



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No.4 (2025) pp: 6839-6849

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Aceh Syariah KC Lhokseumawe

Nurhayati^{1*}, Yusrawati², Emi Safrina³, Zahraini⁴, Umar Iskandar⁵

¹Program Studi Manajemen Ritel, Fakultas Ekonomi, Universitas Almuslim

^{2,3,4,5}Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Almuslim

nurhayati277@umuslim.ac.id^{1*}, hamzahyusra4@gmail.com², emisafarina907@gmail.com³, zahrainial1964@gmail.com⁴, umariskandar26@gmail.com⁵

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah KC Lhokseumawe. Fenomena yang melatarbelakangi penelitian ini adalah pentingnya optimalisasi sumber daya manusia dalam menghadapi persaingan perbankan syariah yang semakin kompetitif di Aceh. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Aceh Syariah KC Lhokseumawe, di mana pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik sampling jenuh untuk memastikan representasi data yang akurat. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi langsung, studi dokumen, dan penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert. Sebelum data dianalisis, dilakukan uji kualitas data yang meliputi uji validitas dan reliabilitas guna memastikan instrumen penelitian konsisten dan akurat. Metode analisis data yang diterapkan adalah analisis regresi linear berganda, uji F (simultan), uji T (parsial), serta uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, hasil uji T membuktikan bahwa masing-masing variabel independen, yaitu motivasi dan disiplin kerja, memiliki kontribusi signifikan dalam meningkatkan capaian kerja individu, sehingga seluruh hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Berdasarkan uji koefisien determinasi, diperoleh nilai R Square sebesar 0,532 atau 53,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin memiliki kemampuan yang kuat dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan, sementara sisanya sebesar 46,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model ini. Implikasi dari penelitian ini menyarankan manajemen bank untuk terus memperkuat sistem penghargaan dan ketegasan regulasi internal guna menjaga performa organisasi.

Kata kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

1. Latar Belakang

Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai, dalam usaha pencapaian tujuan, perusahaan sangat berperan penting dalam mengelola, mengatur, dan menggunakan sumber daya manusia agar perusahaan dapat bekerja secara produktif, efektif, dan efisien. Setiap perusahaan punya latar belakang yang berbeda dan permasalahan yang berbeda pula, tidak dapat dipungkiri bahwa permasalahan yang sering muncul pada perusahaan adalah masalah sumber daya manusia, karena itu setiap perusahaan harus selalu memerhatikan sumber daya manusianya agar dapat bekerja sama dalam perusahaan (Ika Irmayanti, Budi Rismayadi, 2023).

Sumber daya manusia adalah aset yang terpenting dalam meningkatkan kinerja perusahaan, baik perusahaan swasta maupun pemerintah. Segala proses yang diperlukan dalam pencapaian tujuan perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusia, baik dari pengambilan keputusan hingga pada proses evaluasi yang semuanya tidak dapat dipisahkan dari unsur sumber daya manusia (Sewang *et al.*, 2024). Demikian halnya suatu perusahaan yang menekankan bahwa sumber daya manusia yang dalam hal ini karyawan berperan penting dalam memberikan pelayanan kepada nasabah. Oleh karena itulah setiap karyawan perlu memiliki pengetahuan, keterampilan, dan tanggung jawab dalam penyelesaian pekerjaan, sehingga akan menunjang peningkatan kinerja karyawan (Marthalia, 2021).

“Motivasi adalah dorongan yang mendorong karyawan untuk berusaha keras mencapai tujuan perusahaan secara efektif” (Basyid, 2024). Motivasi mengacu pada penyaluran kekuatan dan potensi bawahan agar aktif bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja

merupakan dorongan atau semangat yang menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. motivasi kerja juga merupakan sekumpulan kekuatan atau energi baik dari dalam maupun dari luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, intensitas, dan ketekunannya.

Motivasi kerja juga merupakan sikap atau mental yang tercipta baik dalam diri sendiri maupun faktor eksternal yang membuat seseorang antusias, takun, dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. seorang pemimpin harus mampu mendorong, dan memberikan semangat yang memotivasi kepada karyawan agar karyawan terus bersemangat dalam bekerja sehingga kinerja dan produktivitas mereka berjalan dengan baik.

Karyawan yang termotivasi akan memberikan usaha terbaiknya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, sehingga performa mereka dalam bekerja dapat meningkat. Orang yang memiliki motivasi yang tinggi saat bekerjapun tidak akan merasakan kesulitan saat mengerjakan tugas (Nurhayati *et al.*, 2024). Ia akan berusaha semaksimal mungkin untuk mendapatkan hasil yang baik. Serta akan selalu berusaha untuk mengembangkan diri dalam pekerjaan. Motivasi juga dapat mendorong karyawan agar lebih terlibat dalam pekerjaan atau kegiatan perusahaannya. Antusiasme tersebut ditunjukkan melalui rendahnya angka pengunduran diri, kehadiran mereka yang selalu sempurna, dan hubungan baik antar rekan kerjanya. Sebagai bentuk alasan kenapa motivasi itu sangat penting (Setya, 2023).

Motivasi yang baik akan berdampak pada pertumbuhan dan perkembangan yang signifikan bagi suatu perusahaan. banyak faktor yang mendorong peningkatan prestasi kerja diantaranya dengan menegakan disiplin kerja, karena keberhasilan suatu organisasi dapat diukur melalui seberapa besarnya kedisiplinan pegawainya (Saliano *et al.*, 2024). Karena dengan adanya disiplin hal itu akan menjamin terpeliharanya tata tertib di perusahaan.

Disiplin karyawan bagi perusahaan sama pentingnya dengan motivasi kerja. Untuk mencapai kinerja yang diharapkan, semua perusahaan harus menerapkan disiplin kerja pada seluruh sumber daya manusia yang ada. Disiplin kerja karyawan mengacu pada tindakan dan perilaku karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan. Dengan disiplin maka setiap tugas atau kegiatan akan terlaksana secara maksimal dan kinerja yang optimal pun akan tercapai. Menurut Filipo “Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk mengubah perilakunya dan meningkatkan kesadaran serta kemauannya untuk mengikuti aturan dan norma sosial yang berlaku (Rummantie, Mulyadi and Patimah, 2024).

Disiplin kerja seorang karyawan juga dapat dilihat dari kehadiran dalam bekerja, karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Selain itu selama jam kerja karyawan tidak akan mencuri-curi waktu untuk melakukan hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Disiplin kerja yang baik bagi karyawan akan mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Marsudi, 2024). Yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. dan dapat memberikan dampak yang baik juga dalam suasana kerja, sehingga akan menambah semangat dalam bekerja. Dengan begitu perusahaan akan menjadi tertib, lancar dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kinerja atau biasa disebut performance, yaitu hasil dari apa yang telah dikerjakan atau prestasi kerja. Kinerja memiliki makna lebih luas, bukan hanya hasil dari apa yang telah dikerjakan, tetapi juga bagaimana proses pekerjaan tersebut berjalan. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi kerja, kepribadian, sikap, dan perilaku yang mempengaruhi kinerja (Alda, 2024). Faktor eksternal kerja di mana karyawan bekerja. Kinerja karyawan merupakan bersifat individu, karena setiap karyawan mempunyai kemampuan yang berbeda-beda dalam melaksanakan pekerjaannya. Setiap kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan perkembangan perusahaan merupakan wujud kinerja karyawan. Dalam hal ini, perusahaan harus dapat memantau kinerja setiap karyawannya, terlepas apakah karyawan tersebut mampu menjalankan pekerjaannya. Penilaian kinerja ini sangat berperan penting dalam menjalin kerjasama dengan karyawan.

Bank Aceh Syariah KC Lhokseumawe merupakan perusahaan jasa keuangan yang bergerak di bidang industri keuangan. Bank Aceh Syariah KC Lhokseumawe menyadari bahwa motivasi dan disiplin kerja memegang peranan penting dalam sebuah perusahaan. Motivasi selalu berupaya meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan tercapainya tujuan utama perusahaan. Bank Aceh Syariah KC Lhokseumawe menyadari bahwa motivasi pegawai masih belum selaras dengan kebutuhan pegawai, antara lain: Apresiasi yang belum sempat dirasakan oleh karyawan, yaitu ketika karyawan diharapkan setia pada perusahaan, namun tidak ada nilai tambah atau imbalan bagi karyawan perusahaan. Jika karyawan melakukan kesalahan dalam pelaksanaan dan tidak berpengalaman karena baru lulus, itu tanggung jawab pegawai.

Disiplin kerja karyawan Bank Aceh Syariah KC Lhokseumawe dapat dikatakan tergolong rendah. Kondisi tersebut tercermin dari spesifikasi kerja berangkat pukul 07.30 WIB dan berangkat pukul 17.00 WIB. Jika seorang karyawan pulang ke rumah lebih lambat dari waktu yang ditentukan perusahaan, maka ia harus melaporkannya kepada manajemen agar dapat menerima upah lembur yang dibayarkan pada akhir bulan. Penelitian ini mengungkap beberapa permasalahan yaitu kinerja pegawai Bank Aceh Syariah KC Lhokseumawe yang masih kurang optimal dan masih kurangnya motivasi yang menyebabkan kurangnya semangat pegawai dalam bekerja. Selain itu, beberapa karyawan mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh manajemen sehingga menyebabkan tertundanya tugas lainnya (Anisa Setyawati, 2022). Adanya pegawai yang terlambat masuk kerja, dan ada pula pegawai yang menggunakan waktu kerjanya untuk kepentingan dirinya sendiri, sehingga ada pula pegawai yang tidak mematuhi disiplin kerja pada jam kerja. Misalnya tidak masuk kantor pada jam kerja dan karyawan biasanya menghabiskan waktu di kantin perusahaan atau melakukan aktivitas di luar kantor.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa ‘Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan’ (Farida dwi rahmawati, Achmad zein arsyad al habsy and Mardiyah, 2020). Namun ada juga penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa ‘Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan’ (Kurniawan *et al.*, 2025). Begitu juga Disiplin Kerja, penelitian terdahulu menunjukkan bahwa ‘Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun ada juga penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa ‘Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan’ (Nurzakiah and Febrian, 2024). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan, serta mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Metode Penelitian

2.1 Tahapan Penelitian

Untuk memberikan panduan dalam penyusunan penelitian ini, perlu adanya susunan kerangka kerja (*frame work*) guna untuk memperjelas tahapan-tahapan ataupun sistematika yang hendak dilakukan. Berikut kerangka kerja yang digunakan dalam penelitian ini:

a. Identifikasi masalah

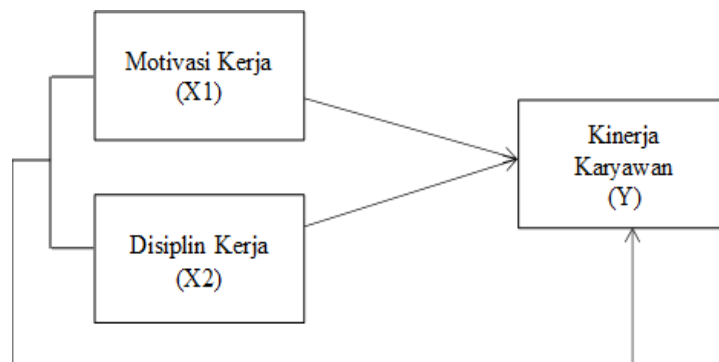
Tahap identifikasi masalah pada penelitian ini adalah untuk mengetahui masalah, penyebab masalah penelitian dan Solusi untuk menyelesaikan permasalahan terhadap pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

b. Studi Literatur

Penelitian ini dilakukan pada Bank Aceh Syariah yang beralamatkan jalan Merdeka No. 8 Simpang 4 Kecamatan Banda Sakti Kota Lhokseumawe. Pada tahap ini dilakukan agar diperoleh masukan tentang permasalahan yang akan di teliti serta lebih mengetahui objek penelitian, yaitu Karyawan pada Bank Aceh Syariah. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik penyebaran kuesioner untuk mendapatkan data primer kepada karyawan. Melalui studi ini diharapkan dapat diperoleh pemahaman mengenai kinerja karyawan serta variabel-variabel yang terkait. Teori-teori yang dicari adalah mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan serta teori-teori pendukung lain yang nantinya akan diterapkan dalam laporan penelitian sehingga memiliki landasan keilmuan yang baik dan sesuai. Teori-teori ini diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, jurnal, internet, dan referensi lainnya.

c. Konseptual Model

Pada tahap ini konseptual model diawali dengan identifikasi faktor-faktor yang diperoleh dari tahap studi literatur lalu merancang konsep yang menggambarkan hubungan motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Pengembangan model pada penelitian ini diambil dari variabel-variabel pada penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Peneliti merumuskan variabel independen dan variabel dependen dengan model sebagai berikut terlihat pada Gambar 1:



Gambar 1. Data diolah (2025)

Konseptual model penelitian yang menggunakan variabel dependen dan independen yang terdiri dari 2 variabel independent yaitu motivasi dan disiplin kerja. Selain itu variabel dependen yakni variabel kinerja pegawai.

d. Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan kegiatan mengumpulkan data-data yang dibutuhkan menggunakan metode yang relevan dengan penelitian yang dilakukan. Pada tahap ini, penulis melakukan proses pengumpulandata dengan menggunakan dua metode yaitu metode observasi (pengamatan) dan kuesioner/angket.

e. Analisis Data

Analisis Data Analisis data merupakan kegiatan memeriksa data-data yang telah dikumpulkan sebelumnya untuk dilakukan perhitungan atau uji lebih lanjut. Pada tahap ini, analisis data dilakukan pada data hasil kuesioner yang telah dikumpulkan sebelumnya dan dilengkapi dengan berbagai data referensi untuk penyusunan laporan penelitian. Setelah data-data tersebut sudah terkumpul barulah diolah menggunakan program komputer SPSS 16.0.

f. Pembuatan Laporan

Pada tahap ini merupakan tahap akhir dalam penelitian. Pembuatan laporan disusun berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terdiri dari pendahuluan, landasan teori, metodologi penelitian, model dan instrument penelitian, analisis dan pembahasan, serta penutup.

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Karakteristik Responden

Dari penyebaran kuesioner yang dilakukan terhadap 31 responden diperoleh sejumlah informasi sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki –Laki	17	54,8	54,8	54,8
Valid Perempuan	14	45,2	45,2	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 1 hasil uji frekuensi data responden menunjukkan bahwa pada penelitian ini karakteristik jenis kelamin responden didominasi oleh responden laki-laki yaitu sebanyak 17 individu (54,8%) dan karakteristik responden perempuan yaitu berjumlah 14 individu (45,2%) karyawan pada Bank Aceh Syariah KC Lhokseumawe, disimpulkan bahwa laki-laki lebih besar jumlahnya dari pada perempuan.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20-25 Tahun	6	19,4	19,4	19,4
26-30 Tahun	12	38,7	38,7	38,7
Valid 31-35 Tahun	9	29,0	29,0	29,0
36-55 Tahun	4	12,9	12,9	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia yaitu dengan usia 20-25 tahun memiliki frekuensi sebanyak 6 individu (19,4%), usia 26-30 tahun sebanyak 12 individu (38,7%), usia 31-35 tahun sebanyak 9 orang, dan usia 36-55 tahun sebanyak 4 (12,9%). Karakteristik usia responden dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berusia antara 26 sampai 30 tahun yaitu 12 individu (38,7%) atau pegawai Bank Aceh Syariah KC Lhokseumawe. Secara keseluruhan, responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 31 karyawan.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA/S	10	32,3	32,3	32,3
Valid MK/SL				
TA				
S1	20	64,5	64,5	96,8
S2	1	3,2	3,2	100,0
Total	31	100,0	100,0	100,0

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir yaitu SMA/SMK/SLTA sebanyak 10 individu (32,3%), berpendidikan S1 sebanyak 20 individu (64,6%), berpendidikan S2 sebanyak 1 individu (3,2%). Ditemukan bahwa karakteristik responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan yang berpendidikan S1 yaitu berjumlah 20 individu (64,5%) responden karyawan Bank Aceh Syariah KC Lhokseumawe, dari jumlah keseluruhan responden dalam sampel 31 karyawan yang berpartisipasi dalam penelitian ini.

3.2. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data merupakan uraian informasi yang digunakan dalam suatu penelitian dengan tujuan agar data disajikan dengan benar dan mudah diinterpretasikan. Dalam menguji deskripsi data, suatu penelitian berusaha mengetahui gambaran atau kondisi responden yang diteliti dalam penelitian tersebut. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan program Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versi 21. 0 berdasarkan hasil pengumpulan data kuesioner terhadap respon responden dengan jumlah sampel sebanyak 31 pegawai Bank Aceh Syariah KC Lhokseumawe.

3.3. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Koefisien kolerasi (rhitung)	rtabel	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	0,672	0,355	Valid
	X1.2	0,598	0,355	Valid
	X1.3	0,721	0,355	Valid
	X1.4	0,689	0,355	Valid
	X1.5	0,643	0,355	Valid
	X1.6	0,612	0,355	Valid
	X1.7	0,734	0,355	Valid

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.4300>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

	X1.8	0,558	0,355	Valid
	X1.9	0,676	0,355	Valid
	X1.10	0,701	0,355	Valid
	X1.11	0,642	0,355	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,623	0,355	Valid
	X2.2	0,711	0,355	Valid
	X2.3	0,689	0,355	Valid
	X2.4	0,604	0,355	Valid
	X2.5	0,734	0,355	Valid
	X2.6	0,693	0,355	Valid
	X2.7	0,657	0,355	Valid
	X2.8	0,566	0,355	Valid
	X2.9	0,702	0,355	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,688	0,355	Valid
	Y2	0,714	0,355	Valid
	Y3	0,672	0,355	Valid
	Y4	0,603	0,355	Valid
	Y5	0,752	0,355	Valid
	Y6	0,689	0,355	Valid
	Y7	0,734	0,355	Valid
	Y8	0,611	0,355	Valid
	Y9	0,698	0,355	Valid
	Y10	0,726	0,355	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai koefesien kolerasi dengan skor total seluruh item lebih besar dari 0,355. Hal ini menyebabkan bahwa pertanyaan dari instrumen penelitian adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Motivasi (X1)	0,892	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X2)	0,873	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,910	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 5 menunjukkan koefesien Cronbach's Alpha seluruh variabel penelitian > 0,60. Hal ini dapat dikatakan bahwa semua variabel reliabel sehingga dapat digunakan untuk tujuan penelitian.

3. Uji Asumsi Klasik

Model regresi lebih mudah digunakan dan mengarah pada perhitungan yang lebih akurat ketika asumsi tersebut terpenuhi. Uji asumsi klasik yang harus dipenuhi dalam analisis regresi linear berganda adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Hasil uji asumsi klasik pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah residual dari model regresi yang dibuat berdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan menguji normalitas residual dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Bila probabilitas signifikansi nilai residual lebih besar dari 0.05 maka data tersebut dikatakan berdistribusi normal. Jika probabilitas signifikansi residual lebih rendah dari 0.05 maka data tersebut dikatakan tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,781456
Most Extreme Differences	Absolute	,199
	Positive	,199
	Negative	-,098
Kolmogorov-Smirnov Z		0,119
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200

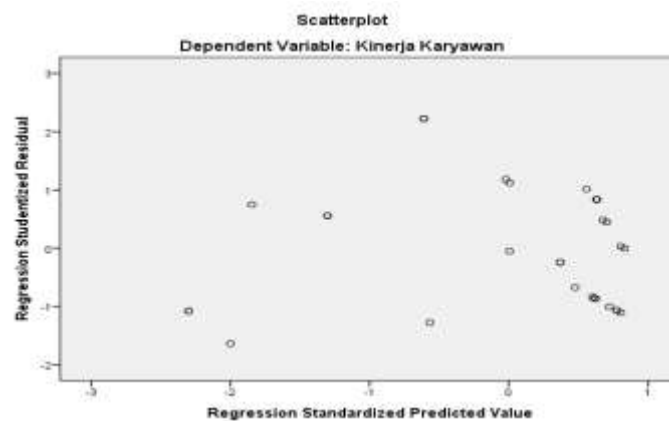
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 6 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.200 yang berarti lebih besar dari 0.05. Jika nilai signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2025)

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar grafik di atas, dapat terlihat bahwa titik-titik tersebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas, melainkan tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu y yang berarti bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	20,153	3,905		5,161	,000		
Motivasi	,127	,179	,176	,706	,486	,200	5,007
Disiplin Kerja	,465	,182	,638	2,559	,016	,200	5,007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 7 diatas, dapat diketahui bahwa nilai Tolerance variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) sebesar 0.200 yang berarti lebih besar dari 0.1. Sedangkan nilai VIF dari kedua variabel tersebut adalah $5.007 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah bebas dari multikolinearitas.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Pada penelitian ini, beberapa hasil perhitungan regresi linear berganda yang dilakukan dengan program SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20,153	3,905		5,161	,000
Motivasi	,127	,179	,176	,706	,486
Disiplin Kerja	,465	,182	,638	2,559	,016

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2025)

Dari persamaan regresi di atas, maka kesimpulan yang dapat dijelaskan adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 20,153 hal tersebut dapat menjelaskan bahwa jika variabel motivasi dan disiplin kerja dianggap konstan maka Y kinerja karyawan bernilai 20,153.
2. Nilai koefisien regresi variabel motivasi (X1) sebesar 0,127 dengan tanda positif menyatakan apabila jika tingkat Motivasi naik 1% dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,127.
3. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,465 dengan tanda positif menyatakan apabila jika tingkat Disiplin Kerja naik 1% dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,465.

3.4. Pengujian Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Tabel 9. Hasil Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20,153	3,905		5,161	,000
Motivasi	,127	,179	,176	,706	,486
Disiplin Kerja	,465	,182	,638	2,559	,016

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 9 perhitungan uji T dapat dilihat hasil pengujian parsial terhadap masing-masing variabel motivasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap variabel tingkat ketimpangan pembangunan dapat dianalisis sebagai berikut:

a. Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 9 nilai signifikansi untuk variabel motivasi (X1) adalah 0,486 dinyatakan lebih besar dari taraf $\alpha = 0,05$ ($0,486 > 0,05$). Hal ini ditunjukkan juga dengan nilai thitung sebesar 0,706 < ttabel sebesar 2,048. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Pemuda. Dengan demikian dalam penelitian ini menolak

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.4300>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

hipotesis H2. Karena motivasi tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari hasil distribusi kusioner yang diperoleh dari tanggapan para responden.

b. Uji Hipotesis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 9 nilai signifikansi untuk variabel disiplin kerja (X2) adalah 0,016 menyatakan lebih kecil dari taraf $\alpha = 0,05$ ($0,016 < 0,05$). Hal ini ditunjukkan juga dengan nilai thitung sebesar $2,559 > t_{tabel}$ sebesar 2,048. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Pemuda. Dengan demikian dalam penelitian ini menerima hipotesis H1.

2. Uji F (Simultan)

Tabel 10. Hasil Uji T (Parsial)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	671,760	2	335,880	25,737	,000 ^b
Residual	378,459	29	13,050		
Total	1050,219	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan hasil regresi pada Tabel 10 di atas menunjukkan nilai signifikansi untuk pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai fhitung $25,737 > f_{tabel}$ 3,33, artinya bahwa pengujian hipotesis diatas menerima H3 yang menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama - sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah KC Lhokseumawe.

3.5. Uji Koefesien Determinasi (R2)

Tabel 11. Hasil Uji Koefesien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,800 ^a	,640	,615	3,61252

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

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji di atas, maka didapatkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,615 atau 61,5% yang mana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,615 atau 61,5% untuk sisanya 38,5% dari faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

3.6. Pembahasan Hasil Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjawab pertanyaan penelitian mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Bank Aceh Syariah KC Lhokseumawe. Penjelasan lebih rinci mengenai hasil analisis untuk menjawab pertanyaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil signifikansi sebesar ($\text{sig } 0,486 > 0,05$). Hal ini ditunjukkan juga dengan nilai thitung sebesar $0,706 < t_{tabel}$ sebesar 2,048 yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah KC Lhokseumawe. Dengan demikian tidak mendukung H1 yang menyatakan “Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”. Artinya peningkatan kinerja karyawan tidak selalu disebabkan oleh motivasi. Sedangkan nilai koefesien regresi variabel motivasi (X1) sebesar 0,127 yang menunjukkan bahwa nilai koefesien regresi bernilai positif, artinya bahwa motivasi berpengaruh positif

terhadap kinerja karyawan. Jika dilihat dari hasil penelitian yang peneliti lakukan terdapat hasil yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, yaitu bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan memperoleh tanggapan responden paling rendah. Maka dari itu, dapat menyebabkan kurangnya motivasi dalam bekerja sehingga menjadi kurang rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, kurangnya suasana hubungan kerja yang baik, dan sebagainya. Selain itu, motivasi mengajarkan bagaimana caranya mendorong semangat karyawan agar mau bekerja lebih giat dan bekerja keras dengan menggunakan semua kemampuan serta keterampilan yang dimilikinya untuk memajukan dan mencapai tujuan perusahaan. Apabila motivasi kerja tinggi, keadaan ini sangat menguntungkan bagi perusahaan karena kinerjanya tinggi. Manajemen dan pemimpin juga harus mampu memotivasi karyawannya. Motivasi yang diberikan kepada karyawannya tentunya dapat disesuaikan dengan kondisi yang ada. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian terdahulu menyebutkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil signifikansi sebesar $(0,016 < 0,05)$. Hal ini ditunjukkan juga dengan nilai thitung sebesar $2,559 > ttabel$ sebesar $2,048$. Sedangkan nilai koefisien regresi variabel disiplin (X2) sebesar $0,465$ yang menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi bernilai positif, artinya bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya disiplin kerja yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja karyawan yang maksimal sedangkan dengan disiplin kerja yang kurang akan menghasilkan kinerja yang rendah. Selain itu, disiplin mengajarkan bagaimana caranya mendorong para karyawan yang ada di perusahaan untuk bersikap dan berperilaku baik serta mematuhi peraturan yang ada untuk memajukan dan mencapai tujuan perusahaan. Tujuan disiplin kerja yang lainnya yaitu untuk meningkatkan suatu hasil yang maksimal, meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya dan mampu bekerja dengan produktif. Apabila tingkat disiplin kerja karyawan tinggi, diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik sehingga produktivitas perusahaan akan meningkat. Selain itu disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja. Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian yang dilakukan oleh (Adinda, Firdaus and Agung, 2023) menjelaskan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji f yang telah dilakukan dalam penelitian ini, menunjukkan pengaruh variabel motivasi (X1), dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan signifikansi sebesar $0,000$ lebih kecil dari taraf signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu $0,05$ ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah KC Lhokseumawe. Maka dapat disimpulkan bahwa pengujian hipotesis menerima H3 yang menyatakan “Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan”. Berdasarkan uji koefisien determinasi secara simultan nilai R Square sebesar $0,640$ atau 64% yang mana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar $0,640$ atau 64% untuk sisanya 36% dari faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian. Motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor yang timbul dari internal. Suatu perusahaan tidak hanya membutuhkan disiplin kerja yang cukup baik, melainkan yang baik dan bahkan sangat baik sehingga menciptakan efisiensi kerja yang baik bagi karyawan dan membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Motivasi yang baik dalam bekerja akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, sehingga hasil yang dicapai juga akan baik. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa faktor motivasi dan disiplin kerja mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan Bank Aceh Syariah KC Lhokseumawe. Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian yang dilakukan oleh (Ratnawati, Setiawan and Irawati, 2022) yang menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa: 1). Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah KC Lhokseumawe ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar $0,486 > \alpha = 0,05$ dan nilai thitung sebesar $0,706 < ttabel$ sebesar $2,048$. Koefisien regresi variabel motivasi = $0,127$ (positif). Maka arah pengaruh positif menyatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin baik kinerjanya. 2). Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah KC Lhokseumawe ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar $0,016 < \alpha = 0,05$ dan nilai thitung sebesar $2,559 > ttabel$ sebesar $2,048$. Koefisien regresi

variabel disiplin kerja = 0,465 (positif). Maka arah pengaruh positif menyatakan bahwa semakin tinggi disiplin kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan. 3). Berdasarkan hasil uji f dapat diketahui bahwa signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Referensi

1. Adinda, T.N., Firdaus, M.A. and Agung, S. (2023) "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), pp. 134–143.
2. Alda, O.L.S. (2024) "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Administrasi Terapan*, 3(1), pp. 218–228.
3. Anisa Setyawati, K.A. (2022) "PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (PERSERODA) DI KABUPATEN TABALONG," 7.
4. Basyid, A. (2024) "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), pp. 39–43. Available at: <https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2430>.
5. Farida dwi rahmawati, Achmad zein arsyad al habsy and Mardiyah (2020) "PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KINERJA PEGAWAI," *Cakrawala: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam dan studi sosial*, 4(2), pp. 105–125.
6. Ika Irmayanti, Budi Rismayadi, W.P. (2023) "Analisis Penerapan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan di PT. Mattel Indonesia." Available at: <http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/index>.
7. Kurniawan, E. et al. (2025) "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. SINTA PRIMA FEEDMILL," 2(3).
8. Marsudi, M. (2024) "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Abadi," *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), pp. 14–19. Available at: <https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2427>.
9. Marthalia, L. (2021) "STRATEGI PENGELOLAAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA KINERJA KARYAWAN DALAM MENGHADAPI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0," 12(4), pp. 167–186.
10. Nurhayati et al. (2024) "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Pegawai," 5(5), pp. 329–334. Available at: <https://doi.org/10.47065/tin.v5i7.5707>.
11. Nurzakiah, E. and Febrian, W. (2024) "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja," *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*, 6(1), pp. 46–64.
12. Ratnawati, W., Setiawan, R. and Irawati, L. (2022) "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Simetri Putra Perkasa," *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 8(2), pp. 228–239. Available at: <https://doi.org/10.31289/jkbn.v8i2.7321>.
13. Rummantie, L., Mulyadi, D. and Patimah (2024) "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Piano PT. Samick Indonesia," *Jurnal Tadbir Peradaban*, 4(1), pp. 43–49.
14. Salianto et al. (2024) "Studi Literatur: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan," *Jurnal Kolaboratif Sains*, 7(7), pp. 2605–2609. Available at: <https://doi.org/10.56338/jks.v7i7.5534>.
15. Setya, W.F. (2023) "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang DKI Jakarta," *Agustus*, 3(2). Available at: <http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajup><http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajup>.
16. Sewang et al. (2024) "Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Di Era Globalisasi," 3834, pp. 76–86.