

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK BMT BINA UMMAT BREBES**



SKRIPSI

**Karya Tulis Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen
Pada Program Studi Manajemen**

Disusun oleh :

Ikhlusul Amal (12201068)

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI

BANK BPD JATENG

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK BMT BINA UMMAT BREBES

Ikhlasul Amal
12201068

Program Studi Manajemen STIE Bank BPD Jateng
ikhlasulamal1008@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengatasi perbedaan hasil dari penelitian sebelumnya dan bertujuan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di BMT Binna Ummat Brebes. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh dengan 74 responden yang merupakan karyawan BMT Binna Ummat Brebes. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan software SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Kinerja karyawan, motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja*

Abstract

This study was conducted to address discrepancies in previous research and aims to provide empirical evidence on the influence of work motivation, job satisfaction, and work discipline on employee performance at BMT Binna Ummat Brebes. The data used in this study is primary data. The sampling technique used was saturation sampling with 74 respondents who are employees of BMT Binna Ummat Brebes. The data was analyzed using multiple linear regression analysis with SPSS version 26 software. The results of the study indicate that there is an influence of work motivation, job satisfaction, and work discipline on employee performance.

Keyword : employee performance, work motivation, job satisfaction, work discipline

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset penting bagi sebuah organisasi dan dapat dianggap sebagai motor penggerak operasionalnya. Tujuan organisasi menggambarkan pernyataan tentang keadaan yang diinginkan dan hendak dicapai oleh organisasi tersebut (Fajri et al., 2022). Untuk mencapai tujuannya, organisasi tentunya memerlukan sumber daya manusia dengan kinerja yang optimal. Pengelolaan Sumber Daya Manusia harus diperhatikan dengan serius agar kualitas SDM semakin meningkat (Danang., 2020). Sumber Daya Manusia yang mampu memberikan kontribusi baik merupakan Sumber Daya Manusia yang dapat memberikan dukungan kepada keberhasilan perusahaan. (Parasian and Adiputra

2021). Manusia merupakan aset yang penting dalam organisasi, sehingga sumber daya manusia harus dikelola, dilatih, dan dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi. Pemanfaatan Sumber Daya Manusia yang tidak optimal akan mengakibatkan dampak negatif bagi perusahaan dimana perusahaan tidak akan berjalan dengan optimal, maka dari itu perusahaan perlu mendukung setiap kinerja karyawan.

Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas selama periode tertentu juga disebut kinerja. Selain itu, penyelesaian tugas dan tanggung jawab oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi juga dapat disebut sebagai kinerja.(Silaen et al., 2020). Dalam suatu target yang telah ditentukan, perlu ditetapkan penilaian sebagai bentuk perhatian terhadap kinerja para karyawan karena di saat yang bersamaan karyawan memerlukan penilaian tersebut sebagai umpan baliknya.(Silaen et al., 2020)

Dari perspektif perusahaan, kinerja adalah alat untuk mengukur pencapaian tujuan, sedangkan bagi karyawan, kinerja adalah kewajiban. Dengan kata lain, kinerja adalah penyelesaian tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan prosedur, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.(Fajri & Terza Rahman, 2021). Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Badrianto et al., 2022)

Dengan peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang membantu pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pentingnya sumber daya manusia dan kinerja karyawan harus disadari oleh semua industri agar dapat bersaing dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.(Elizabeth & Yanuar, 2021)

Secara faktual, kebutuhan dan aturan terkait kinerja tidak selaras dengan kondisi lapangan, seperti yang terungkap dalam hasil pra-survei di BMT Bina Ummat yang menunjukkan kinerja masih belum optimal. Evaluasi kinerja karyawan menunjukkan bahwa masih ada kehadiran karyawan yang terlambat. Keterlambatan karyawan saat bekerja menunjukkan kurangnya disiplin dan melanggar peraturan perusahaan yang sudah ditetapkan. Masalah ini mungkin disebabkan oleh rendahnya tingkat tanggung jawab karyawan. Dengan hasil data dari pra-survei yang disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 1.1 Rekapitulasi Absensi Karyawan

Bulan	Terlambat
Januari	22 kali
Februari	25 kali
Maret	17 kali
April	19 kali
Total	83 kali

Rekapitulasi Absensi Karyawan

Sumber : Olah Data BMT Bina Ummat

Pada tabel 1.1 memuat informasi terkait data yang didapatkan peneliti yang diperoleh dari observasi ke kantor BMT Binna Ummat, menurut data di atas yang memuat data rekapitulasi absensi karyawan dari BMT Binna Ummat dalam jangka 4 bulan yaitu Januari sampai April 2024.

Pada tabel 1.1 juga menjelaskan bahwa dalam melaksanakan praktiknya masih ada karyawan yang datang terlambat. Pada bulan januari terdapat 22 kasus

keterlambatan dari 74 karyawan, walaupun masih tergolong rendah tetapi masih ada karyawan yang terlambat datang.

Faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor motivasi kerja (Hidayat et al., 2024). Untuk mencapai target yang diinginkan, karyawan harus memiliki motivasi kerja yang tinggi agar keberhasilan dapat dicapai. Pada dasarnya, motivasi dianggap sebagai salah satu solusi untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja juga bisa menjadi penentu kesuksesan. Tanpa adanya motivasi dalam organisasi, tujuan atau target tidak akan tercapai. (Latifah et al., 2020). Motivasi kerja adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, sehingga sering kali diartikan juga sebagai pendorong perilaku seseorang. (Hustia, 2020), oleh karena itu motivasi merupakan suatu hal yang sangat penting bagi karyawan dalam pengembangan kinerja perusahaan. Hal ini dimaksudkan untuk membuat karyawan bersemangat dalam melaksanakan tugasnya, salah satu contoh motivasi kerja yang membangkitkan semangat karyawan adalah pemberian bonus kepada karyawan.

Hasil penelitian dari (Zahara & Hidayat, 2017) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah ekspresi emosional yang menyenangkan dari cinta terhadap pekerjaan yang dilakukan. Tingkat kepuasan karyawan meningkat ketika imbalan yang diterima sepadan dengan hasil kerja yang mereka capai. (Paparang et al., 2021). Kepuasan kerja adalah evaluasi seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja, dan hubungan dengan sesama rekan kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja menjadi elemen krusial yang harus dimiliki oleh setiap karyawan agar mereka dapat berinteraksi efektif dalam lingkungan kerja, sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara efisien sesuai dengan tujuan perusahaan. (Azhari & Supriyatin, 2020) Kepuasan Kerja adalah perilaku kerja yang didasarkan pada kesadaran yang kuat dan keyakinan utama terhadap tanggung jawab total terhadap pandangan dunia kerja.

Salah satu faktor yang meningkatkan kinerja karyawan adalah disiplin, yang merupakan fungsi operasional utama dalam manajemen sumber daya manusia. Disiplin adalah kunci penting karena mempengaruhi prestasi kerja karyawan; semakin baik disiplinnya, semakin tinggi prestasi yang dapat dicapai karyawan. Tanpa disiplin yang baik, perusahaan akan kesulitan mencapai hasil optimal. (Suryadi & Karyono, 2022). Hal tersebut membuat kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting bagi karyawan dalam pengembangan perusahaan.

Faktor yang dapat mempengaruhi karyawan dalam perusahaan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia karena mempengaruhi tingkat prestasi kerja karyawan. Semakin baik disiplin karyawan di suatu perusahaan, semakin tinggi pula prestasi yang dapat mereka capai, serta menciptakan karyawan yang berkualitas. Disiplin yang konsisten juga mencerminkan kemampuan organisasi dalam memelihara loyalitas dan kualitas pegawai, serta menggambarkan nilai kualitas kerja mereka (Wau, 2021). Disiplin dan motivasi adalah elemen kunci dalam sebuah perusahaan. Tanpa kedua hal tersebut, suatu perusahaan akan kesulitan meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas mereka dan bertahan dalam menghadapi persaingan. Karena pada dasarnya, tujuan setiap perusahaan adalah mencapai dan mempertahankan keberhasilan agar bisa bertahan. (Christian & Kurniawan, 2021).

Disiplin kerja sangat penting bagi pertumbuhan organisasi, digunakan untuk menginspirasi pegawai agar dapat disiplin dalam menjalankan tugas baik secara individu maupun dalam tim. Selain itu, disiplin kerja membantu mengajarkan pegawai untuk mematuhi dan menghormati peraturan, prosedur, dan kebijakan perusahaan, yang pada gilirannya menghasilkan kinerja yang optimal. Dalam literatur, konsep dan definisi disiplin kerja bervariasi tergantung sudut pandangnya. Salah satu aspek kekuatan Sumber Daya Manusia (SDM) tercermin dalam sikap dan perilaku disiplin, karena disiplin berdampak kuat pada kemampuan organisasi mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, terdapat fenomena penelitian mengenai motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BMT Binna Ummat. Fenomena ini berkaitan dengan bagaimana perusahaan mengelola jam kerja karyawan untuk mengurangi keterlambatan. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris peran motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan memberikan dampak positif terhadap kemajuan perusahaan atau instansi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Penelitian ini mengacu pada jurnal (Marlius & Pebrina, 2022), dan yang membedakan penelitian ini adalah pada penelitian (Marlius & Pebrina, 2022) menggunakan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai variabel independennya sedangkan dalam penelitian ini menambahkan variabel kepuasan kerja sebagai faktor yang mendukung kinerja karyawan.

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa permasalahannya adalah bagaimana pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka tujuan dari penelitian ini adalah menguji dan menganalisis (a) apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (b) apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (c) apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Kajian Pustaka

2.1 Teori Atribusi

Heider adalah salah satu pelopor teori atribusi, karena dalam tulisannya, ia merumuskan dasar teori ini secara umum tentang faktor-faktor yang mempengaruhi tindakan seseorang. Heider secara khusus memperhatikan "Causal Locus" suatu tindakan, dan banyak karyanya berfokus pada saat seseorang lebih cenderung menilai penyebab perilaku sebagai faktor internal (seperti disposisi atau karakteristik seseorang) atau faktor eksternal (seperti faktor lingkungan) pada orang lain. Locus kausal tetap menjadi elemen utama dalam studi atribusi dan mudah dipahami. (Utama & Rohman, 2023)

2.2 Kinerja Karyawan

Kinerja mengacu pada kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan tersebut, dibutuhkan tekad dan kemampuan tertentu. (Pangestu et al., 2022). Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi pada waktu tertentu, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka, untuk

mencapai tujuan organisasi tersebut secara sah, tanpa melanggar norma dan etika(Dwi Oktavia & Nurul Umi, 2021).

2.3 Motivasi Kerja

Motivasi kerja Menurut (Fransiska & Tupti, 2020) Motivasi kerja adalah salah satu faktor penting yang mendorong seseorang untuk mencapai kinerja yang optimal. Motivasi terdiri dari serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai tujuan spesifik. Sikap dan nilai-nilai tersebut merupakan kekuatan tak terlihat yang mendorong individu untuk bertindak dalam mencapai tujuan tersebut. Dalam lingkungan perusahaan, motivasi kerja adalah dorongan psikologis yang ada dalam diri seorang pegawai, yang dapat menentukan arah perilakunya di perusahaan, tingkat usahanya, serta kemampuannya menghadapi berbagai masalah dan hambatan di perusahaan. Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong seorang pegawai untuk bergerak menuju tujuan tertentu (Yolinza & Marlius, 2023).

Mengenai definisi dan penjelasan motivasi kerja dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu proses dorongan untuk seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan untuk mencapai tujuan.

2.4 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap positif dari karyawan yang mencakup perasaan dan perilaku mereka terhadap pekerjaan, yang timbul dari penilaian terhadap pekerjaan tersebut sebagai bentuk penghargaan dalam mencapai nilai-nilai penting dalam pekerjaan.(Makkira et al., 2022). Kepuasan kerja dapat menghasilkan komitmen yang lebih besar, namun juga bisa menyebabkan upaya yang lebih sedikit, yang pada akhirnya menurunkan komitmen dan mempengaruhi kinerja. Definisi ini tidak bisa dianggap sebagai konsep tunggal. Seseorang mungkin merasa puas dengan satu aspek pekerjaannya, tetapi tidak puas dengan aspek lainnya. Kepuasan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Anwar & Perkasa, 2023).

2.5 Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka mau mengubah perilaku mereka serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan mereka dalam mematuhi semua peraturan perusahaan.(Segoro & Kusuma Pratiwi, 2021). Disiplin mencerminkan besarnya tanggung jawab pegawai yang mendorong semangat kerja mereka. Kedisiplinan adalah pondasi utama dalam organisasi, karena disiplin akan mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin baik disiplin pegawai, semakin baik pula kinerja yang dicapai (G. S. Putra & Fernos, 2023).

2.6 Penelitian Terdahulu

Beberapa Penelitian terdahulu :

No	Judul Penelitian	Peneliti	Variabel	Metode	Hasil
1.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Gema Teknikatama Cibitung	(Segoro & Kusuma Pratiwi, 2021)	Independen: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Dependen : Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Terdapat disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja sedangkan motivasi tidak berpengaruh

2.	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan.	(Muhammad Dirham Azis, 2018)	Independen : Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Dependen : Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Dazzel Yogyakarta	(Endra, 2022)	Independen : Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Dependen : Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi	(Fauziek 2021)	Independen : Kepuasan Kerja Dependen : Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5.	Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura	(Syahputra, 2020)	Independen : Kepemimpinan, Disiplin, dan Motivasi Dependen : Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja di dinas kelautan dan perikanan provinsi jawa timur	(Widyawati, 2021)	Independen : Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Dependen : Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan
7.	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang	(Christian & Kurniawan, 2021)	Independen : Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Dependen : Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan

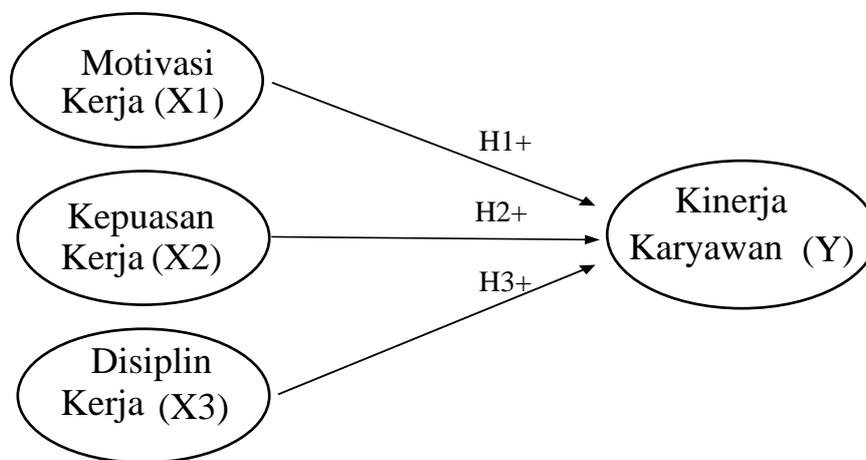
					motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
--	--	--	--	--	--

2.7 Model Penelitian

Model penelitian digunakan untuk menggambarkan keterkaitan antar variabel dari penelitian ini yaitu Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

Model Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah berikut:

Gambar 2.7 Model Penelitian



2.8 Hipotesis

2.8.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Nur Adinda et al., 2023) Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja juga terdiri dari kumpulan kekuatan atau energi, baik dari dalam maupun luar pekerjaan, yang mencakup usaha terkait pekerjaan, intensitas, dan ketekunan. Motivasi kerja juga merupakan sikap atau mentalitas yang muncul baik dari dalam diri sendiri maupun dari faktor eksternal yang membuat seseorang antusias dan termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Seorang pemimpin harus mampu mendorong dan memberikan semangat yang memotivasi karyawan agar mereka terus bersemangat dalam bekerja, sehingga kinerja dan produktivitas mereka tetap optimal.

Berdasarkan Penelitian (Nur Adinda et al., 2023) menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian (Aulia Fitri Tsuraya & Jhon Fernos, 2023) juga menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka, berdasarkan hasil penelitian terdahulu dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Terdapat pengaruh yang positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

2.8.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Andayani et al., 2020) Kepuasan kerja adalah salah satu faktor penting untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, ia akan berusaha semaksimal mungkin dengan motivasi kerja yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat kepuasan kerja karyawan tercermin dari perasaan mereka terhadap pekerjaan, yang ditunjukkan melalui sikap positif terhadap segala hal yang dihadapi serta tugas yang diberikan. (Sapar, 2022).

Berdasarkan penelitian (Utari & Heryyanda, 2021) menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Menurut Penelitian (Widayati et al., 2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka, berdasarkan hasil penelitian terdahulu dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Terdapat pengaruh yang positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

2.8.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja yang tinggi dari karyawan sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya secara optimal. Tingkat disiplin kerja yang tinggi mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan kinerja yang diberikan kepadanya (Pratiwi et al., 2023). Disiplin yang baik dari pegawai juga akan menunjukkan bahwa organisasi mampu memelihara dan menjaga loyalitas serta kualitas pegawainya. Disiplin ini juga mencerminkan nilai kualitas kerja pegawai (Wau, 2021).

Berdasarkan penelitian (B. P. Putra & Haryadi, 2022) menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dari (Marlius & Pebrina, 2022) menunjukkan disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka, berdasarkan hasil penelitian terdahulu dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

3. Metode Penelitian

3.1 Definisi Operasional

Tabel 3.1 Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator Variabel	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja karyawan dalam memberikan kontribusi yang dicapai saat melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab	1. Efektif 2. Efisiensi 3. Kualitas 4. Ketepatan Waktu	Likert

	yang diberikan.(Sutrisno et al., 2022)	5. Produktivitas (Moeheriono 2014)	
Motivasi Kerja (X1)	Motivasi Kerja merupakan keadaan yang timbul dari diri seseorang yang mendorong untuk melakukan pekerjaan dengan rasa senang agar hasil dari pekerjaan akan baik dan memuaskan .(Caissar et al., 2022)	1. Gaji 2. Supervisor 3. Hubungan Kerja 4. Penghargaan 5. Keberhasilan (Sunyoto 2012)	Likert
Kepuasan Kerja (X2)	Kepuasan kerja merupakan salah satu sikap mencintai pekerjaan, sikap kepuasan kerja diwujudkan dalam semangat kerja dan hasil kerja (Makkira et al., 2022)	1. Kepuasan terhadap gaji 2. Kepuasan dengan promosi 3. Kepuasan terhadap rekan kerja 4. Kepuasan terhadap supervisor (Syahputra 2019)	Likert
Disiplin kerja (X3)	Disiplin Kerja Merupakan kemampuan pekerja dalam melaksanakan peraturan yang berlaku dengan baik dan tidak melanggar peraturan (Nur Adinda et al., 2023)	1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan dan pemimpin 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanksi hukum 7. Ketegasan 8. Hubungan kemanusiaan (Siagian Mauli 2019)	Likert

3.2 Populasi

Populasi adalah kumpulan individu atau karyawan yang berada ditempat atau perusahaan yang sama. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan BMT BINA UMMAT Brebes sebanyak 74

3.3 Sampel dan Teknik Sampling

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih oleh peneliti untuk diamati, sehingga ukuran sampel lebih kecil dari populasi (Ghozali, 2018). Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu dengan metode kuesioner

yang dilakukan melalui Google Form kepada para karyawan BMT BINA UMMAT.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan data primer yaitu dengan membagikan Google Form kepada sampel yang digunakan. Kuisisioner merupakan pengambilan data dengan cara membagikan beberapa pertanyaan maupun pernyataan yang sudah ditulis oleh peneliti (Wau, 2021). Responden akan memilih satu jawaban dari lima jawaban yang disediakan.

Tabel 3. 2 Skala Likert

Kategori	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (ST)	4
Ragu-Ragu (RG)	3
Kurang Setuju (TS)	2
Tidak Setuju (TS)	1

3.5 Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data primer. Data tersebut kemudian dianalisis menggunakan program SPSS for Windows dengan metode analisis yang meliputi

3.5.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan pengelolaan data yang digunakan untuk memberikan gambaran atas data yang sudah dikumpulkan dalam penelitian. Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari rata-rata (mean), standar deviasi, variasi, maksimum, minimum, sum, range kemencengan distributive (kurtosis dan skewness) (Ghozali, 2018).

3.5.2 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai apakah suatu pengukuran kuesioner valid atau tidak (Imam Ghozali, 2006). Kuesioner dianggap valid jika pertanyaannya mampu mengungkapkan hasil yang relevan dengan masalah yang diukur. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = $n-2$ (n = jumlah sampel). Pertanyaan atau indikator dianggap valid jika nilai r hitung lebih tinggi dari nilai r tabel dan bernilai positif. Namun, jika nilai r hitung lebih rendah dari nilai r tabel atau bernilai negatif, maka dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi hasil penelitian. Kuesioner dianggap reliabel atau handal jika tanggapan responden terhadap pernyataannya konsisten (Ghozali, 2018). Dalam uji reliabilitas, hasil percobaan pertama dibandingkan dengan hasil percobaan berikutnya. Jika hasilnya positif dan signifikan, maka instrumen tersebut dianggap reliabel. Selain itu, jika nilai

reliabilitas lebih dari 0.60, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut memenuhi syarat reliabilitas.

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah residual memiliki fungsi normal atau tidak. Uji statistik yang digunakan yaitu Uji Kolmogorov Smirnov (KS). Jika nilai signifikansi yang muncul lebih dari $\alpha=0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa residual memiliki distribusi yang normal (Sugiyono, 2019).

2. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, yaitu tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini, digunakan uji Glejser. Model regresi yang baik akan menunjukkan homoskedastisitas karena data tersebut mengumpulkan dan mewakili ukuran secara konsisten.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mendeteksi adanya hubungan antar variabel independen. Model regresi yang baik umumnya tidak menunjukkan korelasi antar variabel bebas. Multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Nilai cut-off yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah tolerance > 10 (Ghozali, 2018).

3.5.4 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis untuk menguji hubungan antara beberapa variabel independen dengan satu variabel dependen (Ghozali, 2018). Metode ini memberikan wawasan tentang hubungan linear antar variabel dan memungkinkan perkiraan nilai variabel dependen berdasarkan variabel independen yang ditentukan. Berikut merupakan bentuk persamaan regresi linear berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Y	: Kinerja Karyawan
a	: Konstanta
b ₁ b ₂ b ₃	: Koefisien regresi variabel independen
X ₁	: Motivasi Kerja
X ₂	: Kepuasan Kerja
X ₃	: Disiplin Kerja
e	: Error term

3.5.5 Uji Kelayakan Model

1. Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2018) Koefisien determinasi dilakukan untuk melihat beberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat yang dilihat melalui *adjusted R²*. Nilainya terketak antara 0 dan 1. Jika hasil yang diperoleh $> 0,5$ atau mendekati 1, maka model yang digunakan dianggap tepat dalam menggunakan estimasi

2. Uji Statistik F

Uji F digunakan untuk menguji apakah model yang digunakan untuk penelitian layak atau tidak dan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel X dan Variabel Y. Untuk mengetahui adanya pengaruh atau tidak dapat dilihat berdasarkan probabilitas. Apabila probabilitas $< 0,05$ artinya variabel X1, X2 memiliki pengaruh keseluruhan dan signifikan terhadap variabel Y (Ghozali, 2018)

3. Uji Statistik T

Uji T (t-test) dilakukan untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Kriteria hasil uji t yaitu jika nilai *probability* $t < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, sedangkan jika nilai *probability* $t > 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 Diterima (Ghozali, 2018).