BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Jambi

Karakteristik merupakan aspek yang terdapat pada setiap karyawan yang bekerja, berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti dengan jumlah sampel sebanyak 40 responden, adapun karakteristik karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Jambi :

5.1.1 Karakteristik Jenis Kelamin Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Jambi

Jenis kelamin karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian ini terdiri dari laki laki dan perempuan yang memasuki usia kerja, yang dapat dilihat tabel berikut :

Tabel 5.1
Jumlah dan Persentase Responden Menurut Jenis Kelamin di Bank Syariah Mandiri KC Jambi

Jenis Kelamin	Jumlah	%
Laki – Laki	28	70.00
Perempuan	12	30.00
Jumlah	40	100.00

Sumber : Bank Syariah Mandiri Jambi, 2021

Berdasarkan Tabel 5.1 di atas dapat dilihat bahwa jenis kelamin karyawan di Bank Syariah Mandiri KC Jambi kebanyakan pada jenis kelamin laki laki yaitu sebanyak 28 orang atau 70.00 persen, sedangkan karyawan dengan jenis kelamin perempuan hanya sebanyak 12 orang atau 30.00 persen.

5.1.2 Karakteristik Usia Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Jambi

Usia pekerja yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Pada umumnya usia seorang mempengaruhi bagaimana seseorang tersebut mampu untuk bekerja dengan golongan usia kerja, yang dapat dilihat tabel berikut :

Tabel 5.2
Jumlah dan Persentase Responden Menurut Usia di Bank Syariah Mandiri KC Jambi

Usia	Jumlah	%
20 – 24	6	15.00
25 – 29	12	30.00
30 – 34	4	10.00
35 – 39	9	22.50
40 – 44	6	15.00
➢ 45	3	7.50
Jumlah	40	100.00

Sumber : Bank Syariah Mandiri Jambi, 2021

Berdasarkan Tabel 5.2 bahwa usia karyawan 20 – 24 tahun sebanyak 6 orang atau sebesar 15 persen, pada usia 25 – 29 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 30 persen, pada usia 30 – 34 tahun sebanyak 4 orang atau sebesar 10 persen, pada usia 35 – 39 tahun sebanyak 9 orang atau sebesar 22.50 persen, pada usia 40 – 44 sebanyak 6 orang atau sebesar 15 persen dan usia 45 tahun keatas sebanyak 3 orang atau 7.50 persen. Dari hasil survey menunjukkan karyawan yang bekerja rentan paling banyak terdapat pada usia 25 – 29 tahun yang berjumlah 12 orang atau sebesar 30 persen, usia tersebut masuk kedalam penduduk yang produktif mampu menghasilkan pendapatan sendiri dengan bekerja.

5.1.3 Karakteristik Pendidikan Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Jambi

Tingkat pendidikan disini diartikan sebagai jenjang pendidikan terakhir yang telah ditamatkan oleh karyawan. Adapun jenjang pendidikan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.3
Jumlah dan Persentase Responden Menurut Pendidikan di Bank Syariah Mandiri KC Jambi

Pendidikan	Jumlah	%
SMA/SMK	6	15.00
Diploma	5	12.50
Sarjana	25	62.50
Magister	4	10.00
Jumlah	40	100.00

Sumber : Bank Syariah Mandiri Jambi, 2021

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas dapat dilihat tingkat pendidikan terakhir pegawai SMA/SMK sebanyak 6 orang atau sebesar 15 persen, pada pendidikan diploma sebanyak 5 orang atau sebesar 12.50 persen, dan pendidikan sarjana sebanyak 25 orang atau sebesar 62.50 persen, sedangkan pendidikan terakhir magister sebanyak 4 orang atau sebesar 10 persen. Pendidikan pegawai banyak terdapat pada pendidikan terakhir tingkat Sarjana dengan jumlah 25 orang atau sebesar 62.50 persen, banyaknya karyawan pada pendidikan terakhir sarjana dikarenakan, upaya untuk bekerja harus memiliki syarat pendidikan perguruan tinggi .

5.1.4 Karakteristik Masa Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Jambi

Masa kerja merupakan jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi. Adapun masa kerja karyawan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.4
Jumlah dan Persentase Responden Menurut Masa Kerja di Bank Syariah Mandiri KC Jambi

Masa Kerja	Jumlah	%
1 – 5	11	27.50
6 – 11	13	32.50
12 – 16	11	27.50
17 – 21	5	12.50
Jumlah	40	100.00

Sumber : Bank Syariah Mandiri Jambi, 2021

Berdasarkan Tabel 5.4 di atas dapat dilihat masa kerja pegawai 1 – 5 tahun sebanyak 11 orang atau sebesar 27.50 persen, masa kerja 6 – 11 tahun sebanyak 13 orang atau 32.50 persen, 12 – 16 tahun sebanyak 11 orang atau 27.50 persen, 17 – 21 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 12.50 persen. Dalam pemilihan subjek penelitian tidak ada batasan mengenai masa kerja, hal ini dimaksudkan

untuk mengetahui seberapa besar masa kerja dapat mempengaruhi terjadinya kinerja pegawai yang baik.

5.2 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

5.2.1 Hasil Kerja

Hasil kerja memiliki 4 indikator, hasil tanggapan responden mengenai pernyataan yang diberikan tentang variabel kinerja karyawan dalam setiap dimensi terdapat pada tabel berikut :

Tabel 5.5
Tabulasi tanggapan responden mengenai hasil kerja

No	Pernyataan	Frekuensi Pertanyaan					Total	Rata-rata	Kategori
		STS	TS	KS	S	SS			
1	Jumlah pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan sesuai yang diberikan	2	2	4	16	16	162	4.05	Tinggi
2	Setiap tugas yang berikan dilaksanakan dengan penuh teliti	1	3	4	8	24	171	4.28	Sangat Tinggi
3	Setiap pekerjaan yang diberikan dapat selesai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	2	2	6	17	13	157	3.93	Tinggi
4	Setiap karyawan dapat memahami setiap tugas dengan baik	2	2	7	13	16	159	3.98	Tinggi
Jumlah							649	16.22	Tinggi
Rata – Rata							162	4.05	

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.5 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden mengenai keseluruhan pernyataan pada variabel kinerja karyawan tentang hasil kerja berada pada kategori tinggi dengan skor 162 dan rata – rata sebesar 4.05, dari keempat pernyataan rata – rata kategori sangat tinggi diperoleh oleh pernyataan nomor 2 yaitu dengan skor mencapai 171 dan rata – rata sebesar 4.28, sedangkan yang kategori tinggi terdapat pernyataan nomor 1 yaitu dengan skor

162 atau sebesar 4.05, pernyataan nomor 3 yaitu dengan skor 157 atau sebesar 3.93, dan pernyataan nomor 4 yaitu dengan skor 159 atau sebesar 3.98.

5.2.2 Kompetensi

Kompetensi disini memiliki 2 indikator, hasil tanggapan responden mengenai pernyataan yang diberikan tentang variabel kinerja karyawan dalam setiap dimensi terdapat pada tabel berikut :

Tabel 5.6
Tabulasi tanggapan responden mengenai kompetensi

No	Pernyataan	Frekuensi Pertanyaan					Total	Rata-rata	Kategori
		STS	TS	KS	S	SS			
1	Kecepatan dan keakuratan yang diharapkan pada setiap pelaksanaan tugas	2	3	7	5	23	164	4.05	Tinggi
2	Setiap aturan dinas dipahami dan dilakukan dengan baik	2	2	4	12	20	166	4.10	Tinggi
Jumlah							330	8.25	Tinggi
Rata – Rata							165	4.12	

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.6 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden mengenai keseluruhan pernyataan pada variabel kinerja karyawan tentang kompetensi berada pada kategori tinggi dengan skor 165 dan rata – rata sebesar 4.12, dari kedua pernyataan rata – rata kategori tinggi yaitu pertanyaan 2 mencapai 166 atau sebesar 4.10.

5.2.3 Perilaku Kerja

Perilaku kerja disini memiliki 4 indikator, hasil tanggapan responden mengenai pernyataan yang diberikan tentang variabel kinerja karyawan dalam setiap dimensi terdapat pada tabel berikut :

Tabel 5.7
Tabulasi tanggapan responden mengenai perilaku kerja

No	Pernyataan	Frekuensi Pertanyaan					Total	Rata-rata	Kategori
		STS	TS	KS	S	SS			
1	Persaingan tidak dijadikan sebagai motivasi pada setiap pelaksanaan pekerjaan	4	0	8	9	19	159	3.98	Tinggi
2	Setiap karyawan dapat hadir ditempat kerja tepat pada waktu yang diharapkan	2	1	1	15	21	172	4.30	Sangat Tinggi
3	Mampu membuat percaya pimpinan dan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	2	0	3	24	11	162	4.05	Tinggi
4	Membantu kesulitan dalam penyelesaian pekerjaan	0	3	8	9	20	166	4.15	Tinggi
Jumlah							659	16.47	Tinggi
Rata – Rata							164	4.11	

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.7 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden mengenai keseluruhan pernyataan pada variabel kinerja karyawan tentang perilaku kerja berada pada kategori tinggi dengan skor 164 dan rata – rata sebesar 4.11, dari keempat pernyataan rata – rata sangat tinggi diperoleh oleh pernyataan nomor 2 yaitu dengan skor mencapai 172 dan rata – rata sebesar 4.30, sedangkan yang kategori tinggi terdapat pernyataan nomor 1 skor mencapai 159, pertanyaan nomor 3 mencapai 162 dan pertanyaan nomor 4 mencapai 4.15.

5.2.4 Potensi Kemampuan

Keadilan disini memiliki 2 indikator, hasil tanggapan responden mengenai pernyataan yang diberikan tentang variabel kinerja karyawan dalam setiap dimensi terdapat pada tabel berikut :

Tabel 5.8
Tabulasi tanggapan responden potensi kemampuan

No	Pernyataan	Frekuensi Pertanyaan					Total	Rata-rata	Kategori
		STS	TS	KS	S	SS			
1	Karyawan dapat beradaptasi setiap perubahan yang terjadi dilingkungan kerja	0	0	2	21	17	175	4.37	Sangat Tinggi
2	Memberikan peluang pada setiap karyawan untuk mengembangkan kinerja	0	0	7	20	13	166	4.15	Tinggi
Jumlah							341	8.52	Sangat Tinggi
Rata – Rata							170	4.26	

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.8 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden mengenai keseluruhan pernyataan pada variabel kinerja karyawan tentang potensi kemampuan berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 170 dan rata – rata sebesar 4.26, dari kedua pernyataan rata – rata sangat tinggi diperoleh oleh pernyataan nomor 1 yaitu skor mencapai 175 dan rata – rata sebesar 4.37, sedangkan yang kategori tinggi terdapat pernyataan nomor 2 skor mencapai 166.

5.2.5 Teknologi

Teknologi disini memiliki 2 indikator, hasil tanggapan responden mengenai pernyataan yang diberikan tentang variabel kinerja karyawan dalam setiap dimensi terdapat pada tabel berikut :

Tabel 5.9
Tabulasi tanggapan responden mengenai teknologi

No	Pernyataan	Frekuensi Pertanyaan					Total	Rata-rata	Kategori
		STS	TS	KS	S	SS			
1	Pimpinan yang selalu aktif dalam melakukan pengawasan membuat anda lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan tepat waktu.	0	0	4	16	20	176	4.40	Sangat Tinggi
2	Pimpinan memiliki tujuan dan rencana yang mantap untuk kantor	0	0	7	10	23	176	4.40	Sangat Tinggi
Jumlah							352	8.80	Sangat Tinggi
Rata – Rata							176	4.40	

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.9 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden mengenai keseluruhan pernyataan pada variabel kinerja karyawan tentang teknologi berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 176 dan rata – rata sebesar 4.40, dari kedua pernyataan kategori sangat tinggi diperoleh oleh pernyataan nomor 1 dan 2 yaitu skor mencapai 176 atau rata – rata sebesar 4.40 persen.

5.3 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja Islami

5.3.1 Motif

Motif disini memiliki 3 indikator, hasil tanggapan responden mengenai pernyataan yang diberikan tentang variabel motivasi kerja dalam setiap dimensi terdapat pada tabel berikut :

Tabel 5.10
Tabulasi tanggapan responden mengenai motif

No	Pernyataan	Frekuensi Pertanyaan					Total	Rata-rata	Kategori
		STS	TS	KS	S	SS			
1	Karyawan bekerja semata-mata hanya untuk beribadah mencari keridoan Allah	4	0	7	17	12	153	3.82	Tinggi
2	Karyawan merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan diperusahaan	4	3	9	11	13	146	3.65	Tinggi
3	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi pada dirinya untuk lebih maju	1	4	2	11	22	169	4.22	Sangat Tinggi
Jumlah							468	11.70	Tinggi
Rata – Rata							156	3.90	

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.10 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden mengenai keseluruhan pernyataan pada variabel motivasi kerja karyawan tentang motif berada pada kategori tinggi dengan skor 156 dan rata – rata sebesar 3.90, dari ketiga pernyataan kategori sangat sangat tinggi diperoleh oleh pernyataan nomor 3 skor mencapai 169 atau 4.22, sedangkan kategori tinggi terdapat pada pertanyaan nomor 2 mencapai 146 atau 3.65 dan pertanyaan nomor 1 yaitu mencapai 153 atau 3.82.

5.3.2 Harapan

Harapan disini memiliki 3 indikator, hasil tanggapan responden mengenai pernyataan yang diberikan tentang variabel motivasi kerja dalam setiap dimensi terdapat pada tabel berikut :

Tabel 5.11
Tabulasi tanggapan responden mengenai harapan

No	Pernyataan	Frekuensi Pertanyaan					Total	Rata-rata	Kategori
		STS	TS	KS	S	SS			
1	Karyawan bekerja keras karena ikut terlibat dalam melaksanakan tanggung jawab	1	3	5	15	16	162	4.05	Tinggi
2	Karyawan mendapatkan posisi jabatan yang sesuai dengan ketrampilan dan kemampuan	4	0	8	14	14	154	3.85	Tinggi
3	Karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karier	0	4	5	13	18	165	4.12	Tinggi
Jumlah							481	12.02	
Rata – Rata							160	4.01	Tinggi

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.11 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden mengenai keseluruhan pernyataan pada variabel motivasi kerja karyawan tentang harapan berada pada kategori tinggi dengan skor 160 dan rata – rata sebesar 4.01, dari ketiga pernyataan kategori tinggi diperoleh oleh pernyataan nomor 1 mencapai 162 atau 4.05, pada pertanyaan nomor 2 mencapai 154 atau 3.85 dan pertanyaan nomor 3 yaitu mencapai 165 atau 4.12.

5.3.3 Berlomba-lomba dalam kebaikan

Berlomba – lomba dalam kebaikan disini memiliki 3 indikator, hasil tanggapan responden mengenai pernyataan yang diberikan tentang variabel motivasi kerja dalam setiap dimensi terdapat pada tabel berikut :

Tabel 5.12
Tabulasi tanggapan responden mengenai berlomba dalam kebaikan

No	Pernyataan	Frekuensi Pertanyaan					Total	Rata-rata	Kategori
		STS	TS	KS	S	SS			
1	Hasil usaha yang diperoleh dari kerja keras dan sematamata mencari ridho Allah, selain bernilai ibadah juga memiliki nilai sosial	0	4	2	9	25	175	4.37	Sangat Tinggi
2	Saling membantu dalam pekerjaan	3	1	7	13	16	165	3.95	Tinggi
3	Memiliki rasa tanggung jawab untuk menghantarkan kehidupan keluarganya menuju kesejahteraan didunia dan kebahagiaan akhirat	2	1	4	15	18	166	4.15	Tinggi
Jumlah							499	12.47	Tinggi
Rata – Rata							166	4.15	

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.12 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden mengenai keseluruhan pernyataan pada variabel motivasi kerja karyawan tentang berlomba dalam kebaikan berada pada kategori tinggi dengan skor 175 dan rata-rata 4.37, dari ketiga pernyataan kategori sangat tinggi diperoleh oleh pernyataan nomor 1 mencapai 175 atau 4.37, sedangkan kategori tinggi terdapat pada pertanyaan nomor 2 mencapai 165 atau 3.95 dan pertanyaan nomor 3 yaitu mencapai 166 atau 4.15.

5.4 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

5.4.1 Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu disini memiliki 3 indikator, hasil tanggapan responden mengenai pernyataan yang diberikan tentang variabel disiplin kerja dalam setiap dimensi terdapat pada tabel berikut :

Tabel 5.13
Tabulasi tanggapan responden mengenai ketepatan waktu

No	Pernyataan	Frekuensi Pertanyaan					Total	Rata-rata	Kategori
		STS	TS	KS	S	SS			
1	Adanya kesadaran untuk datang dan pulang pada waktu yang telah ditetapkan	0	4	3	18	15	164	4.10	Tinggi
2	Kesadaran mengisi absensi kehadiran	2	0	0	13	25	179	4.47	Sangat Tinggi
3	Menyelesaikan tugas pada waktunya	2	0	7	16	15	163	4.07	Tinggi
Jumlah							506	12.65	Sangat Tinggi
Rata – Rata							168	4.21	

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.13 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden mengenai keseluruhan pernyataan pada variabel disiplin kerja tentang ketepatan waktu berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 168 dan rata – rata sebesar 4.21, dari ketiga pernyataan kategori sangat tinggi diperoleh oleh pernyataan nomor 2 skor mencapai 179 atau 4.47, sedangkan kategori tinggi terdapat pada pertanyaan nomor 1 mencapai 164 atau 4.10 dan pertanyaan nomor 3 yaitu mencapai 163 atau 4.07.

5.4.2 Bekerja Adalah Ibadah

Bekerja adalah ibadah disini memiliki 6 indikator, hasil tanggapan responden mengenai pernyataan yang diberikan tentang variabel disiplin kerja dalam setiap dimensi terdapat pada tabel berikut :

Tabel 5.14
Tabulasi tanggapan responden mengenai bekerja adalah ibadah

No	Pernyataan	Frekuensi Pertanyaan					Total	Rata-rata	Kategori
		STS	TS	KS	S	SS			
1	Memanfaatkan waktu luang secara efisien	0	4	3	18	15	164	4.10	Tinggi
2	Kemampuan dalam pemahaman akan tugas yang diberikan	0	1	7	12	20	171	4.20	Sangat Tinggi
3	Bertanggung jawab terhadap pekerjaan	1	6	10	18	5	140	3.50	Tinggi
4	Sikap berkerjasama dalam melaksanakan pekerjaan	4	0	2	10	24	170	4.25	Sangat Tinggi
5	Beraktivitas berdasarkan skala prioritas	0	3	3	14	20	171	4.27	Sangat Tinggi
6	Tidak mau menjadi beban bagi rekan kerja	1	3	3	8	25	173	4.32	Sangat Tinggi
Jumlah							989	24.72	Tinggi
Rata – Rata							164	4.12	

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.14 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden mengenai keseluruhan pernyataan pada variabel disiplin kerja tentang bekerja adalah ibadah berada pada kategori tinggi dengan skor 164 dan rata – rata sebesar 4.12, dari keenam pernyataan kategori sangat tinggi diperoleh oleh pernyataan nomor 2 mencapai 171 atau 4.20, pada pertanyaan nomor 4 mencapai 170 atau 4.25, pada pertanyaan nomor 5 mencapai 171 atau 4.27 dan pertanyaan nomor 6 yaitu mencapai 173 atau 4.32. sedangkan kategori tinggi pada pertanyaan 1 yaitu mencapai 164 atau 4.10 dan pertanyaan nomor 3 yaitu mencapai 140 atau 3.50.

5.4.3 Kepatuhan Peraturan

Kepatuhan peraturan disini memiliki 2 indikator, hasil tanggapan responden mengenai pernyataan yang diberikan tentang variabel disiplin kerja dalam setiap dimensi terdapat pada tabel berikut :

Tabel 5.15
Tabulasi tanggapan responden mengenai kepatuhan peraturan

No	Pernyataan	Frekuensi Pertanyaan					Total	Rata-rata	Kategori
		STS	TS	KS	S	SS			
1	Melaksanakan peraturan yang ditetapkan	0	0	0	16	24	184	4.60	Sangat Tinggi
2	Menerima sangsi yang diberikan bila melanggar peraturan	0	3	0	20	17	171	4.27	Sangat Tinggi
Jumlah							355	8.87	Sangat Tinggi
Rata – Rata							177	4.43	

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.15 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden mengenai keseluruhan pernyataan pada variabel disiplin kerja tentang kepatuhan peraturan berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 177 dan rata-rata 4.43, dari kedua pernyataan kategori sangat tinggi diperoleh oleh pernyataan nomor 1 mencapai 184 atau 4.60, dan pada pertanyaan nomor 2 mencapai 171 atau 4.27.

5.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja islami dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, kemudian di analisis dengan model regresi linier berganda. Adapun data yang digunakan secara *observation* yaitu dengan jumlah distribusi frekuensi sebanyak 40 responden sebagai karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Jambi maka di peroleh hasil estimasi sebagai berikut:

5.5.1 Koefisien Regresi Linier Berganda

Berikut adalah hasil estimasi koefisien regresi linier berganda :

Tabel 5.16
Persamaan Regresi

Variabel	Koefisien	t Statistik	Signifikansi
Konstanta	18.012	2.816	0.008
Motivasi	0.143	1.095	0.281
Disiplin	0.758	3.651	0.001
R Square	0.793		
F Statistik	31.267		0.000

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.16 hasil penelitian diketahui persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 18.012 + 0.143 \text{ Motivasi} + 0.758 \text{ Disiplin}$$

Berdasarkan table 5.16 hasil penelitian nilai koefisien kostantan sebesar 18.012 artinya jika motivasi kerja islami dan disiplin kerja, kostantan atau sama dengan nol maka kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KC Jambi sebesar 18.012 persen. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja islami memiliki koefisien regresi sebesar 0.143 artinya, jika variabel motivasi kerja islami meningkat 1 persen maka kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KC Jambi meningkat sebesar 0.143 persen. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0.758 artinya, jika variabel disiplin kerja meningkat 1 persen maka kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KC Jambi meningkat sebesar 0.758 persen

5.5.2 Uji Determinasi

Adapun besarnya pengaruh yang dijelaskan oleh variabel independent terhadap variabel dependent dapat dilihat dari nilai R square sebagaimana tabel berikut:

Tabel 5.17
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 ^a	.628	.608	4.02681

a. Predictors: (Constant), disiplin, motivasi
Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.17 bahwa nilai r square sebesar 0.793 persen atau 79.30 persen kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KC Jambi dijelaskan oleh variabel motivasi kerja islami dan disiplin kerja, dan sisanya 20.70 dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian, residual determinasi sebesar 0.628 menunjukkan besarnya pengaruh motivasi kerja islami dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KC Jambi sebesar 62.80 persen, adapun sisanya 37.20 persen dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar penelitian.

5.5.3 Pengaruh Secara Parsial Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Jambi

Uji t statistic guna mengetahui pengaruh secara parsial pada setiap variabel independent terhadap variabel dependent, adapun hasil estimasi sebagai berikut:

Tabel.5.18
Uji t Statistik

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B			Beta		
1	(Constant)	18.012	6.397		2.816	.008
	Motivasi	.143	.131	.189	1.095	.281
	Disiplin	.758	.208	.631	3.651	.001

a. Dependent Variabel: kinerja
Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.18 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja islami tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai prob sebesar 0.281 >

0.05. Nilai t hitung sebesar $1.095 < t$ tabel 1,683 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa pada tingkat signifikansi 0.05 persen variabel motivasi kerja islami tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KC Jambi. Sedangkan variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai prob sebesar $0.001 < 0.05$. Nilai t hitung sebesar $3.651 > t$ tabel 1,683 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa pada tingkat signifikansi 0.05 persen variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KC Jambi.

5.5.4 Pengaruh Secara Silmultan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Jambi

Uji F statistic guna mengetahui pengaruh secara silmultan atau secara bersama – sama pada variabel independent terhadap variabel dependent, adapun hasil estimasi sebagai berikut:

Tabel.5.19
Uji F Statistik

		ANOVA ^b				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1014.012	2	507.006	31.267	.000 ^a
	Residual	599.963	37	16.215		
	Total	1613.975	39			

a. Predictors: (Constant), disiplin, motivasi

b. Dependent Variabel: kinerja

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.19 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja islami dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai prob sebesar $0.000 > 0.05$. Nilai F hitung sebesar $31.267 > F$ tabel 3.24 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa pada tingkat signifikansi 0.05 persen secara bersama – sama variabel motivasi kerja islami dan disiplin kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KC Jambi.

5.6 Pembahasan Hasil Penelitian

5.6.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa Motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara motivasi yang mengacu pada sebab munculnya sebuah perilaku, seperti faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Karyawan yang memiliki status dan pengakuan di tempat kerja, akan berdampak pada semangat bekerja, dan akhirnya akan meningkatkan kinerja. Capaian dari target yang ditetapkan semakin kuat untuk mencapainya. Faktor demikian akan berdampak pada kepuasan karyawan. Motivasi akan mendorong karyawan untuk lebih berprestasi dan produktif. Begitu pula motivasi dalam perusahaan dalam rangka peningkatan produksi dan penekanan biaya melalui sikap dan tingkah laku karyawan. Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras, sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga pada pencapaian tujuan perusahaan. Akan tetapi motivasi kerja pada karyawan di Bank Syariah Mandiri KC Jambi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini didasari karena faktor menurunnya kinerja karyawan yang disebabkan oleh tidak mendapatkan apresiasi yang layak. Karyawan yang telah bekerja keras dengan penuh loyalitas, tentu mengharapkan apresiasi dari pimpinan, dan adanya tekanan di dalam pekerjaan merupakan hal yang umum terjadi, agar target perusahaan dapat tercapai.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Putri (2017), yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam ekonomi motivasi kerja termasuk dalam kebutuhan yaitu suatu potensi dalam diri manusia yang perlu di tanggapi atau di respon. Tanggapan dalam kebutuhan tersebut di wujudkan dalam bentuk tindakan untuk pemenuhan kebutuhan tersebut, dan hasilnya adalah orang yang bersangkutan merasa atau menjadi puas. Apabila kebutuhan tersebut belum direspon maka akan selalu berpotensi untuk muncul kembali sampai dengan terpenuhinya kebutuhan yang di maksud.

Dalam persepektif islam motivasi kerja perlu dikaitkan, sebab dalam niat inilah yang menentukan arah pekerjaan, jika niat bekerja hanya ingin mendapatkan gaji maka hanya itulah yang akan didapat. Ikhlas merupakan syarat kunci diterimanya amal perbuatan manusia disisi Allah SWT, suatu kegiatan atau aktifitas termasuk kerja jika dilakukan dengan ikhlas maka akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT.

Motivasi kerja dalam islam sebagai pendorong membuat seseorang (karyawan) menjadi lupa akan rasa letih, lelah dan jenuh dalam bekerja sehingga dirinya mampu bekerja dengan semaksimal mungkin. Islam memandang serius mengenai niat dan motivasi kerja, lurusnya niat dan murninya motivasi karena Allah SWT akan menjadikan urusan duniawi menjadi ukhrowi, dan sebaliknya niat yang kotor dan motivasi ,yang buruk tidak akan ada harganya di hadapan Allah SWT, apalagi orang yang tidak memiliki motivasi maka Allah SWT tidak akan memberikan rahmat-Nya.

5.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi tingkat kesadaran disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Adanya pengaruh disiplin kerja terletak pada ketepatan waktu, tanggung jawab, ketaatan karyawan. Diharapkan setiap peraturan yang dibuat oleh Bank Syariah Mandiri KC Jambi pasti memiliki sanksi apabila peraturan tersebut dilanggar, sehingga karyawan selalu menaati peraturan yang ada dalam perusahaan.

Dalam ekonomi disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin dapat pula diartikan sebagai kesadaran diri sendiri untuk menaati nilai, norma, dan aturan yang berlaku dalam lingkungannya. Menurut Keith Davis mengemukakan bahwa “*discipline is management action to enforce organization standart*”. Berdasarkan pendapat tersebut, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Landasan disiplin yang sehat meliputi : pertama kemampuan untuk menyalurkan tindakan dengan tata tertib yang telah ditentukan. Kedua bersedia memperbaiki tindakan yang tidak sesuai dengan disertai taat pada pimpinan. Ketiga bersedia menerima tindakan korektif, tindakan pimpinan dalam rangka disiplin yang korektif perlu diterima sebagai usaha pembedakan mental. Keempat tindakan disiplin hendaknya tidak terlalu keras tetapi harus cukup menekan untuk membawa kearah perbaikan, dan kelima karyawan perlu menyadari bahwa setiap organisasi kerja perlu diatur sehingga tidak semua kemampuan dan keinginan seseorang dapat dilakukan.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Ade (2015), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin dalam bekerja merupakan salah satu kunci menuju kesuksesan. Kesuksesan adalah hak setiap orang yang disiplin dalam bekerja. Hal demikian dalam ajaran agama Islam, manusia juga harus mempunyai rasa iman yang kuat agar segala sesuatu yang dikerjakan bisa diselesaikan dengan tulus dan ikhlas. Islam sebagai ajaran ilahi yang sempurna dan paripurna memuat berbagai aspek yang terkait dengan hidup dan kehidupan manusia, termasuk di dalamnya aspek perubahan. Disiplin kerja pada karyawan yaitu bekerja dengan menaati aturan-aturan yang ada pada organisasi atau sistem kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi dimana karyawan harus bisa bekerja sesuai aturan. Hal ini apabila dilihat dalam pandangan Islam dimana seseorang yang bisa bekerja secara disiplin berarti sudah dapat melaksanakan amanah yang telah diberikan oleh orang banyak dengan baik. Dimana seorang yang bekerja secara berorganisasi menghendaki akan perubahan dan mencapai tujuan yang telah direncanakan