

ASLI

JURUSAN EKONOMI  
FAKULTAS EKONOMI  
25 / 6 2024

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN BANK SUMSEL BABEL  
CABANG SYARIAH PALEMBANG**



**Skripsi Oleh**  
**MOHAMAD ZIDANE RAMADHAN**  
**01011382025146**  
**Manajemen**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**2024**

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**  
**"PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP**  
**KINERJA KARYAWAN BANK SUMSEL BABEL**  
**CABANG SYARIAH PALEMBANG"**

Disusun oleh

Nama : Mohamad Zidane Ramadhan

NIM : 01011382025146

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen SDM

Disetujui untuk digunakan sebagai lanjutan ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan :

Tanggal : 7 Mei 2024

Dosen Pembimbing



Nia Meitisari, S.E., M.Si  
NIP. 198605202020122010

ASLI

25/6/2024

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN BANK SUMSEL BABEL  
CABANG SYARIAH PALEMBANG**

Disusun Oleh:

Nama : Mohamad Zidane Ramadhan  
Nomor Induk Mahasiswa : 01011282025049  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Telah diuji dalam Ujian Komprehensif pada Selasa, 04 Juni 2024 dan telah memenuhi syarat untuk diterima

Panitia Ujian Komprehensif

Palembang, 13 Juni 2024

Dosen Penguji

Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M  
NIP 198104012014092001

Dosen Pembimbing

Nia Meitisari, S.E., M.Si  
NIP. 198605202020122010

Mengetahui  
Ketua Jurusan Manajemen,

Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, M.M.  
NIP 198907112018031001

## **SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH**

Saya, yang berdanta tangan dibawah ini :

Nama : Mohamad Zidane Ramadhan  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa dengan sesungguhnya skripsi yang berjudul :

**“PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN BANK SUMSEL BABEL  
CABANG SYARIAH PALEMBANG”**

Pebimbing : Nia Meitisari S.E., M.Si.

Tanggal Ujian : 04 Juni 2024

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam Skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 13 Juni 2024  
Penulis



Mohamad Zidane Ramadhan  
Nim.01011382025146

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Puji syukur atas rahmat serta hidayah-Nya yang dilimpahkan pada kita, karena dengan izin Tuhan yang Maha Esa sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan karya tulis ilmiah ini, tak lupa sholawat beserta salam saya haturkan kepada Nabi Muhammad SAW semoga kelak mendapatkan syafaat beliau di yaumul akhir nanti. Pada penelitian ini penulis mengambil judul “ **Pengaruh Motivasi Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang . Penelitian ini saya buat dengan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan semoga dapat memberikan manfaat bagi saya sebagai peneliti, instansi, karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang serta untuk peneliti selanjutnya.

Demikian skripsi ini saya sampaikan, saya menyadari masih terdapat banyak ketidaksempurnaan dalam penelitian ini, sehingga saran dan koreksi dalam upaya perbaikan yang akan datang akan sangat saya harapkan.

Palembang, 13 Juni 2024  
Pembuat Pernyataan



Mohamad Zidane Ramadhan

## UCAPAN TERIMAKASIH

Selama pembuatan skripsi ini, penulis mendapatkan bantuan dan bimbingan sekaligus motivasi dari banyak pihak. Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa syukur dan ucapan terima kasih kepada :

1. Allah SWT atas segala berkat, rahmat, nikmat, kelancaran dan kesehatan yang diberikan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik
2. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si, selaku Rektor Universitas Sriwijaya
3. Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
4. Bapak Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya
5. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya
6. Ibu Nia Meitisari, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah bersedia membimbing, memberikan saran serta arahan dalam penyelesaian skripsi ini
7. Ibu Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M selaku dosen penguji yang telah bersedia menguji dan memberikan masukan dalam perbaikan skripsi
8. Bapak/Ibu Dosen, serta seluruh jajaran staff Fakultas Ekonomi terutama prodi manajemen, terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala ilmu, nasihat dan pengetahuan yang luar biasa selama masa perkuliahan

9. Keluarga saya terutama Papa, Mama, Abang, Abla, Tiara dan Riza yang sudah mendukung dan memberikan doa untuk kelancaran saya selama studi hingga penulisan skripsi ini
10. Teman-teman seperjuangan yaitu, Akbar, Pram, Eric, Bapal, Hafiz, Ferdy Afif, Bintang, Fahmi, Farhan, yang selalu memberi bantuan dan support dalam perkuliahan dan pengerjaan skripsi ini
11. Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang, terima kasih karena telah mengizinkan saya melakukan penelitian disini dan kepada seluruh karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang yang telah membantu mengisi kuesioner yang peneliti bagikan
12. Diri saya sendiri yang ingin berusaha menjadi yang terbaik dari sebelumnya

Palembang, 13 Juni 2024

Pembuat Pernyataan



Mohamad Zidane Ramadhan

01011382025146



25 / 6 / 2024

## ABSTRAK

### PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SUMSEL BABEL CABANG SYARIAH PALEMBANG

Oleh:  
**Mohamad Zidane Ramadhan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang, jumlah sampel sebagai responden yang berjumlah 65 karyawan, dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

**Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja**

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M  
NIP. 198907112018031001

Pembimbing Skripsi



Nia Meitisari, S.E., M.Si.  
NIP. 198605202020122010



25/6/2024

## ABSTRACT

### THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF BANK SUMSEL BABEL PALEMBANG SHARIA BRANCH EMPLOYEES

Oleh:  
**Mohamad Zidane Ramadhan**

*This study aims to determine the influence of motivation and work discipline on the performance. The population in this study were all employees of Bank Sumsel Babel, Palembang sharia, The number of samples as respondents was 65 employees, using a saturated sampling technique. This research uses quantitative descriptive approach. Data collected through distribution of questionnaire. Data analysis method used multiple linear regression analysis. The research result demonstrates that motivation and work discipline have a positive effect on performance of employees at Bank Sumsel Babel Palembang Sharia branch.*

**Keywords: Motivation, Work Discipline, Performance**

Approved by,  
Chairman of The Management Department



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M  
NIP. 198907112018031001

Advisor,



Nia Meitisari, S.E., M.Si.  
NIP. 198605202020122010

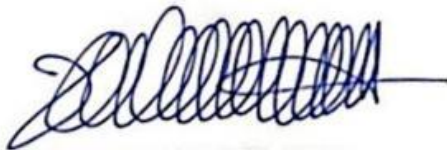
## SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Saya dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam bahasa Inggris dari Mahasiswa:

Nama : Mohamad Zidane Ramadhan  
Nim : 01011382025146  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses*-nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M  
NIP. 198907112018031001

Pembimbing Skripsi



Nia Meitisari, S.E., M.Si.  
NIP. 198605202020122010

## **RIWAYAT HIDUP**

### **DATA PRIBADI**

Nama Mahasiswa : Mohamad Zidane Ramadhan  
Jenis Kelamin : Laki – Laki  
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 23 November 2001  
Agama : Islam  
Alamat Rumah : Komplek Pusri Sukamaju Jl. Ciliwung Blok E 16  
RT.22/RW.05 Kecamatan Sako  
Alamat Email : [zidane.rmdhn23@gmail.com](mailto:zidane.rmdhn23@gmail.com)



### **PENDIDIKAN FORMAL**

Sekolah Dasar : SD IBA Palembang  
SMP : SMP Negeri 10 Palembang  
SMA : SMA Negeri 6 Palembang

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF</b> .....	ii
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	iii
<b>SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH</b> .....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	v
<b>UCAPAN TERIMA KASIH</b> .....	vi
<b>ABSTRAK</b> .....	viii
<b>ABSTRACT</b> .....	ix
<b>SURAT PERNYATAAN ABSTRAK</b> .....	x
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	xi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xvi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xviii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	9
1.4.2 Manfaat Praktis.....	9
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	10
2.1 Motivasi.....	10
2.1.1 Teori Kebutuhan Berbasis Motivasi McClelland.....	10
2.1.2 Pengertian Motivasi.....	10
2.1.3 Metode Motivasi.....	11
2.1.4 Tujuan Motivasi.....	12
2.1.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	13

2.1.6 Indikator Motivasi .....	13
2.2 Disiplin Kerja.....	14
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja .....	14
2.2.2 Tujuan Disiplin Kerja .....	15
2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	15
2.2.4 Indikator Disiplin Kerja.....	17
2.3 Kinerja .....	17
2.3.1 Pengertian Kinerja.....	17
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	18
2.3.3 Indikator Kinerja .....	18
2.4 Penelitian Terdahulu .....	20
2.5 Kerangka Pemikiran .....	25
2.6 Hipotesis .....	26
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>27</b>
3.1 Ruang Lingkup Penelitian .....	27
3.2 Rancangan Penelitian.....	27
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	27
3.3.1 Jenis Data .....	27
3.3.2 Sumber data.....	28
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian.....	29
3.4.1 Populasi .....	29
3.4.2 Sampel .....	29
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.5.1 Wawancara/ <i>Interview</i> .....	30
3.5.2 Kuesioner/Angket.....	30
3.6 Teknik Analisis Data.....	31
3.6.1 Uji Instrumen.....	31
3.6.1.1 Uji Validitas .....	32
3.6.1.2 Uji Reliabilitas.....	32
3.6.2 Method of Successive (MSI) .....	32
3.7 Uji Asumsi Klasik.....	33
3.7.1 Uji Normalitas .....	33

3.7.2 Uji Multikolinearitas .....	33
3.7.3 Uji Heterokedastisitas.....	33
3.7.4 Analisis Regresi Linear Berganda .....	34
3.7.5 Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefesien Determinasi ( $R^2$ ).....	35
3.7.5.1 Koefesien Korelasi (r).....	35
3.7.5.2 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	36
3.8 Uji Hipotesis .....	36
3.8.1 Uji F.....	36
3.8.2 Uji t.....	36
3.9 Definisi Operasional Variabel .....	37
A. Variabel Dependen.....	37
B. Variabel Independen .....	37
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>43</b>
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	43
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	43
4.1.2 Visi dan Misi Bank Sumsel Babel .....	43
4.1.3 Struktur Organisasi .....	44
4.2 Hasil Penelitian.....	45
4.2.1 Deskripsi Profil Responden.....	45
4.2.1.1 Jenis Kelamin Responden .....	45
4.2.1.2 Usia Responden .....	45
4.2.1.3 Masa Bekerja .....	46
4.2.1.4 Pendidikan Terakhir .....	47
4.2.2 Distribusi Jawaban Responden .....	47
4.2.2.1 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Motivasi .....	47
4.2.2.2 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Disiplin kerja	
(X <sub>2</sub> ).....	51
4.2.2.3 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kinerja (Y)56	
4.2.3 Uji Instrumen.....	63
4.2.3.1 Hasil Uji Validitas .....	63
4.2.3.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	65
4.2.4 Metode Suksesif Interval (MSI).....	65



4.2.5 Asumsi Klasik.....	66
4.2.4.1 Hasil Uji Normalitas .....	66
4.2.4.2 Hasil Uji Multikolinearitas .....	67
4.2.4.3 Hasil Uji Heteroskedisitas.....	67
4.2.5 Analisis Regresi Linear Berganda .....	69
4.2.6 Koefesien Korelasi (r) dan Koefesien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	70
4.2.7 Uji Hipotesis.....	71
4.2.7.1 Hasil Uji F.....	70
4.2.7.2 Hasil Uji t.....	72
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian .....	73
4.3.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja.....	73
4.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja .....	74
4.4 Keterbatasan Penelitian .....	77
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>78</b>
5.1 Kesimpulan .....	78
5.2 Saran .....	78
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>80</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>88</b>

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang .....	3
Tabel 1. 2 Hasil Kuisisioner Pra-Survey Mengenai Motivasi Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang .....	4
Tabel 1. 3 Daftar Absensi Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah.....	6
Tabel 1. 4 Research gap Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	7
Tabel 1. 5 Research gap Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja .....	8
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	20
Tabel 3. 1 Skala Likert .....	31
Tabel 3.2 Interpretasi Terhadap Koefesien Korelasi.....	35
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel .....	39
Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden.....	45
Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Usia Responden .....	45
Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Masa Kerja Responden .....	46
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden .....	47
Tabel 4. 5 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Motivasi .....	47
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Disiplin .....	51
Tabel 4. 7 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kinerja (Y).....	56
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1) .....	63
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2).....	64
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	64
Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas .....	65
Tabel 4. 12 Uji Normalitas .....	66
Tabel 4. 13 Uji Multikolinearitas .....	67
Tabel 4. 14 Uji Heterokesdesitas.....	68
Tabel 4.15 Analisis Regresi Linear Berganda .....	69
Tabel 4. 16 Koefesien Korelasi (r) dan Koefesien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	70
Tabel 4.17 Uji F.....	71
Tabel 4. 18 Uji t.....	72

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	25
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Bank Sumsel Babel .....	44
Gambar 4. 2 Hasil Uji Heterokedastisitas (Scatter Plot).....	68

## DAFTAR LAMPIRAN

	<b>Halaman</b>
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	88
Lampiran 2 Distribusi Data Identitas Responden .....	93
Lampiran 3 Frekuensi Jawaban Responden.....	95
Lampiran 4 Transformasi MSI.....	104
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas.....	109
Lampiran 6 Hasil Uji Reabilitas.....	112
Lampiran 7 Tabel r .....	113
Lampiran 8 Uji Asumsi Klasik.....	114
Lampiran 9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda dan Uji t.....	116
Lampiran 10 Hasil Uji Koefesien Korelasi dan Uji Koefesien Determinasi .....	117
Lampiran 11 Tabel Hasil Uji F.....	118
Lampiran 12 Tabel Uji t .....	119
Lampiran 13 Tabel F .....	120

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perbankan adalah suatu lembaga keuangan yang mempunyai tiga fungsi utama, yaitu memberikan jasa pengiriman uang, menerima simpanan uang, serta meminjamkan uang. Sejarah perekonomian kaum muslimin, sistem perbankan ini sudah ada sejak zaman Rasulullah SAW, dimana pembiayaan yang dilakukan dengan akad yang sesuai syariah telah menjadi tradisi umat Islam sejak zaman Rasulullah SAW. Bank syariah merupakan bank yang beroperasi sesuai dengan prinsip-prinsip syariah islam, serta mengacu sesuai ketentuan yang terdapat di dalam Al-Qur'an dan Hadits (Agustin, 2021). Untuk mencapai aspirasi organisasi ditentukan oleh produktivitas dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas mereka, yang merupakan tanggung jawab mereka dan berfungsi sebagai tolak ukur pencapaian tujuan organisasi tersebut. Untuk tetap bersaing, organisasi juga harus memberikan pelayanan terbaik untuk bisa bersaing. Selain itu, karyawan harus mampu melakukan upaya terbaik untuk mengukur kinerja mereka, (Kristianti, 2021).

Sumber daya manusia (SDM) adalah orang-orang yang sangat produktif dan dapat menjadi inspirasi bagi perusahaan tersebut. Sebab itulah, mereka dianggap sebagai sumber aset, sehingga kemampuan mereka harus ditingkatkan. Pada era globalisasi saat ini, peran sumber daya manusia yang efektif dapat menjadi salah satu elemen yang sangat penting (Hasyim, 2020). Kinerja adalah hasil konkret dari pekerjaan yang dilakukan seseorang yang dapat diamati secara langsung,

peningkatan kinerja sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai kesuksesan organisasi tersebut (Ekhsan, 2019).

Motivasi ialah faktor pendorong yang sangat memengaruhi bagaimana karyawan melakukan tugas mereka. Menurut Afandi, (2018) keadaan yang dapat mendorong keinginan, inspirasi, dan semangat seseorang untuk melakukan pekerjaan mereka demi mencapai suatu tujuan, itulah definisi motivasi. Perusahaan di seluruh dunia sangat menginginkan kinerja karyawannya meningkat. Agar karyawan termotivasi, perusahaan dapat mengapresiasi lebih bagi karyawan yang mencapai hasil yang lebih baik di tempat kerja. Tanpa motivasi, karyawan tidak akan melakukan pekerjaan dengan baik atau melampaui standar perusahaan, ini akan berdampak buruk pada perusahaan, (Ekhsan, 2019).

Selain motivasi, ada salah satu faktor lain, yaitu disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja. Menurut Afandi, (2018), disiplin kerja ialah aturan yang dibuat oleh pihak manajemen dari perusahaan tersebut secara khusus. Setiap perusahaan harus menerapkan disiplin kerja untuk karyawan perusahaan tersebut, dengan menetapkan di perusahaan (Salam, 2021). Oleh karena itu peraturan harus jelas, dan mudah dipahami sehingga setiap karyawan dapat menerapkannya di tempat kerja, yang bertujuan demi menciptakan nilai-nilai seperti ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban yang baik di perusahaan (Nurjaya, 2021).

Bank Sumsel Babel didirikan pada tanggal 6 November 1957 atas keputusan Panglima Ketua Penguasa Perang Daerah Sriwijaya Tingkat I Sumatera Selatan, Akta Notaris Tan Thong KE, dan izin dari usaha dari Menteri Keuangan saat itu. Bank Sumsel mengubah bentuk badan hukum dari perusahaan daerah menjadi



perusahaan Persero terbatas dengan Akta Pendirian No. 20 tanggal 25 November 2000 dengan persetujuan Deputi Gubernur Bank Indonesia No.3/2/KEP.DpG/2001 tanggal 24 September 2001. Bank Sumsel Babel memiliki 2 Cabang yang berbeda, adanya cabang konvensional dan cabang syariah. Salah satu bank yang berasal dari PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung adalah Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Jumlah karyawan yang terdapat di Bank Sumsel Syariah Cabang Palembang ini sebanyak 65 karyawan, berikut jenis-jenis karyawannya :

**Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang Tahun 2023**

<b>Jabatan Karyawan</b>	<b>Jumlah karyawan</b>
Karyawan Tetap	35
Marketing Officer	9
Pramubakti	2
Cleaning Service	4
Driver	6
Penjaga Malam	2
Satpam	7
<b>Keseluruhan Karyawan</b>	<b>65</b>

*Sumber : Kantor Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang (2023)*

Berdasarkan tabel 1, karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang memiliki 65 karyawan yang terdiri dari karyawan tetap yang berjumlah 35 orang, marketing officer berjumlah 9 orang, pramubakti berjumlah 2 orang, cleaning service berjumlah 4 orang, driver berjumlah 6 orang, serta penjaga malam berjumlah 2 orang dan satpam yang berjumlah 7 orang.

Penelitian ini melakukan kuisisioner pra-survey untuk mengetahui situasi maupun fenomena apa yang ada mengenai motivasi karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Pertanyaan berasal dari indikator motivasi dengan menggunakan teori kebutuhan McClelland. Ada 3 kebutuhan di teori ini, seperti kebutuhan akan prestasi (n-ACH), kebutuhan akan kekuasaan (n-POW), dan kebutuhan akan afiliasi (n-AFF), berikut berupa pertanyaan serta hasil dari kuisisioner pra-survey yang dilakukan :

**Tabel 1. 2 Hasil Kuisisioner Pra-Survey Mengenai Motivasi Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang**

No	Pertanyaan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Total Score	Score Ideal
1.	Perusahaan memberikan apresiasi atas prestasi kerja yang tinggi	-	-	9	47	9	260	325
2.	Saya mencoba semaksimal mungkin untuk mencapai target yang telah ditetapkan	-	-	13	49	3	250	325
3.	Penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi untuk bekerja	-	-	12	44	9	257	325
4.	Saya sering bekerja keras untuk mendapatkan kesempatan promosi jabatan	-	-	10	51	4	254	325
5.	Saya mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi rekan kerja dan nasabah agar mengikuti cara saya melakukan sesuatu	-	2	13	45	5	248	325
6.	Saya mendapati kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan	-	7	40	17	1	247	325

No	Pertanyaan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Total Score	Score Ideal
7.	Saya cenderung membangun hubungan yang erat dengan para rekan kerja dan nasabah	-	2	22	33	8	242	325
8.	Perusahaan memberikan kegiatan-kegiatan di luar jam kerja kantor yang bertujuan untuk mempererat hubungan antar karyawan	-	2	13	45	5	248	325
9.	Saya lebih menikmati bekerja sama dengan rekan kerja dibandingkan bekerja sendiri	-	1	16	41	7	249	325
<b>Jumlah</b>							<b>2.255</b>	<b>2.925</b>

**Skor Ideal:** Skor Tertinggi x Jumlah Pertanyaan x Jumlah Responden

**Jumlah Responden:** 65 Orang

Berdasarkan hasil Tabel 2, dapat diketahui bahwa tingkat motivasi karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah masih terbilang rendah. Hal tersebut dapat dilihat dari total skor pra-survey yang dijumlahkan = ( pilihan survey X jumlah angka yang didapat setiap pilihan, dan + dengan sesama jumlah pilihan) yang berjumlah sebesar 2.255 dari skor ideal 2.925. Dapat terlihat bahwa motivasi pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat karena terdapat karyawan yang masih memberikan jawaban netral/ragu-ragu maupun tidak setuju untuk beberapa indikator pertanyaan pra-survey di atas.

Penelitian ini, saya juga melakukan rekapitulasi absen karyawan yang terdapat di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang, dengan tujuan

melakukan rekap absen ini agar dapat mengetahui situasi maupun fenomena mengenai disiplin kerja di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

**Tabel 1. 3 Daftar Absensi Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang pada Januari – Desember 2022**

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seharusnya	Ketidak Hadiran			Jumlah absensi	Jumlah Hari Masuk	Persentase Tingkat Absensi
				SKT	HT	THTK			
A	B	C	D = B X C	E	F	G	H = E + F + G	I = D - H	J = (H/D) X 100
JANUARI	65	21	1365	3	10	1	14	1351	1,03
FEBRUARI	65	17	1105	1	24	0	25	1080	2,26
MARET	65	20	1300	2	6	0	8	1292	0,62
APRIL	65	16	1040	1	10	0	11	1029	1,06
MEI	65	14	910	3	21	2	26	884	2,86
JUNI	65	21	1365	0	4	0	4	1361	0,29
JULI	65	21	1365	1	0	0	1	1364	0,07
AGUSTUS	65	22	1430	1	2	0	3	1427	0,21
SEPTEMBER	65	21	1365	4	1	0	5	1360	0,37
OKTOBER	65	19	1235	0	23	11	34	1201	2,75
NOVEMBER	65	20	1300	1	8	0	9	1291	0,69
DESEMBER	65	20	1300	1	7	20	28	1272	2,15
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>	<b>232</b>	<b>15080</b>	<b>18</b>	<b>116</b>	<b>34</b>	<b>168</b>	<b>14912</b>	<b>14,36</b>

*Sumber : Kantor Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang*

SKT : Sakit Tanpa Keterangan

HT : Hadir Terlambat

THTK : Tidak Hadir Tanpa Keterangan

Berdasarkan hasil Tabel 1.3 dapat dilihat dari absensi Bank Sumsel Cabang Syariah Palembang menunjukkan tingkat absensi yang fluktuatif. Perhitungan tingkat absensi karyawan tersebut menggunakan rumus sebagai berikut : Tingkat Absensi = (Jumlah Absensi : Jumlah Hari Kerja Seharusnya) x 100 %. Presentase tingkat absensi yang terjadi pada bulan Januari – Desember 2022 sebesar 14,36% per tahun. Tingkat absensi sangat melebihi dari tingkat toleransi perusahaan sebesar 5%. Menurut Hasley dalam (Hanawidjaya, 2022) apabila tingkat toleransi

perusahaan lebih dari 5% yang artinya dapat berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi tingkat absensinya akan mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwasanya disiplin kerja terhadap karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang masih terbilang rendah.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, bahwa ada research gap dari motivasi dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut :

**Tabel 1. 4 *Research gap* Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

	Hasil Penelitian	Penelitian
Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja karyawan	Terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan	1. (Umar & Norawati, 2022) 2. (Sembiring, 2020)
	Tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan	1. (Rozali & Kusnadi, 2020) 2. (Adha, 2019)

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Umar, Norawati (2022) dan Sembiring (2020) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang diteliti oleh Rozali, Kusnandi (2020) dan Adha (2019) yang menunjukkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 1. 5 *Research gap* Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Penelitian</b>
Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan	1. (Ichsan, 2020) 2. (Andriyani, 2020)
	Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	1. (Saputri, 2021) 2. (Raymond, Siregar, 2023)

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang diteliti oleh Ichsan dan Andriyani (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang diteliti oleh Saputri (2021) dan Raymond, Siregar (2023) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas masih terdapat kekurangan dan terdapat fenomena dari motivasi dan disiplin kerja, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah di penelitian ini, sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang?
2. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.



### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dijelaskan, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Hasil dilakukannya penelitian ini, diharapkan dapat bermanfaat dan berguna untuk memberikan ilmu pengetahuan tentang dampak motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan, catatan, atau koreksi yang diperlukan dalam pengambilan keputusan untuk mengembangkan dan mempertahankan kinerja karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Afandi, P. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Agung Prasetyo, R. (2022). Analisis Regresi Linear Berganda Untuk Melihat Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kemiskinan di Provinsi Sumatera Barat. *Journal Of Mathematics UNP*, 7(2), 62–68.
- Agustin, H. (2021). Teori Bank Syariah. *JPS (Jurnal Perbankan Syariah)*, 2(1), 67–83. <https://doi.org/10.46367/jps.v2i1.279>
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., Saputra, F., Besar, G., Ekonomi, F., Bisnis, D., Bhayangkara, U., & Raya, J. (2022). *Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review)*. 1(1), 2829–4599. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>
- Amanda, L., Yanuar, F., & Devianto, D. (2019). Uji Validitas dan Reliabilitas Tingkat Partisipasi Politik Masyarakat Kota Padang. *Jurnal Matematika UNAND*, 8(1), 179. <https://doi.org/10.25077/jmu.8.1.179-188.2019>
- Amelisa, L., Yonaldi, S., & Mayasari, H. (2016). Analisis Pengaruh Kualitas Produk dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Gula Tebu (Studi Kasus Koperasi Serba Usaha Kabupaten Solok). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(September), 1–13. <https://ojs.unitas-pdg.ac.id/index.php/manajemen/article/view/215>
- Andriyani, W., Widyanti, R., & Husnurrofiq, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin). *Al-KALAM: JURNAL KOMUNIKASI, BISNIS DAN MANAJEMEN*, 7(2), 65. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v7i2.3256>
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Astuti, E. P., & Amalah, N. (2020). Effect of Work Discipline on employee performance in the Office of Public Appraisal Services Herly, Ariawan and Partners. *PINISI Discretion Review*, 1(2), 39.

- <https://doi.org/10.26858/pdr.v1i2.12763>
- Asy, A., Hakim, A. A., & Hamid, N. (2021). Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal Pengaruh Public Service Motivation dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. In *Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal* (Vol. 2, Issue 2). <http://ejurnal.umri.ac.id/index.php/MRABJ>
- Bernardin, H. J., & J., R. A. E. (1996). *Kinerja*.
- Bonyani, A. J. (2022). The impact of employee motivation on organisational performance in the case of NOSA company. *UPRAVLENIE / MANAGEMENT (Russia)*, 9(4), 88–99. <https://doi.org/10.26425/2309-3633-2021-9-4-88-99>
- Bukit, P., Yamali, F. R., & Ananda, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 4(2), 413. <https://doi.org/10.33087/jmas.v4i2.127>
- BYTYQI, Q. (2020). The Impact of Motivation on Organizational Commitment: An Empirical Study with Kosovar Employees. *Prizren Social Science Journal*, 4(3), 24–32. <https://doi.org/10.32936/pssj.v4i3.187>
- Candana, D. M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Ekobistek*, 7(1), 1–8. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v7i1.4>
- Ekhsan, M., & studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Bangsa, P. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *OPTIMAL : Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1.
- Fathoni, M., & Wahyuni, S. D. (2019). PENETRASI SOSIAL HUBUNGAN ANTAR BUDAYA WARGA RUMAH SUSUN (Study Komunikasi Interpersonal di Mandalika, Kota Mataram). *Komunike*, 11(2), 57–71. <https://doi.org/10.20414/jurkom.v11i2.2285>
- Febbyana Halim, A., Vionika, A., & Sekar Ningrum, F. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Kota Palembang. *Jurnal DIALOGIKA : Manajemen Dan Administrasi*, 5(1), 38–45. <https://doi.org/10.31949/dialogika.v5i1.7702>
- Fitriani, A. N., & Suliadi. (2021). Selang Kepercayaan Koefisien Korelasi Berdasarkan Empirical Likelihood dan Penerapannya pada Data Rata-Rata Lama Sekolah dan Penduduk Miskin Kota/Kabupaten di Indonesia. *Jurnal Riset Statistika*, 1(1), 51–56. <https://doi.org/10.29313/jrs.v1i1.146>

- Garancang, S. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel Penelitian. *Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 14(1).
- Halik, S. A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pengalaman kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Jeneponto. 14(1). <https://doi.org/10.46306/jbbe.v14i1>
- Hanawidjaya, R. R., Sindrawati, S., Sumiati, N., & Barokah, R. A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Niaga Nusa Abadi Subang. *Jurnal Economina*, 1(2), 203–218. <https://doi.org/10.55681/economina.v1i2.51>
- Handayani, S., Haryono, S., & Fauziah, F. (2020). Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Pada Perusahaan Jasa Kontruksi Melalui Pendekatan Teori Kebutuhan Maslow. *JBTI: Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 11(1), 44–53. <https://doi.org/10.18196/bti.111129>
- Hansen, S. (2020). Investigasi Teknik Wawancara dalam Penelitian Kualitatif Manajemen Konstruksi. *Jurnal Teknik Sipil*, 27(3), 283. <https://doi.org/10.5614/jts.2020.27.3.10>
- Hartono, R., Efendi, E., & Nurwati, E. (2021). The Effect of Compensation and Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables at Hotel XYZ, in Jakarta. *Majalah Ilmiah Bijak*, 18(1), 153–166. <https://doi.org/10.31334/bijak.v18i1.1309>
- Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., Alimah, V. ', & Priyadi, S. A. P. (2020a). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 58–69. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.161>
- Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., Alimah, V. ', & Priyadi, S. A. P. (2020b). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 58–69. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.161>
- hidayat fahrul, D. (2023). *Disiplin Kerja dan Penempatan Kerja Kaitannya dengan Kinerja Karyawan PT. Henri Elyon Narwastu Kota Manado*. 4(4), 31–41.
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i2.625>
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Riviu*, 143, 16–25.
- Istifadah, A. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi*. 3, 259–263.
- Kurniawan, R. A., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2019). *Dampak Organizational Citizenship Behavior , Motivasi*. 4(2), 148–160.
- Kurniawati, D., & Judisseno, R. K. (2020). Penggunaan Skala Likert Untuk Menganalisa Efektivitas Registrasi Stakeholder Meeting : Exhibition Industry 2020. *Seminar Nasional Riset Terapan Administrasi Bisnis Dan Mice*, 10(1), 142–152.
- Kurniawati, R., & Waloyo, W. (2022). The Impact of Work Motivation and Employee Development on Surabaya City’s Fire Fighting and Rescue Department Employee Performance. *IJEED (International Journal of Entrepreneurship and Business Development)*, 5(6), 1168–1176. <https://doi.org/10.29138/ijebd.v5i6.2073>
- Kusmiati, I., Nasywa Sahila, A., Damayanti, S., Saraswati, A., & Apriliani, A. (2022). Pentingnya Motivasi Pegawai Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja the Importance of Employee Motivation in Improving Work Productivity. *Karimah Tauhid*, 1, 869–879.
- Kustini, E., Sulistiani, S., & Fauzi, R. D. (2022). The Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance at PT. Rumah Rih Renjana, Jakarta. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(2), 352–362. <https://doi.org/10.56457/jimk.v10i2.296>
- Maharani, A. T. H. P. F. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v5i1.10195>
- Mahesa Putra, G. (2023). Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pppk Pada Instansi X. *Jurnal Media Administrasi*, 8(1), 91–102.
- Manivannan, A. S. R. (2019). Mediating Effect of Work-Life Balance between Motivation and Job Satisfaction and Its Impact on Emotional Intelligence of Mystery Shopping Professionals. *SEISENSE Journal of Management*, 2(4), 14–34. <https://doi.org/10.33215/sjom.v2i4.160>
- McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. IR IRVINGTON PUBLISHER.
- Meissy, F., Program, P., Bisnis, M., Manajemen, S., & Ekonomi, F. (2019).

*Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya* (Vol. 7, Issue 1).

Nanincova. (2019). *Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Noach Cafe dan Bistro* (Vol. 7, Issue 2).

Ningsih, S., & Dukalang, H. H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1), 43–53. <https://doi.org/10.34312/jjom.v1i1.1742>

Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>

Nurtanti, I., & Indreswari, R. (2022). Analisis Faktor-Faktor Keberdayaan Peternak Melalui Pola Kemitraan Broiler. *AGRISAINTEFIKA: Jurnal Ilmu-Ilmu Pertanian*, 6(2), 57. <https://doi.org/10.32585/ags.v6i2.2698>

Olusadum, N. J., & Anulika, N. J. (2018). Impact of Motivation on Employee Performance: A Study of Alvan Ikoku Federal College of Education. *Journal of Management and Strategy*, 9(1), 53. <https://doi.org/10.5430/jms.v9n1p53>

Paryanti. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 9–19.

Pramelani, P., & Lestari, A. (2019). Program Employee Gathering “Satukan Hati Selaraskan Tujuan” Dalam Menjalinkan Hubungan Baik Karyawan. *Jurnal Komunikasi*, 10(1), 42–47. <https://doi.org/10.31294/jkom.v10i1.5096>

Prasetyo, E. T., Program, M., Manajemen, S., & Ekonomi, F. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen* (Vol. 3, Issue 1). <http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm>

Pratama, R., Aisyah, S. A., Mandala Putra, A., Sirodj, R. A., Afgan, M. W., & Research, C. (2023). Correlational Research Kata kunci. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(3), 1754–1759. <http://jiip.stkipyapisdompou.ac.id>

Prawoto, A., & Hasyim, W. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada Pt Manufaktur Cikarang*. <http://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA>

Rakasiwi, D., & Sudarti, K. (2019). Optimalisasi Kinerja Sdm Melalui Budaya Organisasi Dan Komitmen Serta Motivasi. *Ekobis*, 17, 133–151.

- Ramadhani, L., Purnamasari, I., & Amijaya, F. D. T. (2018). Penerapan Metode Complete Linkage dan Metode Hierarchical Clustering Multiscale Bootstrap (Studi Kasus: Kemiskinan Di Kalimantan Timur Tahun 2016). *Eksponensial*, 9(2016), 1–10.
- Ratnasari, M., & Triwinasis, C. (2022). *Journal of business management and accounting*. 12(2), 23–38.
- Raymond, Dian Lestari Siregar, Anggia Dasa Putri, Mohamad Gita indrawan, J. S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK Mandiri Jember (Persero). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1–92.
- Risma Fitri, Y., Jurusan Manajemen, S., Ekonomi, F., Kunci, K., Kerja, L., Kerja, M., & Kerja dan Kinerja, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Padang PADANG. *JM*, 3(1), 197–207.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2010). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3649>
- Rozali, M., & Kusnadi, K. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Takeda Indonesia. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 13(2), 65–74. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v13i2.24>
- Sa'adah L, Martadani L, & Taqiyuddin A. (2021). Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan pada Pt. Surya Indah Food Multirasa Jombang. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(2), 515.
- Sabrina, D. (2018). Analisis Efisiensi Dan Efektivitas Laporan Realisasi Anggaran Belanja Langsung Pada Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(6), 571–585. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v2i6.159>
- Salam, N. F. S., Manap Rifai, A., & Ali, H. (2021). Faktor Penerapan Disiplin Kerja: Kesadaran Diri, Motivasi, Lingkungan (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 487–508. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1.503>
- Salim, N., & Amelia, A. (2022). The Effect of Work Discipline and Work Motivation Towards Employee Performance at PT. Alamjaya Wirasentosa. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 7(1), 73–83. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v7i1.16009>

- Saputri, A. D., Handayani, S., & DP, M. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 25–42. <https://doi.org/10.47747/jnmprsdm.v2i1.211>
- Sari, M. S., & Zefri, M. (2019). Pengaruh Akuntabilitas, Pengetahuan, dan Pengalaman Pegawai Negeri Sipil Beserta Kelompok Masyarakat (Pokmas) Terhadap Kualitas Pengelola Dana Kelurahan Di Lingkungan Kecamatan Langkapura. *Jurnal Ekonomi*, 21(3), 311.
- Selvia, A. (2021). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri se Kecamatan Tempuling Kabupaten Indragiri Hilir*. 5.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 13(1), 10–23. <http://jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id/index.php/jur1/article/view/37>
- Setyawati Kristianti, L., Affandi, A., Sunarsi, D., & Rozi, A. (n.d.). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta*.
- Siahaan, Y. L. O., & Meilani, R. I. (2019). Sistem Kompensasi dan Kepuasan Kerja Guru Tidak Tetap di Sebuah SMK Swasta di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 141. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18008>
- Sidik Priadana, M. S. D. (2021). *Metode-Penelitian-Kuantitatif*.
- Sihombing, A. O., & Bangun, R. H. (2019). Analisis Korelasi Sektor Pertanian Terhadap Tingkat Kemiskinan di Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Agrica*, 12(1), 17. <https://doi.org/10.31289/agrica.v12i1.2220>
- Sukardi, S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 4(1), 29–42. <https://doi.org/10.32500/jematech.v4i1.1445>
- Sularmi, L. (2019). *Penagruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Perintis Tbk*. 3, No 1.
- Syamsul Bahri, N. A. (2020). Analisis Manajemen Sdm Dalam Mengembangkan. *Journal of Islamic Education*, 1(1), 20–40.
- Taufik, M. S., Machmud, S., Zulfikar, V. A., & Coenraad, D. P. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Computech & Bisnis*, 16(1), 20–27. <https://doi.org/10.56447/jcb.v16i1.45>



- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835–853. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.656>
- Vallennia, K., Atikah, A., Fitri, D., Azijah, N., & Keuangan, A. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Sinar Sosro Rancaekek)*. 6, 2. <http://jurnal.manajemen.upb.ac.id>
- Wau, J., Waoma, S., & Fau, F. T. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. In *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* (Vol. 4, Issue 2).
- Worang, A., Program, R. F. R., Bisnis, S. A., & Administrasi, J. I. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Tomohon. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2).
- Yahaya, A. Bin. (2017). *Teori-teori motivasi*.
- Yang, F.-F., Motivasi, M., Karyawan, K., Bpjs, P., Cabang, K., Aceh, B., Perspektif, M., Islam, E., Santika, P., Yusuf, M. Y., Amri, A., & Kunci, K. (2018). Ekobis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Syariah. *Prodi Ekonomi Syariah*, 2(2), 24–34.
- Yelvita, F. S. (2022). The Effect of Work Discipline, Work Motivation and Organizational Commitment On Employee Performance In The District Office Of Cepogo Boyolali. *2022 ,γ787(8.5.2017)*, 2005–2003.
- Zakia Indri, F. (2022). Pengaruh Ukuran Perusahaan dan Kosentrasi Pasar Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Perusahaan. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 2(2).