

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KSPPS BMT AL FATH
IKMI CABANG UTAMA TANGERANG SELATAN**

Siska Rahma Sari¹, Dr. Thamrin, S.T., M.Pd.²

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: rahmasarisiska5@gmail.com¹, dosen01195@unpam.co.id²

ABSTRACT

Purpose. *The purpose of this research is to determine the effect of work motivation and work discipline on employee performance at KSPPS BMT Al Fath Ikmi South Tangerang Main Branch.*

Methods. *The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and obtained a sample of 56 respondents.*

Results. *The purpose of this research, the calculated t for the work motivation of $4.573 > t$ table of 2.004 or a significance of $0.00 < 0.05$, meaning that it partially has a positive and significant effect on work motivation on employee performance. And the calculated t for work discipline is $4.959 > t$ table 2.004 or a significance of $0.00 < 0.50$, meaning that work discipline partially has a positive and significant effect on employee performance. For the f test, the calculated f is $50,000 > f$ table $2,780$ or a significance of $0.00 < 0.50$, meaning that it simultaneously has a positive and significant effect on work motivation and work discipline on employee performance. Multiple linear regression analysis obtained the equation $Y = 2.677 + 0.452 (X1) + 0.396 (X2)$. The determination analysis obtained a value of 0.654 with a percentage of 65.4% , while the remaining 34.6% was caused by other variables.*

Implications. *The implications of this study are to provide employees with opportunities to develop their potential by holding various training and development programs, providing access to learning resources, and creating a work culture that supports employee growth and exploration. In addition, companies need to ensure that employees carry out efficient time management and balance between work and rest. It is important to avoid fatigue and exhaustion that can affect performance in the long term. Occasionally, take time to take a short break, take a short walk around the office, or do light exercise to refresh the mind and body. Finally, employees should use their time efficiently by planning and setting priorities well. Avoid procrastinating on important work and utilize time management techniques to improve company performance and productivity.*

Keywords. *Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance*



ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSPPS BMT Al Fath Ikmi Cabang Utama Tangerang Selatan.

Metode. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 56 responden.

Hasil. Hasil penelitian uji t diperoleh t hitung untuk motivasi kerja sebesar $4,573 > t$ tabel sebesar $2,004$ atau signifikansi $0,00 < 0,05$, artinya secara parsial berpengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dan t hitung disiplin kerja sebesar $4,959 > t$ tabel $2,004$ atau signifikansi $0,00 < 0,50$, artinya secara parsial berpengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk uji f diperoleh f hitung sebesar $50,000 > f$ tabel $2,780$ atau signifikansi $0,00 < 0,50$, artinya secara simultan berpengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan $Y = 2,677 + 0,452 (X1) + 0,396 (X2)$. Analisis determinasi diperoleh nilai sebesar $0,654$ dengan persentase sebesar $65,4\%$, sedangkan sisanya $34,6\%$ disebabkan oleh variabel lain.

Implikasi. Implikasi penelitian ini adalah dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan potensi diri mereka dengan mengadakan program pelatihan dan pengembangan yang beragam, menyediakan akses ke sumber daya pembelajaran, serta menciptakan budaya kerja yang mendukung pertumbuhan dan eksplorasi karyawan. Selain itu perusahaan perlu untuk memastikan bahwa karyawan melakukan manajemen waktu yang efisien dan seimbang antara pekerjaan dan istirahat. Penting untuk menghindari kelelahan dan kelelahan yang dapat memengaruhi kinerja dalam jangka panjang. Sesekali, luangkan waktu untuk istirahat sejenak, berjalan-jalan sebentar di sekitar kantor, atau melakukan latihan ringan untuk menyegarkan pikiran dan tubuh. Terakhir karyawan hendaknya memanfaatkan waktu secara efisien dengan merencanakan dan mengatur prioritas dengan baik. Hindari menunda-nunda pekerjaan yang penting dan manfaatkan teknik manajemen waktu untuk meningkatkan kinerja serta produktivitas perusahaan.

Kata Kunci. Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset paling berharga bagi setiap organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kualitas dan kinerja individu-individu yang ada di dalamnya. Oleh karena itu, pemahaman mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menjadi sangat penting.

Motivasi kerja adalah dorongan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan atau pekerjaan tertentu. Dorongan ini dapat berasal dari dalam diri individu (internal), seperti kebutuhan, keinginan, nilai-nilai, dan harapan, maupun dari luar (eksternal), seperti pengakuan, penghargaan, promosi, atau insentif finansial. Motivasi kerja yang tinggi menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena individu yang termotivasi cenderung lebih produktif, kreatif, dan berkomitmen terhadap pekerjaannya.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang mencerminkan komitmen seseorang terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin kerja tidak hanya terkait dengan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga melibatkan inisiatif, ketekunan, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Disiplin kerja yang tinggi melengkapi motivasi kerja, sehingga menghasilkan kinerja yang berkualitas dan berkelanjutan.

Penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam mengenai bagaimana interaksi antara motivasi kerja dan disiplin kerja dapat meningkatkan kontribusi individu terhadap keberhasilan organisasi. Dengan memahami hubungan antara kedua variabel ini, diharapkan dapat ditemukan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Motivasi Kerja

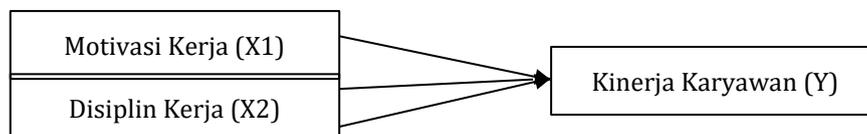
Menurut Marihot (2019:321), "motivasi kerja adalah faktor yang mengarahkan dan mendorong sikap atau harapan seseorang untuk melakukan sesuatu yang diungkapkan dalam bentuk usaha keras".

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017:193), "disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya".

Kinerja Pegawai

Menurut Mutty & Hudiwinarsih (dalam Tannedy, 2017:153), "kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dicapai seseorang)".



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:63), "hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan". Dengan kata lain, hipotesis merupakan dugaan sementara yang mungkin benar dan mungkin salah, sehingga dianggap atau dipandang sebagai kesimpulan yang bersifat sementara. Sedangkan penolakan atau penerima suatu hipotesis tersebut tergantung dari hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang di kumpulkan, kemudian diambil suatu kesimpulan.

H_{a1}: Terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KSPPS BMT

Al Fath Ikmi Cabang Utama Tangerang Selatan.

H_{a2}: Terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KSPPS BMT Al Fath Ikmi Cabang Utama Tangerang Selatan.

H_{a3}: Terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada KSPPS BMT Al Fath Ikmi Cabang Utama Tangerang Selatan.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sugiyono (2017:8), “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis, data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Penelitian ini mengulas mengenai variable Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sebagai variable *independent*, serta variable Kinerja Karyawan (Y) sebagai variable *dependen*. Objek yang diselidiki dalam penelitian ini adalah Motivasi kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dalam konteks Kinerja Karyawan pada KSPPS BMT Al Fath Ikmi Cabang Utama Tangerang Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Pada KSPPS BMT Al Fath Ikmi Cabang Utama Tangerang Selatan berjumlah 56 karyawan, teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi data primer (teknik observasi dan kuesioner) dan data sekunder (perpustakaan dan jurnal).

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Upah yang diberikan sudah selsuai dengan standar yang telah ditetapkan	0,735	0,263	Valid
Upah yang diberikan sudah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan	0,599	0,263	Valid
Keselamatan kerja sudah memenuhi standar kerja yang baik	0,772	0,263	Valid
Perusahaan menciptakan kondisi kerja yang aman	0,747	0,263	Valid
Saya dapat berkomunikasi dengan baik terhadap sesama karyawan	0,691	0,263	Valid
Saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan <i>Teamwork</i>	0,631	0,263	Valid
Selama ini perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja karyawan	0,653	0,263	Valid
Perusahaan memberikan <i>reward</i> pada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang lebih baik	0,782	0,263	Valid
Perusahaan menempatkan karyawan pada unit kerja tertentu selsuai dengan potensinya	0,768	0,263	Valid
Perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan potensi dirinya	0,643	0,263	Valid

Pernyataan	r hitung	r tabel	keterangan
------------	----------	---------	------------

Saya masuk kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku	0,749	0,263	Valid
Saya pulang kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku	0,790	0,263	Valid
Saya beristirahat sesuai dengan peraturan yang berlaku	0,754	0,263	Valid
Saya tidak pernah meninggalkan kantor di jam	0,726	0,263	Valid
Saya menjalankan tugas sesuai dengan tugas pokok	0,746	0,263	Valid
Saya selalu menaati peraturan yang ditetapkan	0,820	0,263	Valid
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan	0,767	0,263	Valid
Saya menggunakan seragam sesuai dengan peraturan	0,647	0,263	Valid
Saya selalu mengerjakan pekerjaan/tugas dengan penuh tanggung jawab	0,753	0,263	Valid
Saya sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan	0,864	0,263	Valid
Saya menjaga tingkah laku sesuai dengan norma yang berlaku	0,813	0,263	Valid
Dalam setiap pelaksanaan kerja saya selalu memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan	0,763	0,263	Valid

Pernyataan	r Hitung	r tabel	Keterangan
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan	0,685	0,263	Valid
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan harapan perusahaan	0,727	0,263	Valid
Saya bekerja sesuai dengan <i>skill</i> yang saya miliki	0,717	0,263	Valid
Saya dapat menguasai bidang pekerjaan dengan hal yang baik	0,848	0,263	Valid
Saya memiliki pengetahuan terkait pekerjaan yang harus diselesaikan	0,767	0,263	Valid
Saya memiliki potensi yang baik setiap tahapan penelitian	0,807	0,263	Valid
Saya dapat melaksanakan tugas sesuai dengan <i>job</i>	0,869	0,263	Valid
Saya dapat melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai waktu yang ditentukan	0,752	0,263	Valid
Saya dapat bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	0,798	0,263	Valid
Saya terbiasa tidak menunda-menunda pekerjaan	0,740	0,263	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26

Berdasarkan data tabel 1 di atas, dapat dilihat bahwa dari 32 butir pernyataan dinyatakan valid, hal ini dibuktikan dengan semua item-item pernyataan memiliki nilai *corrected* item total *correlation* lebih besar dari nilai *r* tabel 0,263 Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Motivasi Kerja (X1)	0,884	0,60	Reliabel

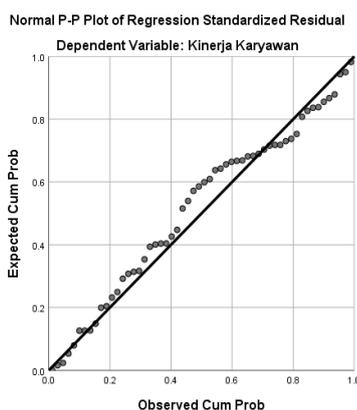
2.	Disiplin Kerja (X2)	0,935	0,60	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0,923	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 26

Pada tabel 2 di atas, menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 yang berarti reliabel atau memenuhi persyaratan.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Untuk mengetahui bentuk distribusi data, bisa dilakukan dengan grafik distribusi dan analisis statistik.



Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26

Gambar 2 Uji Normalitas P-P Plot

Pada gambar grafik diatas, menunjukkan data berdistribusi normal, data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal. Dengan itu maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Pengujian Multikolinearitas

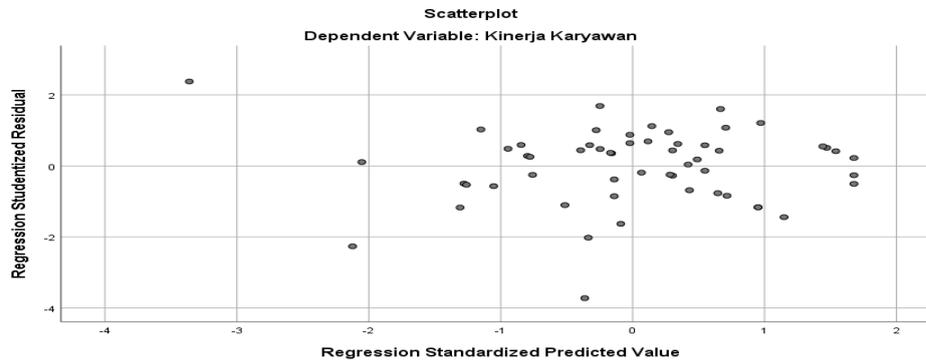
Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error					
1	(Constant)	2.677	3.723		.719	.475		
	Motivasi Kerja	.452	.099	.441	4.573	.000	.702	1.424
	Disiplin Kerja	.396	.080	.478	4.959	.000	.702	1.424

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26

Dari tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa nilai nilai *tolerance* variabel motivasi kerja adalah 0,702 dan nilai *tolerance* variabel disiplin kerja adalah 0,702, yang keduanya melebihi 0,10. Sedangkan nilai VIF untuk variabel motivasi kerja adalah 1,424 dan untuk variabel disiplin kerja adalah 1,424, yang keduanya lebih rendah dari 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat masalah multikolinearitas karena nilai *tolerance* melebihi 0,10 dan nilai VIF berada di bawah 10.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26

Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 3 diatas, tidak ada pola atau tren khusus yang terlihat dalam penyebaran titik-titik. Dengan demikian, kesimpulan yang dapat diambil adalah tidak adanya bukti untuk gangguan heteroskedastisitas pada model regresi yang sedang dievaluasi. Oleh karena itu, model regresi dianggap cocok dan dapat digunakan dengan layak.

Uji Autokorelasi

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.808 ^a	.654	.641	4.27300	1.862
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pada tabel 4 diatas, bahwa model regresi ini tidak menunjukkan adanya autokorelasi. Hal ini diperkuat dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,882, yang berada dalam interval 1,550-2,460.

Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Pengujian Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.677	3.723		.719	.475
	Motivasi Kerja	.452	.099	.441	4.573	.000
	Disiplin Kerja	.396	.080	.478	4.959	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 2

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa koefisien Regresi Linear Berganda $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$ yang telah ditemukan antara motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $Y = 2,677 + 0,452 X_1 + 0,396 X_2$ dan hasil tersebut dapat disimpulkan:

- Nilai Konstanta (a) sebesar 2,677 menyatakan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) sama dengan nol, maka variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 2,677.
- Koefisien Regresi motivasi kerja (X_1) sebesar 0,452 artinya jika motivasi kerja (X_1) mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,452 dengan asumsi

variabel tetap. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan yang positif antara variabel motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

- C. Koefisien Regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,396 artinya jika disiplin kerja (X_2) mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,396 dengan asumsi variabel tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.808 ^a	.654	.641	4.27300

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

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26

Dari data tabel yang disajikan, didapatkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,654. Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan sekitar 65,4% dari variasi atau perubahan yang terjadi pada variabel kinerja karyawan. Sisanya, sekitar $(100 - 65,4\%) = 34,6\%$, diindikasikan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model atau analisis yang dilakukan.

Uji Hipotesis Uji T Parsial

Tabel 7. Hasil Pengujian T Parsial Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.677	3.723		.719	.475
	Motivasi Kerja	.452	.099	.441	4.573	.000
	Disiplin Kerja	.396	.080	.478	4.959	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian yang tercatat dalam tabel di atas diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (4,573 > 2,004). Penemuan ini juga diperkuat oleh nilai ρ value < Sig.0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8. Hasil Pengujian T Parsial Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.677	3.723		.719	.475
	Motivasi Kerja	.452	.099	.441	4.573	.000
	Disiplin Kerja	.396	.080	.478	4.959	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian yang tercatat dalam tabel di atas diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (4,599 > 2,004). Penemuan ini juga diperkuat oleh nilai ρ value < Sig.0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang

signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji F Simultan

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1825.853	2	912.927	50.000	.000 ^b
	Residual	967.700	53	18.258		
	Total	2793.554	55			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja						

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26

Hasil pengujian menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($50,000 > 2,780$), dan ini diperkuat dengan nilai ρ value yang kurang dari tingkat signifikansi ($0,000 < 0,050$). Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_3 diterima. Ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, persamaan regresi $Y = 10,839 + 0,720 X_1$ menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel yang diamati. Koefisien korelasi sebesar 0,702 menandakan keterkaitan yang signifikan antara keduanya. Meskipun demikian, nilai determinasi sebesar 0,493 atau 49,3% menunjukkan bahwa sebagian besar variabilitas dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja, sedangkan faktor lain memengaruhi 50,7% sisanya. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,73 > 2,004$), yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini mengindikasikan bahwa ada bukti signifikan yang mendukung pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa persamaan regresi adalah $Y = 11,83 + 0,596X_2$, dengan koefisien korelasi sebesar 0,719, menandakan adanya hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel. Nilai determinasi, atau kontribusi pengaruhnya, adalah 0,517, yang artinya 51,7% variasi dalam kinerja dapat dijelaskan oleh variabel independen, sedangkan 48,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($4,959 > 2,004$), sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana yang dinyatakan dalam persamaan regresi $Y = 2,677 + 0,452 X_1 + 0,396 X_2$. Koefisien korelasi antara variabel independen dan variabel dependen sebesar 0,808, menunjukkan hubungan yang sangat kuat di antara keduanya. Selain itu, koefisien determinasi sebesar 0,654 mengindikasikan bahwa 65,4% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan disiplin kerja, sedangkan 34,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($50,000 > 2,780$), sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Kesimpulannya, motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Keterbatasan-keterbatasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terbatasnya cakupan faktor-faktor yang telah diperhitungkan dalam mengamati kinerja karyawan di KSPPS BMT Al Fath Ikmi Cabang Utama Tangerang Selatan.
2. Keterbatasan dalam mendapatkan data menyebabkan hanya sebagian dari informasi yang diminta dapat disediakan, sehingga tidak semua aspek atau detail yang diharapkan dapat terpenuhi dalam penelitian yang dibuat.
3. Sampel yang digunakan mencakup 56 responden, jumlah tersebut mungkin tidak mencerminkan variasi yang memadai dari sudut pandang karyawan.

6. Kesimpulan

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,839 + 0,720 X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,702 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi sebesar 0,493 atau 49,3% sedangkan sisanya sebesar 50,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,73 > 2,004)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 11,183 + 0,596 X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,719 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,517 atau sebesar 51,7% sedangkan sisanya sebesar 48,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,959 > 2,004)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 2,677 + 0,452 X_1 + 0,396 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,808 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0,654 atau sebesar 65,4% sedangkan sisanya sebesar 34,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(50,000 > 2,780)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Abdullah, M. Ma'ruf. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Kary* Jakarta: Aswara Pressindo.
- Algifari. (2014). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media Siswanto Wahyudi, Ariani Dewi.
- (2016). *Model Pembelajaran Menulis Cerita*. Bandung: Reflika Aditama.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan (Cetakan I ed.)*. Yogyakarta: Gava Media.
- Ghozali, I (2014). *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- Ghozali, I (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Kelima, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

- Hariandja, Marihot Tua E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Manusia untuk Mahasiswa*. Tangerang Selatan: Unpam Press. *Daya Manusia untuk Mahasiswa*. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Revisi Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Revisi Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hery. (2017). *Auditing dan Asurans*, Jakarta: Grasindo
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kotler, P., Keller, K. L., Ang, S. H., Tan, C.T., & Leong, S. M. (2018). *Marketing management: an Asian Pzerspective*. London: Person.
- Kurniasari, R. (2018). *Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi* Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 32-39.
- Mangkunegara, A.A. (2019). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung PT. Refika Aditama.
- Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi 9, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Salemba Empat, Jakarta.
- Pratama, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Pemerintahan dari Teori ke Praktik) (Pertama)* Widina Bhakti Persada Bandung.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter (2019), *Manajemen*, Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Samsudin, Sadili. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia
- Singgih, Santoso. (2014). *SPSS 22 from Essential to Expert Skills*. Jakarta: IKAPI
- Siswanto Wahyudi, Ariani Dewi. (2016). *Model Pembelajaran Menulis Cerita*. Bandung: Reflika Aditama
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Mandar Maju.
- Sondang, P.Siagian. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sudjana. (2014). *Metode Statistika*, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supomo, & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa & Umum (L. Malyana (ed.), Pertama)*. Yrama Widya.
- Sutrisno Edy, M.Si. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Alfabeta. Media Group
- Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Stonner (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Tamnady, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Expert. Terry, George R dan Rue, Leslie W. (2015). *Dasar-dasar Manajemen*. Cetakan ke 16. Jakarta : PT Bumi Aksara.