuh dalam menjalankan perintah 4. Taat dan tertib menjalankan tugas	
		3. Disiplin tanggung jawab	5. Mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan 6. Memelihara dan menggunakan peralatan kantor	

			dengan baik 7. Bertanggung jawab atas tugas yang diberikan	
2	Motivasi Kerja	1. Fisiologis	8. Gaji 9. Sandang, papan, pangan	Abraham Maslow dalam Robbins (2007: 131)
		2. Keselamatan keamanan	10. Lingkungan kerja nyaman 11. Rasa aman	
		3. Sosial	12. Hubungan baik antar karyawan 13. Hubungan baik dengan atasan	
		4. Penghargaan	14. Adanya hadiah 15. Pengakuan dari perusahaan	
		5. Aktualisasi diri	16. Peningkatan kemampuan 17. Pendidikan	
3	Kinerja	1. Kuantitas	18. Bekerja sepadan dengan standart perusahaan 19. Ketelitian dan kejujuran	Robbins (2002:155)
		2. Kualitas	20. Pendapatan kerja sesuai dengan target 21. Menyempurnakan pekerjaan yang telah diberikan atasan	
		3. Ketetapan waktu	22. Kedisiplinan waktu 23. Sesuai target saat produksi	

### 3.8 Skala Pengukuran Variabel

Sarjono dan Julianita: 2011 dalam Supriyanto dan Maharani (2013:43) skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu kejadian atau keadaan

sosial, dimana variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variable, kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item pertanyaan. Setiap pertanyaan yang menggunakan skala likert mempunya tingkan dari sangat positif menjadi sangat negatif. Biasanya dalam proses mengambil keputusan menggunakan kata-kata:

- 1) Sangat Setuju (SS) diberi nilai 5
- 2) Setuju (S) diberi nilai 4
- 3) Netral (N) di beri nilai 3
- 4) Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2
- 5) Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1

### **3.9 Uji Instrumen Data**

#### **3.9.1 Uji Validitas**

Sutrisno Hadi dalam Supriyanto dan Maharani (2013: 47) menjelaskan kebenaran atau kevalidan dibatasi sebagai tingkat kemampuan suatu instrument untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrument tersebut. Suatu instrument dinyatakan valid apabila instrument tersebut mengukur apa saja yang akan diukurnya dan mampu mengungkapkan apa yang akan diungkapkan. Karena meteran merupakan alat untuk mengukur panjang dan akan valid bila digunakan untuk mengukur panjang. Meteran tidak akan valid bila mengukur sesuatu yang berat.

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan *SPSS 16.0* dengan membandingkan indeks korelasi *Pearson Product Moment* dengan level signifikansi 5%. Dimana  $r$  dapat digunakan dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi antar variabel X dan Y

X = Skor setiap faktor

Y = Skor seluruh faktor

n = jumlah responden

Dengan angka kasar relative mudah dan akan dapat menghindari angka pecahan. Sedangkan mengenai perhitungan korelasinya berdasarkan ketentuan bahwa jika  $r \geq r_{\text{tabel}}$  taraf signifikansi 5% maka item (butir soal) valid dan sebaliknya bila  $r \leq r_{\text{tabel}}$  maka butir soal tersebut tidak valid sekaligus tidak memenuhi persyaratan Ketentuan mengenai interpretasi besarnya koefisien korelasi sebagai berikut:

- 1) Antara 0,800 sampai 1,00: sangat tinggi
- 2) Antara 0,600 sampai 0,800: tinggi
- 3) Antara 0,400 sampai 0,600: cukup
- 4) Antara 0,200 sampai 0,400: rendah
- 5) Antara 0,00 sampai 0,200: sangat rendah

### 3.9.2 Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto dalam Supriyanto dan Maharani (2013:49) mengungkapkan realibilitas artinya dapat dipercaya dan diandalkan. Suatu instrument dapat dinyatakan handal apabila instrument tersebut dapat

menghasilkan sebuah kesimpulan yang konsisten walaupun instrument tersebut sudah digunakan mengukur beberapa kali.

Uji realibilitas pada penelitian ini menggunakan *SPSS 16.0* dengan *Cronbach Alpha*. Instrumen penelitian ini dikatakan handal (realibilitas) jika nilai *Cronbach Alpha* nya lebih besar dari 0,06. Berikut merupakan rumus Cronbach's Alpha:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

$r_{11}$  = Koefisien reliabilitas yang dicari

$k$  = Jumlah item pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah variansi skor tiap item pertanyaan

$\sigma_1^2$  = Varian total

### **3.10 Uji Asumsi Klasik**

Menurut Sufren dan Natanael (2014: 65) menjelaskan selain uji instrumen melalui uji validitas dan reliabilitas, uji yang harus ditetapkan adalah uji sampel yaitu uji asumsi. Penelitian ini menggunakan uji normalitas dan linearitas untuk melakukan uji asumsi. Hal ini dilakukan sebelum hipotesis yang ada dipenelitian ini di uji.

#### **3.10.1 Uji Normalitas**

Menurut Santoso (2002:212) uji normalitas merupakan pengujian sebuah model regresi, variabel dependent dan variabel independent atau keduanya

mempunyai distribusi normal ataukah tidak normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati pada normal. Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal ataukah tidak.

Pada penelitian ini uji normalitas menggunakan *SPSS 16.0* dengan metode uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikansi dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov  $\geq 0,05$  maka terdistribusi normal dan apabila  $<0,05$  maka tidak terdistribusi normal.

### **3.10.2 Uji Linieritas**

Menurut Hanief dan Himawato (2017:63) menjelaskan bahwa uji linieritas merupakan cara untuk mengetahui tentang apakah distribusi data penelitian saling linier ataukah tidak. Uji ini dilakukan agar dapat mengetahui variabel independent memiliki hubungan yang linier dengan variabel dependent. Sehingga, apabila hasil yang didapat dalam penelitian ini dinyatakan linier, maka data tersebut dapat digunakan dan diolah dengan menggunakan metode yang telah ditentukan.

Uji linieritas ini menggunakan *SPSS 16.0* sebagai gambaran hubungan linier antara variabel X dengan variabel Y. Apabila nilai sig  $< 0,05$  maka variabel X memiliki hubungan yang linier dengan variabel Y.

### **3.10.3 Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Riyanto dan Hatmawan (2020: 209) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lainnya.

Penelitian ini melakukan uji heteroskedastisitas menggunakan *SPSS 16.0*. Jika nilai sig > 0,05 maka kesimpulannya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas (homoskedastisitas) dalam penelitian model regresi.

### **3.11 Analisis Data**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi di BNI KC Brawijaya. Berdasarkan dengan tujuan penelitian tersebut maka analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*) dengan program *SPSS (Statistical Product and Service Solution) 16.0*.

Supriyanto dan Maharani (2013: 74) *path Analysis* atau analisis jalur ini digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel. Menurut Kuncoro dan Riduwan (2008) analisis jalur atau *Path Analysis* bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat.

Sedangkan *SPSS* menurut Kurniawan (2009: 14) merupakan suatu program untuk mengolah data statistik yang berupa angka dan data yang berbentuk kualitatif.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Profil Perusahaan**

Seperti halnya BNI merupakan Bank BUMN (Badan Usaha Milik Negara) pertama yang menjadi perusahaan publik setelah mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Jakarta dan Bursa Efek Surabaya pada tahun 1996. Untuk memperkuat struktur keuangan dan daya saingnya ditengah industri perbankan nasional. Saat ini 60% saham-saham BNI dimiliki oleh Pemerintah Republik Indonesia, sedangkan 40% sisanya dimiliki oleh masyarakat, baik individu maupun institusi, domestic dan asing. BNI kini tercatat sebagai Bank Nasional terbesar ke-4 di Indonesia, dilihat dari total aset, kredit maupun total dana pihak ketiga. Dalam memberikan dana finansial secara terpadu. BNI didukung oleh sejumlah perusahaan anak, yakni Bank BNI Syariah, BNI Multifinance, BNI Sekuritas, BNI Life Insurance dan BNI Remittance.

Adapun visi BNI adalah menjadi lembaga keuangan yang unggul dalam layanan dan kinerja secara berkelanjutan. Sedangkan misi dari BNI adalah memberikan layanan prima dan solusi digital kepada seluruh nasabah selaku mitra bisnis pilihan utama, memperkuat layanan internasional untuk mendukung kebutuhan mitra bisnis global, meningkatkan nilai investasi yang unggul bagi investor, menciptakan kondisi terbaik bagi karyawan sebagai tempat kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi, meningkatkan kepedulian dan tanggung jawab

kepada lingkungan dan masyarakat, dan menjadi acuan pelaksanaan kepatuhan dan tata kelola perusahaan yang baik bagi industri.

Visi dan misi perusahaan akan terlaksanakan jika karyawan bekerja dengan baik, bisa bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

#### **4.1.2 Gambaran Umum Responden**

Seperti yang sudah diuraikan pada bab sebelumnya, bahwa responden dalam penelitian ini sebanyak 120 karyawan yang terdiri dari karyawan tetap pada Bank BNI Kantor Cabang Malang. Sedangkan prosedurnya dengan menyebarkan kuesioner dan meminta untuk mengisi kuesioner,

##### **4.1.2.1 Deskripsi Responden Berdasar Jenis Kelamin**

**Table 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	45	37.5%
2	Perempuan	75	62.5%
Jumlah Total		120	100%

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 120 karyawan, dapat diketahui dari tabel bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 45 responden (37.5%) dan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 75 responden (62.5%), Jadi responden didominasi oleh karyawan perempuan.

#### 4.1.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

**Table 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	21-30	63	52.5%
2	31-40	42	35%
3	>40	15	12.5%
Jumlah Total		120	100%

Sumber: Data diolah 2021

Dari tabel 5, usia 21-30 tahun berjumlah 63 responden (52.5%) dari jumlah responden keseluruhan, responden yang berusia 31-40 tahun berjumlah 42 responden (35%) dari jumlah responden keseluruhan, responden yang berusia > 40 tahun berjumlah 15 responden atau (12.5%) dari jumlah keseluruhan.

#### 4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel, yaitu Displin Kerja (X), Motivasi kerja (Z), dan Kinerja Karyawan (Y). Dimana masing-masing variabel terdiri atas beberapa item pernyataan dalam kuisisioner, yaitu:

##### 4.1.3.1 Variabel Displin Kerja (X)

Dalam variabel displin kerja (X) terdapat 3 indikator, yaitu displin waktu, displin peraturan, displin tanggung jawab, Semua indikator dalam Displin Kerja (X) dijabarkan dalam 7 pernyataan. Berikut adalah hasil Jawaban dari 120 responden.

**Table 6 Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja**

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	f	%	F	%	F	%	f	%	
X1.1	0	0	0	0	15	12.5	70	58.3	35	29.2	4.17
X1.2	0	0	3	2.5	10	8.3	53	44.2	54	45	4.32
X1.3	0	0	1	8	6	5	73	60.8	40	33.3	4.27
X1.4	0	0	1	8	14	11.7	67	55.8	38	31.7	4.18
X1.5	0	0	3	2.5	10	8.3	70	58.3	37	30.8	4.18
X1.6	0	0	8	1.7	9	7.5	82	68.3	27	22.5	4.22
X1.7	0	0	0	0	27	22.5	57	47.5	36	30	4.08

Sumber: Data diolah 2021

Dari tabel 6 dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X) untuk item, hadir tepat waktu (X1.1), dari 120 karyawan sebanyak 15 responden menjawab netral, 70 responden menjawab setuju dan 35 responden menjawab sangat setuju. Sehingga dapat disimpulkan hampir seluruh karyawan hadir tepat waktu diperusahaan.

Item melaksanakan tugas dengan baik dan tepat waktu (X1.2) dari 120 karyawan ada 3 responden yang menjawab tidak setuju, 10 responden menjawab netral, 53 responden menjawab setuju dan 54 responden menjawab sangat setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hampir seluruh karyawan melaksanakan tugasnya dengan baik dan tepat waktu.

Item patuh dalam menjalankan perintah pimpinan (X1.3), dari 120 karyawan terdapat 1 responden yang menjawab tidak setuju, 6 responden menjawab netral, 73 responden menjawab setuju dan 40 responden menjawab sangat setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hampir seluruh karyawan patuh dalam menjalankan perintah atau tugas yang diberikan oleh pimpinan perusahaan.

Item menggunakan kelengkapan pakaian perusahaan (X1.4) dari 120 karyawan terdapat 1 responden menjawab tidak setuju, 14 responden menjawab netral, 67 responden menjawab setuju dan 38 responden menjawab sangat setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hampir seluruh karyawan di BNI Kantor Cabang Brawijaya Malang menggunakan kelengkapan pakaian yang telah ditentukan perusahaan

Item menjalankan tugas dari perusahaan dan pimpinan (X1.5) dari 120 karyawan 3 responden menjawab tidak setuju, 10 responden menjawab netral, 70 responden menjawab setuju dan 37 responden menjawab sangat setuju. Dari jawaban tersebut dapat disimpulkan bahwa hampir seluruh karyawan mampu menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan dan pimpinan perusahaan.

Item menggunakan dan menjaga fasilitas perusahaan (X1.6) dari 120 karyawan terdapat 8 responden menjawab tidak setuju, 9 responden menjawab netral, 82 responden menjawab setuju dan 27 responden menjawab sangat setuju. Sehingga dapat disimpulkan hampir seluruh karyawan menggunakan dan menjaga fasilitas yang diberikan oleh perusahaan dengan baik.

Item bertanggung jawab (X1.7) dari 120 karyawan terdapat 27 responden menjawab netral, 57 responden menjawab setuju dan 36 responden menjawab sangat setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh karyawan BNI Kantor Cabang Brawijaya Malang bertanggung jawab atas tugas yang diberikannya.

#### 4.1.3.2 Variabel Motivasi Kerja (Z)

Dalam variabel motivasi kerja (Z) terdapat 5 indikator, yaitu fisiologi, keselamatan dan keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Semua indikator dalam Motivasi Kerja (Z) dijabarkan dalam 10 pernyataan. Berikut adalah hasil Jawaban dari 120 responden.

**Table 7 Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja**

item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	f	%	F	%	F	%	f	%	
Z1.1	1	8	4	3.5	47	39.2	45	37.5	23	19.2	3.71
Z1.2	0	0	11	9.2	27	22.5	57	47.5	25	20.8	3.8
Z1.3	1	8	8	6.7	28	23.3	58	48.3	25	20.8	3.82
Z1.4	1	8	2	1.7	27	22.5	56	46.7	34	28.3	4
Z1.5	0	0	7	5	26	21.7	45	37.5	42	35	4.02
Z1.6	4	3.3	3	2.8	23	19.2	53	44.2	37	30.8	3.97
Z1.7	4	3.3	2	1.7	21	17.5	57	47.5	36	30	3.99
Z1.8	4	3.3	2	1.7	20	16.7	61	50.8	33	27.5	3.98
Z1.9	3	2.5	5	4.2	18	15	54	45	40	33.3	4.03
Z1.10	2	1.7	8	6.7	38	31.7	50	41.7	22	18.3	3.68

Sumber: Data diolah 2021

Dari tabel 7 dapat diketahui pada variabel motivasi kerja (Z) untuk item gaji sudah sesuai dengan pekerjaan (Z1.1), dari 120 karyawan 1 responden menjawab sangat tidak setuju, 4 responden menjawab tidak setuju, 47 responden menjawab netral, 45 responden menjawab setuju dan 23 responden menjawab sangat setuju, dengan jumlah mean sebesar 3.71. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hampir seluruh karyawan mendapatkan gaji sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukannya.

Item kebutuhan yang diterima dapat memenuhi kebutuhan primer (Z1.2) dari 120 karyawan 11 responden menjawab tidak setuju, 27 responden menjawab netral, 57 responden menjawab setuju dan 25 responden menjawab sangat setuju,

dengan jumlah mean 3.8. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hampir seluruh karyawan kebutuhan primernya untuk keluarga sudah terpenuhi setiap bulannya.

Item ruangan kerja aman (Z1.3) dari 120 karyawan terdapat 1 responden menjawab sangat tidak setuju, 8 responden menjawab tidak setuju, 28 responden menjawab netral, 58 responden menjawab setuju dan 25 responden menjawab sangat setuju dengan total mean 3.82. Sehingga dapat disimpulkan hampir semua karyawan merasakan kondisi ruangan kerja yang aman saat bekerja.

Item keamanan diperusahaan baik (Z1.4) dari 120 karyawan 1 responden menjawab sangat tidak setuju, 2 responden menjawab tidak setuju, 27 responden menjawab netral, 56 responden menjawab setuju dan 34 responden menjawab sangat setuju dengan total mean 4. Dan dapat disimpulkan bahwa hampir seluruh karyawan merasa keamanan yang ada dalam lingkungan perusahaan dijaga dengan baik.

Item hubungan sesama rekan kerja baik (Z1.5) dari 120 karyawan terdapat 7 responden menjawab tidak setuju, 26 responden menjawab netral, 45 responden menjawab setuju dan 42 responden menjawab sangat setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh karyawan menjalin hubungan dengan baik antar karyawan satu dengan karyawan lainnya.

Item hubungan baik antar karyawan dan pimpinan (Z1.6) dari 120 karyawan terdapat 4 responden menjawab sangat tidak setuju, 3 responden menjawab tidak setuju, 23 responden menjawab netral, 53 responden menjawab setuju dan 37 responden menjawab sangat setuju dengan total mean 3.97.

Sehingga dapat disimpulkan hampir seluruh karyawan memiliki hubungan yang baik dan tidak kaku terhadap pimpinan.

Item atasan memberikan hadiah kepada karyawan (Z1.7) dari 120 karyawan 4 responden menjawab sangat tidak setuju, 2 responden menjawab tidak setuju, 21 responden menjawab netral, 57 responden menjawab setuju dan 36 responden menjawab sangat setuju. Sehingga dapat disimpulkan hampir seluruh karyawan setuju bilamana atasan memberikan hadiah kepada karyawan yang berprestasi dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan juga tepat waktu.

Item perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja (Z1.8) dari 120 karyawan 4 responden menjawab sangat tidak setuju, 2 responden menjawab tidak setuju, 20 responden menjawab netral, 61 responden menjawab setuju, dan 33 responden menjawab sangat setuju dengan total mean 3.98. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hampir seluruh karyawan setuju apabila perusahaan mengakui dan menghargai atas hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan.

Item atasan memberikan pelatihan untuk karyawan (Z1.9) dari 120 karyawan terdapat 3 responden menjawab sangat tidak setuju, 5 responden menjawab tidak setuju, 18 responden menjawab netral, 54 responden menjawab setuju dan 40 responden menjawab sangat setuju dengan total mean 4.03. sehingga dapat disimpulkan bahwa hampir seluruh karyawan setuju jika atasan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan kerja.

Item pekerjaan yang diberikan oleh atasan dilaksanakan dengan baik (Z1.10) dari 120 karyawan terdapat 2 responden yang menjawab sangat tidak

setuju, 8 responden menjawab tidak setuju, 38 responden menjawab netral, 50 responden menjawab setuju dan 22 responden menjawab sangat setuju dengan total mean 3.68. Sehingga dapat disimpulkan hampir setiap pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan dapat dilaksanakan dengan baik oleh karyawan.

#### 4.1.3.3 Variabel Kinerja karyawan (Y)

Dalam variabel kinerja karyawan (Y) terdapat 3 indikator, yaitu kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Dari semua indikator dalam Kinerja karyawan (Y) dijabarkan dalam 6 pernyataan. Berikut adalah hasil Jawaban dari 120 responden.

**Table 8 Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja**

item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	f	%	F	%	f	%	f	%	
Y1.1	1	8	14	11.7	12	10	60	50	33	27.5	3.92
Y1.2	0	0	2	1.7	9	7.5	68	58.7	41	34.2	4.23
Y1.3	3	2.5	5	4.2	21	17.5	54	45	37	30.8	3.98
Y1.4	4	3.3	2	1.7	21	17.5	50	41.7	43	35.8	4.05
Y1.5	0	0	13	10.8	3	2.5	67	55.8	37	30.8	4.07
Y1.6	1	8	18	15	15	12.5	54	45	32	26.7	3.82

Sumber: Data diolah 2021

Dari table 8 dapat diketahui bahwa variabel kinerja (Y) pada item bekerja sesuai standar perusahaan (Y1.1) terdapat 1 responden menjawab sangat tidak setuju, 14 responden menjawab tidak setuju, 12 responden menjawab netral, 60 responden menjawab setuju dan 33 responden menjawab sangat setuju. Sehingga dapat disimpulkan hampir seluruh karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan.

Item ketelitian dalam bekerja (Y1.2) dari 120 karyawan terdapat 2 responden menjawab tidak setuju, 9 responden menjawab netral, 68 responden menjawab setuju dan 41 responden menjawab sangat setuju dengan total mean

4.23. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hampir seluruh karyawan BNI Kantor Cabang Brawijaya Malang memperhatikan ketelitian dalam bekerja.

Item beban kerja sesuai dengan gaji (Y1.3) dari 120 karyawan terdapat 3 responden menjawab sangat tidak setuju, 5 responden menjawab tidak setuju, 21 responden menjawab netral, 54 responden menjawab setuju dan 37 responden menjawab sangat setuju. Sehingga dapat disimpulkan hampir seluruh karyawan mendapatkan gaji sesuai dengan beban kerja karyawan.

Item pekerjaan selesai tepat waktu (Y1.4) dari 120 karyawan 4 responden menjawab sangat tidak setuju, 2 responden menjawab tidak setuju, 21 responden menjawab netral, 50 responden menjawab setuju dan 43 responden menjawab sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa hampir seluruh karyawan menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya.

Item bekerja tepat waktu (Y1.5) dari 120 karyawan 13 responden menjawab tidak setuju, 3 responden menjawab netral, 67 responden menjawab setuju dan 37 responden menjawab sangat setuju dengan total mean 4.07. Sehingga dapat disimpulkan hampir seluruh karyawan bekerja tepat waktu.

Item memenuhi target (Y1.6) dari 120 karyawan terdapat 1 responden menjawab sangat tidak setuju, 18 responden menjawab tidak setuju, 15 responden menjawab netral, 54 responden menjawab setuju dan 32 responden menjawab sangat setuju dengan total mean 3.82. Sehingga dapat disimpulkan hampir semua karyawan berusaha bekerja memenuhi target perusahaan.

#### 4.1.4 Uji Instrumen Data

##### 4.1.4.1 Uji Validitas

Pengujian validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil pengujian dianggap valid jika nilai corrected item total correlation > tabel r dengan ketentuan n-k. Dimana “n” adalah jumlah responden dan “k” adalah 2 (sudah ditentukan), sedangkan hasil pengujian dianggap tidak valid jika nilai corrected item total correlation < dari tabel r dengan ketentuan n-k. Dimana “n” adalah jumlah responden dan “k” adalah 2 (sudah ditentukan).

**Table 9 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Displin Kerja	X1.1	0.632	0.1793	valid
	X1.2	0.714	0.1793	valid
	X1.3	0.727	0.1793	valid
	X1.4	0.791	0.1793	valid
	X1.5	0.767	0.1793	valid
	X1.6	0.604	0.1793	valid
	X1.7	0.496	0.1793	valid
Motivasi Kerja	Z1.1	0.419	0.1793	valid
	Z1.2	0.505	0.1793	valid
	Z1.3	0.412	0.1793	valid
	Z1.4	0.693	0.1793	valid
	Z1.5	0.769	0.1793	valid
	Z1.6	0.532	0.1793	valid
	Z1.7	0.518	0.1793	valid
	Z1.8	0.500	0.1793	valid
	Z1.9	0.522	0.1793	valid
	Z1.10	0.314	0.1793	valid
Kinerja Karyawan	Y1.1	0.705	0.1793	valid
	Y1.2	0.590	0.1793	valid
	Y1.3	0.521	0.1793	Valid
	Y1.4	0.336	0.1793	Valid
	Y1.5	0.513	0.1793	Valid
	Y1.6	0.575	0.1793	Valid

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan tabel 9, diatas, seluruh nilai signifikansi tiap item pada variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel yaitu 0.1793, yang berarti semua item pada setiap variabel dikatakan valid.

#### 4.1.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji untuk mengukur suatu indikator dari tiap variabel yang disajikan dalam kuesioner apakah menghasilkan ukuran yang konsisten dan tidak meskipun sudah diuji berulang kali. Dalam mengukur reliabilitas alat pengukuran yang digunakan adalah teknik, Alpha Cronsbach. Jika nilai Alpha Cronsbach lebih besar dari 0.6, maka jawaban dari para responden dikatakan reliabel. Jika nilai Alpha Cronsbach lebih kecil dari 0,6, maka jawaban dari responden dikatakan tidak reliabel, berikut merupakan uji reliabilitas:

**Table 10 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronsbach	Batas	Keterangan
X	0.805	> 0,60	reliabel
Z	0.695	> 0,60	reliabel
Y	0.798	> 0,60	reliabel

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa nilai Alpha Cronsbach dari tiga variabel yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan lebih besar dari 0.6. Hal ini membuktikan bahwa jawaban responden pada setiap variabel yang digunakan pada penelitian ini dinilai reliabel.

#### 4.1.5 Uji Asumsi Klasik

##### 4.1.5.1 Uji Normalitas Data

Pengujian ini digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan terdistribusi secara normal atau tidak. Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat pada uji One Sample Kolmogorov.

**Table 11 Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.46131907
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.074
	Negative	-.129
Kolmogorov-Smirnov Z		1.413
Asymp. Sig. (2-tailed)		.087

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test terlihat bahwa nilai uji pada Asymp. Sig. (2-tailed)  $0.087 > 0.05$  ini berarti data yang diuji berdistribusi normal. Jadi, variabel responden disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bersifat normal, sehingga data ini layak untuk digunakan.

#### 4.1.5.2 Uji Linieritas Data

Setelah menguji normal atau tidaknya distribusi data pada populasi, langkah selanjutnya yang harus dilakukan adalah uji linieritas. Uji linieritas ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan semua variabel dalam penelitian ini. Purnomo (2017:94) mengatakan jika hubungan antar data pada setiap variabel hasilnya linier, maka data tersebut dapat dianalisis dan diolah ke langkah selanjutnya.

Hasil dari uji linieritas ini adalah informasi apakah model empiris sebaiknya linier, kuadrat atau kubik. Untuk mendeteksi apakah model sebaiknya menggunakan persamaan linier atau tidak, maka digunakan metode grafik dan metode statistik, berikut ini adalah hasil uji linier tabel 12:

**Table 12 Hasil Uji Linieritas**

Model	Sig	Keterangan
X ke Z	0.024	Linier
X ke Y	0.007	Linier
Z ke Y	0.000	Linier

Sumber: Data diolah 2021

Menurut Sitanggang (2019) mengungkapkan regresi akan linier jika nilai signifikansi  $> 0,05$ . Namun apabila nilai signifikansinya  $< 0,05$  maka nilai signifikansinya dinyatakan tidak linier.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan ada hubungan linier antara semua model. Karena nilai signifikansi  $< \alpha 0.05$ . Sehingga data ini layak untuk digunakan.

#### 4.1.5.3 Uji Heteroskedastisitas

**Table 13 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Sig	Keterangan
Displin Kerja	0.086	Tidak terjadi
Motivasi Kerja	0.017	terjadi

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan tabel 13 dapat disimpulkan bahwa variabel pada penelitian ini dengan variabel disiplin kerja dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas karena nilai signifikansi sebesar  $0.086 > 0.05$ , dan variabel motivasi kerja dinyatakan terjadi heteroskedastisitas karena nilai signifikansi sebesar  $0.17 < 0.05$ .

#### 4.1.6 Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Tujuan penggunaan analisis ini untuk membuktikan regresi mengenai pengaruh variabel independen (disiplin, motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja). Perhitungan analisis jalur ini menggunakan analisis regresi yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini dengan dibantu dengan *SPSS for Windows 16* sebagai alat bantu dalam pengolahan data. Koefisien jalur yang diambil adalah *Standardized Coefficient (Beta)*.

##### 4.1.6.1 Hasil Uji Pengaruh Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Variabel disiplin kerja (X) terhadap kinerja (Y) menunjukkan hasil koefisien sebesar 0,200 dengan nilai signifikansi 0,012. Hasil ini lebih kecil dari 0,05. Sehingga kesimpulannya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja. Besaran kontribusi pengaruh variabel bisa dilihat dari nilai t statistik 2.546. Sisa kontribusi lainnya bisa dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar yang diteliti.

**Table 14 Disiplin Terhadap Kinerja**

Uji Regresi	Koefisien	T statistik	Signifikansi	Keterangan
X ke Y	0.200	2.546	0.012	Signifikan

Sumber: data diolah 2021

#### 4.1.6.2 Hasil Uji Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi

Variabel disiplin kerja (X) terhadap motivasi (Z) menunjukkan hasil koefisien sebesar 0,301 dengan nilai signifikansi 0,027. Hasil ini lebih kecil dari 0,05. Sehingga kesimpulannya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Besaran kontribusi pengaruh variabel bisa dilihat dari nilai t statistik 2.105. Sisa kontribusi lainnya bisa dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar yang diteliti.

**Table 15 Disiplin Terhadap Motivasi**

Uji Regresi	Koefisien	T statistik	Signifikansi	Keterangan
X ke Z	0.301	2.105	0.027	Signifikan

Sumber: data diolah 2021

#### 4.1.6.3 Hasil Uji Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel dibawah ini menunjukkan bahwa nilai koefisien sebesar 0.474 dengan nilai signifikansi 0.000. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa variabel independen (disiplin dan motivasi) mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja) 0.301 sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak tercantum pada penelitian ini.

**Table 16 Motivasi Terhadap Kinerja**

Uji Regresi	Koefisien	T statistik	Signifikansi	Keterangan
Z ke Y	0.474	6.025	0.000	Signifikan

Sumber: data diolah 2021

#### **4.1.6.4 Hasil Uji Pengaruh Motivasi Sebagai Variabel Mediasi dalam Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Variabel motivasi (Z) yang memediasi pengaruh disiplin kerja (X) terhadap kinerja (Y) dengan nilai koefisien 0.474 dan nilai signifikansi 0.000. Hasil ini lebih kecil dari 0.05. Sehingga kesimpulannya disiplin kerja secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

**Table 17 Motivasi Sebagai Mediasi Dalam Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Uji Regresi	Koefisien	T statistik	Signifikansi	Keterangan
X ke Z ke Y	0.142	2.546	0.012	Signifikan

Sumber: data diolah 2021

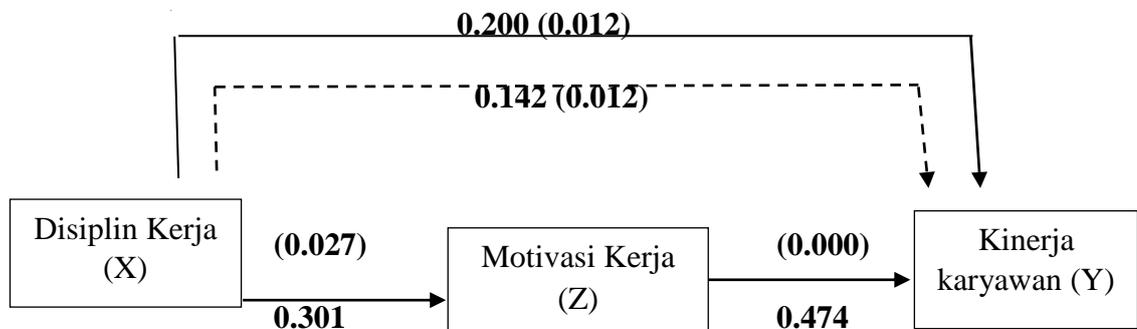
#### **4.1.6.5 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung**

Hipotesis menguji pengaruh secara langsung variabel disiplin kerja terhadap kinerja. Dari hasil uji statistik menggunakan alat bantu program SPSS diketahui nilai *standardized koefisien (beta)* senilai 0.200 dengan signifikansi 0.012. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan dapat ditarik kesimpulan jika semakin tinggi tingkat disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Hasil analisis jalur juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara tidak langsung variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi

kerja sebagai variabel mediasi, besarnya pengaruh tidak langsung diperoleh dari nilai  $(0.301 \times 0.474) = 0.142$ . Kemudian untuk mengetahui total pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja diperoleh dari nilai jalur pengaruh secara langsung  $(0.301) +$  nilai jalur pengaruh tidak langsung  $(0.474) = 0.775$ . Berikut disajikan hasil analisis jalur dijelaskan dengan gambar diagram jalur dibawah ini:

**Gambar 4.1**  
**Pengembangan Diagram Jalur**



Hasil analisis pada gambar 4.1 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan dan dapat juga berpengaruh secara tidak langsung melalui motivasi kerja sebagai mediasi. Besarnya pengaruh langsung variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh dari nilai jalur yaitu sebesar  $(0.200)$  sig  $(0.012)$ , sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung diperoleh dari nilai jalur  $(0,301 \times 0.474) = 0.142$ . Kemudian untuk mengetahui total pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh dari nilai jalur pengaruh secara langsung  $(0.301) +$  nilai jalur pengaruh secara tidak langsung  $(0.474) = 0.775$ .

Variabel disiplin kerja diukur dengan menggunakan 7 butir pernyataan kuesioner, variabel motivasi kerja diukur dengan menggunakan 10 butir

pernyataan kuesioner, dan variabel kinerja karyawan diukur dengan menggunakan 6 butir pernyataan.

#### 4.1.6.6 *Goodness of Fit Model*

Berikut hasil *Goodness of Fit Model*, model meliputi koefisien determinasi dan koefisien determinasi total.

a. Koefisien Determinasi

Model Penelitian ini dibentuk oleh tiga variabel yaitu disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan, *Goodness of fit model* dilakukan dengan melihat nilai koefisien determinasi terhadap variabel bebas yang diteliti.

**Table 18 Koefisien Determinasi**

Pengaruh	R Square
Disiplin Kerja ke Motivasi Kerja	0.210
Disiplin Kerja dan motivasi kerja Ke Kinerja Karyawan	0.284

Sumber: Data diolah 2021

Persamaan pertama menguji pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap variabel motivasi kerja, koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0.210 menunjukkan pengaruh dari faktor disiplin kerja terhadap motivasi kerja sebesar 21%. Persamaan kedua menguji antara pengaruh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0.284 menunjukkan pengaruh dari faktor disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 28.4%.

b. Koefisien Determinasi Total

*Goodness of Fit Model* lainnya dapat menggunakan koefisien determinasi total (R Square) yang menunjukkan model struktural sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Q \text{ Square} &= 1 - (1 - R \text{ square } 1) (1 - R \text{ square } 2) \\ &= 1 - (1 - 0.210) (1 - 0.284) \\ &= 1 - (0.790) (0.716) \\ &= 1 - 0.565 \\ &= 0.435 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut nilai koefisien determinasi total sebesar 0.435 atau 43.5%, bahwa model structural yang terbentuk mampu menjelaskan sekitar 43.5% variansi data penelitian. Ataupun dapat dikatakan bahwa keakuratan model path sebesar 43.5%.

## **4.2 Pembahasan**

### **4.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Secara Langsung Terhadap Kinerja Karyawan.**

Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada BNI Cabang Malang. Apabila disiplin kerja diterapkan dengan baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hal itu, bisa dibuktikan dengan melihat salah satu instrument dari disiplin kerja yaitu disiplin waktu dimana karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu yang dapat berdampak paling besar terhadap kinerja karyawan. Dengan keadaan yang demikian, maka karyawan yang melaksanakan tugas tepat waktu akan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Simatupang (2018) yang mengatakan bahwa semakin meningkat disiplin kerja karyawan maka meningkat pula kinerjanya.

Mangkuprawira (2007:1) juga mengungkapkan disiplin kerja merupakan fungsi operatif yang terpenting dalam sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin meningkat pula kinerja dan prestasi yang dicapainya.

Di dalam Al-Qur'an sudah dijelaskan tentang adanya disiplin kerja, sebagaimana pada surah As-Saff ayat 4 yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُنْيَانٌ مَرْصُورٌ

*Artinya: "Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh".*

Allah memberikan petunjuk kepada umatnya untuk berperang dengan “barisan yang teratur” dapat dijelaskan bahwa seseorang ketika dalam sebuah organisasi atau perusahaan haruslah berdisiplin diri yang dengannya diperoleh keteraturan, kerapian dan menghasilkan sesuatu yang baik bagi perusahaan.

Dari ayat tersebut dijelaskan bahwa Allah SWT menurunkan Al-Qur’an untuk pedoman hidup bagi manusia sebagai sebuah petunjuk yang harus dipatuhi dalam kehidupan kita. Hal ini mengajarkan kita tentang kedisiplinan. Orang yang disiplin mengetahui mana perkara yang baik dan buruk. Meskipun hal tersebut adalah hal kecil. Hal ini dikarenakan mereka yang terbiasa hidup disiplin sudah terbiasa dengan sesuatu yang teratur.

#### **4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Secara Langsung Terhadap Motivasi Kerja**

Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap motivasi kerja pada BNI Cabang Malang. Apabila disiplin kerja diterapkan dengan baik maka motivasi kerja yang ada pada perusahaan dilaksanakan dengan baik pula. Hal itu, bisa dibuktikan dengan melihat salah satu instrument dari disiplin kerja yaitu disiplin peraturan, dimana karyawan patuh dalam menjalankan perintah yang diberikan atasan itu berdampak sangat penting terhadap motivasi kerja. Dengan keadaan yang demikian, maka karyawan yang menjalankan perintah dari atasan dikarenakan motivasi kerja perusahaan meningkat secara baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian menurut Hidayah (2015) disiplin kerja memberikan pengaruh positif terhadap motivasi kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh tingkat kejelasan dari peraturan

atau tata tertib, penjabaran tugas dari wewenang yang cukup jelas, dan tata kerja yang sederhana serta mudah diketahui oleh setiap anggota dalam organisasi.

Sunarti (2004) mengungkapkan disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk bertindak berdasarkan norma-norma yang berlaku. Keyakinan terhadap perlunya aturan dan penilaian bahwa suatu aturan yang baik perlu dijalankan, adalah faktor utama seseorang bersedia untuk disiplin. Dalam hal ini motivasi sangat dibutuhkan dalam menciptakan disiplin kerja yang baik, agar karyawan bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan.

Dalam perspektif Islam motivasi kerja diartikan dengan mengerjakan sesuatu harus dilakukan dengan semangat dan penuh pengharapan baik untuk menuju kebahagiaan. Hal ini dikarenakan setiap perbuatan manusia akan dilihat oleh Allah. Firman Allah dalam Al-Qur'an surah At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

*Artinya: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.*

Menurut ayat diatas menerangkan bahwa segala sesuatu apa yang kita lakukan harus didasari dengan hati yang tulus, semangat dan motivasi yang tinggi. Siapa yang bekerja dengan tulus hati maka akan mendapatkan keridhaan dari Allah.

Menurut Sucipto (2017: 126), Agama Islam mendorong setiap umat muslim untuk bekerja keras dan melakukan tanggung jawabnya dengan bersungguh-sungguh. Karena, aktivitas bekerja yang dinilai sebagai aktivitas

duniawi, akan menjadi aktivitas akhirat jika diniatkan untuk ibadah. Sehingga melalui ayat Alqur'an diatas semoga umat muslim semakin terdorong atau termotivasi untuk melaksanakan kebaikan.

#### **4.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Secara Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja**

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap motivasi kerja. Hal ini dapat dbuktikan pada uji statistic dengan hasil yang menunjukkan nilai sebesar 2,546 t hitung > t tabel (1.657) dan sig (0.012) lebih kecil dari 5% (0.05). Yang berarti setiap adanya peningkatan disiplin kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan yang disebabkan oleh peningkatan motivasi kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian menurut Indrayanto (2018) menyatakan disiplin kerja para karyawan akan dapat meningkatkan motivasi kerja mereka yang selanjutnya akan diikuti dengan semakin tingginya tingkat kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan.

Hasibuan (2007) juga mengungkapkan disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Tanpa disiplin pegawai yang baik sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Apabila hasil yang dicapai tidak optimal berarti kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tidak baik. Dalam hal ini motivasi sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan, agar karyawan bersemangat dalam melakukan pekerjaan dan akan berpengaruh terhadap tujuan perusahaan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik disiplin kerja yang diterapkan maka kinerja karyawan pada BNI Cabang Malang juga akan meningkat.
2. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya semakin baik disiplin kerja yang diterapkan maka motivasi kerja pada BNI Cabang Malang juga akan meningkat.
3. Disiplin kerja secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Artinya motivasi kerja dapat memediasi pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada BNI Cabang Malang.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. Bagi BNI Cabang Malang
  - a. Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan sumbang asih ataupun dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan serta pimpinan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusoa perusahaan

b. Berdasarkan hasil kuesioner, diketahui bahwa mengenai disiplin tanggung jawab perusahaan untuk mendorong karyawan dalam memelihara dan memanfaatkan fasilitas kantor pada variabel disiplin kerja memiliki skor terendah. Oleh karena itu atasan harus memberikan arahan kepada karyawan untuk menjaga dan memanfaatkan fasilitas kantor dengan baik pada BNI Cabang Malang. Diketahui juga item mengenai pendidikan pada variabel motivasi kerja memiliki skor terendah. Sehingga BNI Cabang Malang perlu bertindak dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan pendidikan. Diketahui bekerja sepadan dengan standart perusahaan juga memiliki skor terendah dalam variabel kinerja karyawan. Sehingga BNI Cabang Malang perlu meningkatkan fungsi pengawasan agar karyawan tidak lalai dalam melakukan tugasnya.

2. Bagi Penulis Selanjutnya.

a. Penulis selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian lebih lanjut karena terdapat banyak hal yang dapat digali pada variabel yang diteliti, sehingga akan memberikan masukan bagi pihak-pihak lain yang berkepentingan dan khususnya dapat memberikan masukan bagi BNI Cabang Malang.

b. Untuk penulis selanjutnya agar lebih jauh mengkaji terlebih dahulu ilmu pengetahuan dari para ahli sebelum membandingkannya dengan fenomena pada kasus di lapangan sehingga hal-hal yang

masih kurang dapat diteliti serta masih banyak variabel yang belum diteliti seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, dan lain-lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Kuncoro. (2008). *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur*. Bandung: Alfabeta
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Al-Hasyimi, A.M. (2009). *Akhlak Rasul Menurut Bukhari-Muslim*. Jakarta: Gema Insani.
- Anggito, Albi., Setiawan, Johan. (2018). *METODOLOGI PENELITIAN KUALITATIF*. Sukabumi: CV Jejak.
- As'ad. Moh. (1991). *Psikologi Industri, Edisi Ke Empat*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Dharma, Surya. (2005). *Manajemen Kinerja, Falsafah, Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Guntur. (1996). *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. Jakarta: Airlangga.
- Hamdi, Asep Saepul., E, Bachrudin. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hanief, Yulingga Nanda., Himawanto, Wasis. (2017). *Statistik Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara

- Hasibuan, Malayu, S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke Enam Belas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayah, Siti., Pribadi, Kukuh. (2015). *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja dengan Mediasi Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Semarang)*.
- Idri. (2015). *HADIS EKONOMI. Ekonomi dalam Perspektif Hadis Nabi*. Jakarta: Kencana.
- Indrayanto, Adi. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi pada PNS Kabupaten Banyumas*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jenderal Soedirman.
- Jufrizen. (2018). *Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. The National Conferences Management and Business (NCMAB).
- Komara, Endang. (2009). *Disiplin Menurut Islam*. Bandung: Penerbit Duta.
- Kurniawan, Albert. (2009). *Belajar Mudah spss untuk Pemula*. Yogyakarta: MediaKom.
- Kurniawan, Harry., Heryanto. (2019). *Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an*

*Intervening Variable in Department of Tourism, Youth and Sport of Padang District. Archives of Business Research. Volume 7 No.7.*

Malahayati. (2010). *Rahasia Sukses Bisnis Rasulullah*. Yogyakarta: Jogja Great.

Mangkunegara, P Anwar. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, P Anwar. (2007). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika.

Mangkuprawira, Sjafrri. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Mathis, R.L., Jackson. (2011). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.

Nawawi, Haidar. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Ogen, Muhammad., Nurwati, Sinarwaty. (2018). *The Influence of Work Discipline, Job Satisfaction and Self Efficacy on Apparatus' Performance in Police Resort of Mona Regency*. Journal of Business and Management (IQSR-JBM). Volume 20, Issue 8.

Purnomo, Rochmat Aldy. (2017). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*. Ponorogo: CV. Wade Group.

Ratnasari, Sri Langgeng., Sutjahjo, Gandhi., Yana, Dewi. (2018). *The Performance Of Sharia Banks Employees X Branch Batam Through Work Motivation*. Etikonomi. Vol.18 No.1. Hal.63-72.

Rivai, Veithzal. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Rivai, Veithzal., Sagala., Jauvani, Ella. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Riyanto, Slamet., Hatmawan, Aglis Andhita. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish.
- Robbins, Stephen P. (2002). *Prilaku Organisasi. Edisi ke 10*. Jakarta: PT. INDEKS.
- Robbins, Stephen P. (2007). *Manajemen*. Jakarta: PT. INDEKS
- Rukajat, Ajat. (2018). *Pendidikan Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish.
- Salam, Abdus. (2014). *Manajemen Insani Dalam Bisnis*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Santoso, Singgih., Tjiptono, Fandy. (2002). *Riset Pemasaran: Konsep Aplikasinya dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Computindo Kelompok Gramedia.
- Sardjana, Evie K., Sudarmo., Suharto, Didik G. (2018). *Effect of Remuneration, Work Discipline, Motivation on Performance*. International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding. Volume 5, Issue 6.
- Sarmanu. (2017). *Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Statistika*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Sellang, Kamaruddin. (2019). *Strategi Dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik: Dimensi, Konsep, Indikator dan Implementasinya*. Pasuruan: Qiara Media

- Simatupang, Aprilynn Clarissa., P, Putu Saroyeni. (2018). *The Effect of Discipline, Motivation and Commitment to Employee Performance*. Journal of Business and Management (IQSR-JBM). Volume 20, Issue 6.
- Sitanggang, Nathanael. (2019). *Strategi Meningkatkan Kualitas Lulusan Melalui Ketepatan Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sucipto, Agus. (2017). *Studi Kelayakan Bisnis. Analisis Integratif dan Studi Kasus*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Sufren, Natanael, Yonathan. (2014). *Belajar Otodidak SPSS Pasti Bisa*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sunarti, Euis. (2004). *Mengasuh dengan Hati*. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo.
- Suprpto. (2001). *Pengaruh Tingkat Kepuasan Pelanggan*. Jakarta: Renika Cipata.
- Supriyanto, Achmad Sani., Maharani, Vivin. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Kuesioner dan Analisis Data*. Malang: UIN Maliki Press (Anggota IKAPI).
- Suryani., Hendryadi. (2015). *Metode Riset Kuantitatif (Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam)*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA
- Tohardi, Ahmad. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju

Unaradjan, Dominikus Dolet. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta:

Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.

Yusuf, Tayar., Anwar, Syaiful. (1997). *Metodologi Pengajaran Agama dan*

*Bahasa Arab*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

## Lampiran 1

### KUESIONER PENELITIAN

NO	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
Disiplin Kerja						
1	Saya selalu hadir tepat waktu di perusahaan.					
2	Saya melaksanakan tugas dengan baik dan tepat waktu					
3	Saya patuh dalam menjalankan perintah yang diberikan oleh pimpinan					
4	Saya menggunakan kelengkapan pakaian yang ditentukan oleh perusahaan					
5	Saya mampu menjalankan tugas yang diberikan perusahaan dan pimpinan					
6	Menggunakan dan menjaga fasilitas perusahaan dengan baik					
7	Saya bertanggung jawab atas tugas yang diberikan					
Motivasi Kerja						
8	Gaji sebagai karyawan di perusahaan ini sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan					
9	Kebutuhan yang diterima setiap bulan dapat memenuhi kebutuhan primer keluarga					
10	Kondisi ruangan kerja yang digunakan cukup aman					
11	Keamanan dilingkungan perusahaan sudah dikelola dengan baik					
12	Hubungan kerja sesama rekan kerja diperusahaan ini sangat baik					
13	Hubungan kerja antara pimpinan dengan karyawan baik dan tidak kaku					
14	Atasan memberikan hadiah kepada karyawan yang berprestasi bilamana menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu					
15	Selama ini perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya					
16	Atasan memberikan pelatihan kepada karyawan utuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan kerja					

17	Hampir setiap pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan dapat saya laksanakan dengan baik					
	Kinerja					
18	Saya bekerja sesuai dengan standar perusahaan					
19	Saya memperhatikan ketelitian dalam bekerja					
20	Beban kerja saya sesuai dengan gaji yang saya dapatkan					
21	Pekerjaan saya dapat diselesaikan tepat pada waktunya					
22	Saya bekerja tepat waktu dalam bekerja					
23	Saya berusaha memenuhi target perusahaan					

## Lampiran 2

### DATA KUESIONER

No	Disiplin Kerja							Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	
1	3	4	3	3	3	4	4	24
2	3	3	4	3	2	4	4	23
3	3	3	4	4	4	4	4	26
4	4	4	4	4	4	4	4	28
5	4	5	4	4	5	4	5	31
6	4	4	4	4	4	4	4	28
7	5	4	4	4	4	4	4	29
8	4	4	4	4	4	5	4	29
9	3	4	4	3	2	4	4	24
10	5	5	5	4	4	4	4	31
11	4	4	4	5	4	5	5	31
12	4	4	5	4	4	5	4	30
13	5	5	5	5	5	5	5	35
14	4	4	4	4	4	4	4	28
15	4	4	4	4	4	4	4	28
16	4	5	5	5	5	5	5	34
17	4	4	4	4	4	4	4	28
18	4	4	4	4	4	4	4	28
19	3	5	5	5	5	5	4	32
20	4	4	4	4	4	4	4	28
21	4	4	4	4	4	4	4	28
22	4	4	4	4	4	4	4	28
23	4	4	4	4	4	4	4	28
24	4	4	4	4	4	4	4	28
25	3	4	3	3	3	5	3	24
26	4	4	5	4	4	4	4	29
27	3	4	4	4	3	3	3	24
28	4	4	3	4	4	4	4	27
29	4	5	5	3	3	3	4	27
30	5	5	4	5	5	5	5	34
31	5	5	4	5	5	5	4	33
32	4	5	5	5	5	4	3	31
33	3	3	3	2	2	3	3	19
34	3	4	4	3	3	3	3	23
35	4	4	4	4	3	4	4	27

36	4	3	4	3	4	5	5	28
37	5	5	5	5	4	5	5	34
38	5	5	5	5	4	5	5	34
39	5	5	5	5	4	4	5	33
40	4	5	5	5	5	4	5	33
41	5	5	4	4	4	4	4	30
42	5	5	4	4	4	4	5	31
43	5	5	4	4	4	4	5	31
44	5	5	4	4	4	4	5	31
45	5	5	4	4	4	4	5	31
46	5	5	4	4	4	4	5	31
47	5	5	4	4	4	4	5	31
48	5	5	4	4	4	4	5	31
49	5	5	4	4	4	4	5	31
50	5	5	4	4	4	4	5	31
51	5	5	4	4	4	4	5	31
52	4	5	5	4	5	4	5	32
53	4	4	4	4	4	4	4	28
54	4	3	3	3	4	2	3	22
55	4	4	4	4	4	4	3	26
56	4	3	4	4	4	4	5	28
57	4	5	5	5	5	5	3	32
58	4	4	4	4	4	4	4	28
59	4	5	5	5	5	4	4	32
60	4	5	4	5	5	4	4	31
61	4	2	4	3	4	2	5	24
62	5	5	4	4	4	4	3	29
63	5	4	5	4	5	4	5	32
64	5	5	4	5	4	4	5	32
65	5	5	5	5	5	5	3	33
66	4	4	4	4	4	4	4	28
67	4	4	4	4	4	4	3	27
68	5	5	5	3	5	5	4	32
69	4	4	4	4	4	4	5	29
70	4	4	4	4	4	4	5	29
71	5	3	5	5	5	5	3	31
72	4	4	4	4	4	4	4	28
73	4	4	4	4	4	4	4	28
74	4	4	4	4	4	4	3	27
75	4	4	4	4	4	4	4	28
76	4	4	4	4	4	4	4	28

77	5	5	4	3	3	3	4	27
78	4	4	4	3	4	3	4	26
79	4	4	3	3	3	4	3	24
80	4	4	4	4	4	4	3	27
81	5	5	5	4	4	4	4	31
82	4	5	4	5	5	5	3	31
83	4	5	5	5	5	4	4	32
84	5	5	5	5	5	5	4	34
85	3	3	2	3	3	3	3	20
86	3	3	4	4	4	4	4	26
87	4	4	4	4	4	4	3	27
88	4	5	5	4	5	5	3	31
89	5	4	4	5	4	5	4	31
90	5	4	4	5	4	5	4	31
91	5	4	4	5	4	5	3	30
92	5	5	5	5	5	5	5	35
93	4	4	4	4	4	4	5	29
94	4	5	5	5	5	4	4	32
95	4	5	5	5	5	4	4	32
96	4	5	5	5	5	4	4	32
97	4	5	5	5	5	4	4	32
98	4	5	5	5	5	4	4	32
99	4	5	5	5	5	4	3	31
100	4	5	5	5	5	4	4	32
101	4	5	5	5	5	4	5	33
102	4	5	5	5	5	4	4	32
103	4	5	5	5	5	4	5	33
104	3	5	5	5	4	5	5	32
105	5	5	4	4	4	5	5	32
106	4	4	5	5	5	4	5	32
107	5	4	5	4	5	4	4	31
108	4	5	5	4	5	4	4	31
109	5	4	4	4	5	4	4	30
110	4	5	5	5	4	4	5	32
111	3	3	4	4	3	3	3	23
112	3	2	4	4	4	4	4	25
113	4	4	4	4	4	4	3	27
114	4	4	4	4	4	4	3	27
115	4	5	4	5	5	4	3	30
116	4	4	4	4	4	4	5	29
117	4	4	4	4	4	4	3	27

118	4	4	5	4	4	5	3	29		
119	3	2	4	4	4	4	4	25		
120	4	4	4	4	5	5	4	30		
Motivasi Kerja										Total
Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z1.7	Z1.8	Z1.9	Z1.10	
3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	26
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	32
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
2	2	2	3	2	3	4	3	3	3	27
3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	30
3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	33
2	4	3	4	2	4	4	4	4	4	35
3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	31
3	2	3	3	2	4	4	5	5	4	35
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35
3	4	3	4	3	2	4	1	4	4	32
3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	34
3	3	3	3	3	4	1	3	1	4	28
3	2	3	3	2	4	3	4	3	3	30
3	3	3	3	3	4	4	5	5	3	36
3	3	3	2	3	1	4	3	4	4	30
4	3	3	4	3	3	4	4	5	5	38
3	3	3	4	3	4	1	4	4	5	34
4	4	4	3	3	4	1	1	5	5	34
4	4	4	3	3	4	1	1	4	4	32
3	3	4	3	3	1	4	4	5	5	35
3	3	5	3	3	1	3	5	3	3	32
4	3	3	3	3	1	5	4	3	3	32
4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	35
3	4	4	3	3	3	5	1	1	4	31
4	5	4	3	3	5	5	5	4	4	42
5	4	1	4	4	4	5	3	5	4	39
1	4	4	3	3	5	5	4	3	3	35
5	4	4	5	4	5	3	5	1	1	37
4	4	5	3	3	5	3	5	3	1	36
5	4	4	2	2	5	3	5	4	4	38
5	4	4	3	4	3	5	5	4	4	41
5	4	4	3	4	3	3	3	4	3	36
4	4	4	3	3	3	5	2	5	2	35

3	5	5	4	5	5	4	5	4	4	44
3	5	4	4	5	3	2	4	5	2	37
4	4	4	4	5	5	5	2	5	4	42
5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	44
3	5	4	5	5	2	4	4	2	4	38
5	4	4	4	4	5	5	5	5	2	43
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
5	4	3	4	4	4	3	4	5	2	38
4	4	4	4	4	5	5	4	5	2	41
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
4	2	5	4	4	3	4	4	5	5	40
4	5	5	4	4	5	5	5	2	5	44
4	4	2	4	4	5	3	3	2	5	36
5	4	5	4	4	4	5	4	3	5	43
4	5	2	4	4	5	3	3	3	5	38
4	4	5	1	3	3	4	4	4	4	36
5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	45
5	5	2	5	5	3	4	4	5	5	43
3	3	5	4	4	4	5	5	5	3	41
5	5	3	4	4	5	4	4	5	5	44
4	3	4	4	5	4	5	5	2	4	40
4	4	2	4	5	5	4	5	4	3	40
4	4	2	4	4	4	5	3	5	3	38
5	3	5	4	4	5	3	4	4	2	39
4	5	2	4	5	4	3	3	5	3	38
4	2	5	5	5	5	5	5	5	4	45
2	3	5	4	4	3	4	4	4	4	37
4	2	5	5	5	3	5	5	4	4	42
5	2	3	4	5	5	5	5	4	4	42
3	3	5	4	4	4	4	5	5	5	42
4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	43
5	3	4	5	4	5	4	4	4	3	41
5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	43
3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	42
4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	42
3	2	5	5	4	4	5	4	3	3	38
2	5	5	4	4	4	4	4	5	4	41
5	5	2	4	4	4	4	4	5	5	42
3	2	4	4	5	5	5	5	4	3	40
3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	43
4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	41

5	4	5	5	4	5	4	4	4	2	42
4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	43
4	5	4	5	5	4	5	5	4	3	44
3	5	5	4	5	4	4	4	4	3	41
3	4	3	5	5	5	4	4	4	4	41
3	4	3	4	4	5	4	4	5	3	39
3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	42
5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	41
3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	41
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	43
3	4	4	5	5	4	5	5	4	3	42
3	4	4	5	5	4	4	4	4	3	40
3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	39
4	5	4	4	4	5	3	3	5	3	40
3	5	4	5	4	4	4	3	4	4	40
3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	44
3	4	4	4	4	3	5	5	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	41
4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	40
4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	38
3	4	4	5	5	4	3	4	4	3	39
5	4	4	5	5	3	3	3	5	5	42
3	5	4	5	5	3	5	5	5	5	45
4	4	4	4	5	3	5	4	5	5	43
4	3	4	5	5	3	4	5	5	5	43
3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	40
3	3	3	5	5	5	4	5	5	5	43
4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	41
4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	44
3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	42
3	3	3	4	5	4	4	5	5	5	41
4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	44
4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	41
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39

3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

Kinerja Karyawan						Total
Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	
3	3	2	3	4	5	20
2	4	3	3	4	2	18
4	4	3	3	4	2	20
3	4	3	3	4	2	19
3	3	3	3	4	2	18
3	3	3	4	4	2	19
4	3	3	4	4	2	20
4	3	3	4	4	2	20
2	4	4	4	4	2	20
4	5	3	2	4	2	20
4	4	5	4	4	4	25
4	5	4	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	1	1	4	4	18
5	5	3	3	4	4	24
4	4	5	4	4	4	25
2	2	4	4	4	5	21
3	4	5	4	4	5	25
4	4	4	1	4	5	22
4	4	5	1	4	5	23
4	4	4	1	4	5	22
4	4	5	4	4	5	26
3	4	3	3	4	5	22
5	5	3	5	4	5	27
3	4	3	4	4	5	23
2	4	1	5	4	5	21
3	3	4	5	4	1	20
5	4	5	5	4	3	26
5	4	3	5	4	5	26
5	4	1	3	4	5	22
3	3	3	3	4	5	21
2	2	4	3	4	5	20
3	4	4	5	4	5	25
3	4	4	3	4	5	23

3	3	5	5	4	5	25
4	5	4	4	4	5	26
4	5	5	2	4	5	25
4	5	5	5	4	5	28
5	4	5	4	4	5	27
5	5	2	4	4	5	25
4	4	5	5	4	5	27
4	4	4	4	4	5	25
4	4	5	3	4	5	25
4	4	5	5	4	3	25
4	4	4	5	4	4	25
4	4	5	4	4	3	24
4	4	2	5	4	3	22
4	4	2	3	5	3	21
4	4	3	5	2	3	21
4	4	3	3	2	3	19
1	3	4	4	2	3	17
4	5	4	5	2	3	23
5	5	5	4	2	3	24
4	4	5	5	2	3	23
4	4	5	4	2	3	22
4	5	2	5	2	3	21
4	5	4	4	2	3	22
4	4	5	5	2	4	24
4	4	4	3	2	3	20
4	5	5	3	2	4	23
5	5	5	5	2	4	26
4	4	4	4	5	4	25
5	5	4	5	5	4	28
4	5	4	5	5	4	27
4	4	5	4	5	4	26
5	5	4	5	5	4	28
5	4	4	4	5	4	26
4	5	5	4	5	4	27
5	5	4	4	5	4	27
5	5	4	4	5	4	27
5	4	3	5	5	4	26
4	4	5	4	5	4	26
4	4	5	4	5	4	26
4	5	4	5	5	4	27
5	5	4	4	5	4	27
5	4	3	5	5	4	26
4	4	5	4	5	4	26
4	4	5	4	5	4	26
4	5	4	5	5	4	27
5	5	4	4	5	4	27

4	4	4	4	5	4	25
5	4	4	4	5	4	26
5	5	4	5	5	4	28
5	5	4	5	5	4	28
4	5	4	4	5	4	26
5	5	4	4	5	4	27
4	4	5	4	5	4	26
5	5	5	4	5	4	28
4	4	4	4	5	4	25
5	5	4	4	5	4	27
5	5	4	4	5	4	27
5	5	4	4	5	4	27
5	5	4	5	5	4	28
5	5	4	4	5	4	27
4	4	4	5	5	4	26
4	4	5	3	3	4	23
5	4	4	4	4	4	25
5	5	4	5	4	4	27
4	4	4	5	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	4	4	4	25
4	4	4	3	4	4	23
4	5	3	3	4	4	23
5	5	4	3	4	4	25
4	4	5	3	5	5	26
5	5	5	5	4	4	28
4	4	5	5	4	4	26
5	5	5	4	5	4	28
4	5	4	5	5	5	28
5	4	5	4	4	5	27
4	5	5	4	4	5	27
4	5	5	4	5	4	27
4	5	4	5	5	4	27
4	4	5	4	5	5	27
5	4	4	5	4	5	27
2	4	3	5	3	2	19
2	4	3	5	4	2	20
2	4	4	5	5	2	22
2	4	4	5	4	2	21
2	4	3	5	4	2	20
2	4	5	5	4	2	22

2	4	4	5	4	2	21
2	4	4	5	3	2	20
2	4	4	5	4	2	21

**Lampiran 3**

**DATA RESPONDEN VARIABEL**

**X1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	15	12.5	12.5	12.5
Setuju	70	58.3	58.3	70.8
sangat setuju	35	29.2	29.2	100.0
Total	120	100.0	100.0	

**X1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	3	2.5	2.5	2.5
netral	10	8.3	8.3	10.8
setuju	53	44.2	44.2	55.0
sangat setuju	54	45.0	45.0	100.0
Total	120	100.0	100.0	

**X1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	.8	.8	.8
netral	6	5.0	5.0	5.8
setuju	73	60.8	60.8	66.7
sangat setuju	40	33.3	33.3	100.0

**X1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	.8	.8	.8
netral	6	5.0	5.0	5.8
setuju	73	60.8	60.8	66.7
sangat setuju	40	33.3	33.3	100.0
Total	120	100.0	100.0	

**X1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	.8	.8	.8
netral	14	11.7	11.7	12.5
setuju	67	55.8	55.8	68.3
sangat setuju	38	31.7	31.7	100.0
Total	120	100.0	100.0	

**X1.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	3	2.5	2.5	2.5
netral	10	8.3	8.3	10.8
setuju	70	58.3	58.3	69.2
sangat setuju	37	30.8	30.8	100.0
Total	120	100.0	100.0	

**X1.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	2	1.7	1.7	1.7
netral	9	7.5	7.5	9.2
setuju	82	68.3	68.3	77.5
sangat setuju	27	22.5	22.5	100.0
Total	120	100.0	100.0	

**X1.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid netral	27	22.5	22.5	22.5
setuju	57	47.5	47.5	70.0
sangat setuju	36	30.0	30.0	100.0
Total	120	100.0	100.0	

**Z1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	1	.8	.8	.8
tidak setuju	4	3.3	3.3	4.2
Netral	47	39.2	39.2	43.3

Setuju	45	37.5	37.5	80.8
sangat setuju	23	19.2	19.2	100.0
Total	120	100.0	100.0	

**Z1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	11	9.2	9.2	9.2
Netral	27	22.5	22.5	31.7
Setuju	57	47.5	47.5	79.2
sangat setuju	25	20.8	20.8	100.0
Total	120	100.0	100.0	

**Z1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	1	.8	.8	.8
tidak setuju	8	6.7	6.7	7.5
Netral	28	23.3	23.3	30.8
Setuju	58	48.3	48.3	79.2
sangat setuju	25	20.8	20.8	100.0
Total	120	100.0	100.0	

**Z1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	sangat tidak setuju	1	.8	.8	.8
	tidak setuju	2	1.7	1.7	2.5
	Netral	27	22.5	22.5	25.0
	Setuju	56	46.7	46.7	71.7
	sangat setuju	34	28.3	28.3	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

### Z1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	7	5.8	5.8	5.8
	Netral	26	21.7	21.7	27.5
	Setuju	45	37.5	37.5	65.0
	sangat setuju	42	35.0	35.0	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

### Z1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	4	3.3	3.3	3.3
	tidak setuju	3	2.5	2.5	5.8
	Netral	23	19.2	19.2	25.0
	Setuju	53	44.2	44.2	69.2
	sangat setuju	37	30.8	30.8	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

**Z1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	4	3.3	3.3	3.3
	tidak setuju	2	1.7	1.7	5.0
	Netral	21	17.5	17.5	22.5
	Setuju	57	47.5	47.5	70.0
	sangat setuju	36	30.0	30.0	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

**Z1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	4	3.3	3.3	3.3
	tidak setuju	2	1.7	1.7	5.0
	Netral	20	16.7	16.7	21.7
	Setuju	61	50.8	50.8	72.5
	sangat setuju	33	27.5	27.5	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

**Z1.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	3	2.5	2.5	2.5
	tidak setuju	5	4.2	4.2	6.7

Netral	18	15.0	15.0	21.7
Setuju	54	45.0	45.0	66.7
sangat setuju	40	33.3	33.3	100.0
Total	120	100.0	100.0	

**Z1.10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	2	1.7	1.7	1.7
tidak setuju	8	6.7	6.7	8.3
Netral	38	31.7	31.7	40.0
Setuju	50	41.7	41.7	81.7
sangat setuju	22	18.3	18.3	100.0
Total	120	100.0	100.0	

**Y1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	1	.8	.8	.8
tidak setuju	14	11.7	11.7	12.5
Netral	12	10.0	10.0	22.5
Setuju	60	50.0	50.0	72.5
sangat setuju	33	27.5	27.5	100.0
Total	120	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	1.7	1.7	1.7
	Netral	9	7.5	7.5	9.2
	Setuju	68	56.7	56.7	65.8
	sangat setuju	41	34.2	34.2	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	3	2.5	2.5	2.5
	tidak setuju	5	4.2	4.2	6.7
	Netral	21	17.5	17.5	24.2
	Setuju	54	45.0	45.0	69.2
	sangat setuju	37	30.8	30.8	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	4	3.3	3.3	3.3
	tidak setuju	2	1.7	1.7	5.0
	Netral	21	17.5	17.5	22.5
	Setuju	50	41.7	41.7	64.2

sangat setuju	43	35.8	35.8	100.0
Total	120	100.0	100.0	

Y1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	13	10.8	10.8	10.8
Netral	3	2.5	2.5	13.3
Setuju	67	55.8	55.8	69.2
sangat setuju	37	30.8	30.8	100.0
Total	120	100.0	100.0	

Y1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	1	.8	.8	.8
tidak setuju	18	15.0	15.0	15.8
Netral	15	12.5	12.5	28.3
Setuju	54	45.0	45.0	73.3
sangat setuju	32	26.7	26.7	100.0
Total	120	100.0	100.0	

## Lampiran 4

### UJI VALIDITAS DATA

#### Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Disiplin Kerja
X1.1	Pearson Correlation	1	.506**	.242**	.291**	.344**	.285**	.343**	.632**
	Sig. (2-tailed)		.000	.008	.001	.000	.002	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120
X1.2	Pearson Correlation	.506**	1	.502**	.504**	.460**	.318**	.256**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.005	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120
X1.3	Pearson Correlation	.242**	.502**	1	.606**	.614**	.340**	.209*	.727**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000		.000	.000	.000	.022	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120
X1.4	Pearson Correlation	.291**	.504**	.606**	1	.711**	.499**	.182*	.791**

	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.000	.047	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120
X1.5	Pearson Correlation	.344**	.460**	.614**	.711**	1	.383**	.161	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.080	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120
X1.6	Pearson Correlation	.285**	.318**	.340**	.499**	.383**	1	.135	.604**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000		.141	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120
X1.7	Pearson Correlation	.343**	.256**	.209*	.182*	.161	.135	1	.496**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.022	.047	.080	.141		.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.632**	.754**	.727**	.791**	.767**	.604**	.496**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120	120	120	120	120

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Correlations**

	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z1.7	Z1.8	Z1.9	Z1.10	Motivasi Kerja
Z1.1											
Pearson											
Correlation	1	.239**	.030	.135	.228*	.228*	.062	.079	.190*	.021	.419**
Sig. (2-tailed)		.009	.748	.141	.012	.012	.503	.394	.038	.820	.000
N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Z1.2											
Pearson											
Correlation	.239**	1	.139	.285**	.378**	.284**	.081	-.038	.190*	.078	.505**
Sig. (2-tailed)	.009		.130	.002	.000	.002	.378	.678	.038	.395	.000
N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120

Z1.3	Pearson												
	Correlation	.030	.139	1	.203*	.241**	.114	.187*	.273**	.037	-.064		.412**
	Sig. (2-tailed)	.748	.130		.026	.008	.214	.041	.003	.692	.490		.000
N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120		120
Z1.4	Pearson												
	Correlation	.135	.285**	.203*	1	.763**	.338**	.282**	.242**	.232*	.160		.693**
	Sig. (2-tailed)	.141	.002	.026		.000	.000	.002	.008	.011	.081		.000
N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120		120
Z1.5	Pearson												
	Correlation	.228*	.378**	.241**	.763**	1	.305**	.325**	.280**	.318**	.172		.769**
	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.008	.000		.001	.000	.002	.000	.061		.000
N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120		120
Z1.6	Pearson												
	Correlation	.228*	.284**	.114	.338**	.305**	1	.105	.253**	.142	-.051		.532**
	Sig. (2-tailed)	.012	.002	.214	.000	.001		.253	.005	.122	.578		.000

	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Z1.7	Pearson Correlation	.062	.081	.187*	.282**	.325**	.105	1	.354**	.185*	.077	.518**
	Sig. (2-tailed)	.503	.378	.041	.002	.000	.253		.000	.043	.402	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Z1.8	Pearson Correlation	.079	-.038	.273**	.242**	.280**	.253**	.354**	1	.140	-.010	.500**
	Sig. (2-tailed)	.394	.678	.003	.008	.002	.005	.000		.128	.916	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Z1.9	Pearson Correlation	.190*	.190*	.037	.232*	.318**	.142	.185*	.140	1	.226*	.522**
	Sig. (2-tailed)	.038	.038	.692	.011	.000	.122	.043	.128		.013	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Z1.10	Pearson Correlation	.021	.078	-.064	.160	.172	-.051	.077	-.010	.226*	1	.314**

	Sig. (2-tailed)	.820	.395	.490	.081	.061	.578	.402	.916	.013		.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.419**	.505**	.412**	.693**	.769**	.532**	.518**	.500**	.522**	.314**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Correlations**

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Kinerja Karyawan
Y1.1	Pearson Correlation	1	.565**	.157	-.023	.227*	.388**	.705**
	Sig. (2-tailed)		.000	.088	.803	.013	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120
Y1.2	Pearson Correlation	.565**	1	.132	.129	.148	.139	.590**
	Sig. (2-tailed)	.000		.151	.160	.107	.129	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120
Y1.3	Pearson Correlation	.157	.132	1	.143	.033	.171	.521**
	Sig. (2-tailed)	.088	.151		.120	.723	.063	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120
Y1.4	Pearson Correlation	-.023	.129	.143	1	.026	-.190*	.336**
	Sig. (2-tailed)	.803	.160	.120		.776	.038	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120

Y1.5	Pearson Correlation	.227*	.148	.033	.026	1	.239**	.513**
	Sig. (2-tailed)	.013	.107	.723	.776		.009	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120
Y1.6	Pearson Correlation	.388**	.139	.171	-.190*	.239**	1	.575**
	Sig. (2-tailed)	.000	.129	.063	.038	.009		.000
	N	120	120	120	120	120	120	120
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.705**	.590**	.521**	.336**	.513**	.575**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120	120	120	120

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Lampiran 5

### UJI RELIABILITAS DATA

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.805	7

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.695	10

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.798	6

**Lampiran 6**

**UJI NORMALITAS DATA**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.46131907
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.074
	Negative	-.129
Kolmogorov-Smirnov Z		1.413
Asymp. Sig. (2-tailed)		.087
a. Test distribution is Normal.		

Uji Linieritas Data

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja *	Between Groups	(Combined)	598.503	15	39.900	2.144	.013
Disiplin Kerja		Linearity	25.940	1	25.940	1.394	.024
		Deviation from Linearity	572.563	14	40.897	2.198	.012
	Within Groups		1935.464	104	18.610		
	Total		2533.967	119			

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan *	Between Groups	(Combined)	148.855	15	9.924	1.203	.281
Disiplin Kerja		Linearity	61.986	1	61.986	7.516	.007

	Deviation from Linearity	86.869	14	6.205	.752	.717
	Within Groups	857.737	104	8.247		
	Total	1006.592	119			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan *	Between Groups	(Combined)	469.493	21	22.357	4.079	.000
Motivasi Kerja		Linearity	245.743	1	245.743	44.839	.000
		Deviation from Linearity	223.749	20	11.187	2.041	.011
	Within Groups		537.099	98	5.481		
	Total		1006.592	119			

## Uji Heteroskedastisitas Data

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.404	1.578		.890	.375
	Disiplin Kerja	-.073	.042	-.156	-1.731	.086
	Motivasi Kerja	.069	.029	.217	2.417	.017

a. Dependent Variable: Abs\_RES

### 1. Analisis Path

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.533 <sup>a</sup>	.284	.272	2.482

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

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.987	2.738		2.551	.012

Disiplin Kerja	.185	.073	.200	2.546	.012
Motivasi Kerja	.299	.050	.474	6.025	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.101 <sup>a</sup>	.210	.002	4.610

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.630	3.963		8.739	.000
	Disiplin Kerja	.149	.134	.301	2.105	.027

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja