



The Effect of Work Motivation on Employee Performance with Work Discipline as an Intervening Variable at BSI KCP Kuala Meulaboh

Murtaza ZD¹, Cut Dwi Yulia²

Email: *murtaza.mm02@gmail.com

^{1,2}Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Meulaboh

ABSTRACT

The performance of BSI KCP Kuala Meulaboh employees was previously good and even reached the target desired by the bank, but now employee performance has decreased, this happens because employees are slow in doing their jobs, making it very difficult to achieve targets. The motivation given by the leadership is very good but the performance is inversely proportional. There are still employees who are less motivated, this is caused by the personality of each employee. There are employees who feel they cannot work together with their team so that their motivation to work is lacking. The purpose of this study was to determine whether or not there is an effect of work motivation on employee performance with work discipline as an intervening variable on BSI KCP Kuala Meulaboh employees. The location of this research was BSI KCP Kuala Meulaboh which is located on Jalan Meulaboh - Jeuram Gampong Simpang Peut, Nagan Raya Regency. The sample in this study was 17 BSI KCP Kuala Meulaboh employees. The objects in this study were motivation, employee performance and work discipline. Based on the results of the study, it shows that there is an influence of work motivation (X) on the performance (Y) of BSI KCP Kuala Meulaboh employees, with a significant value obtained of 0.016 ($0.016 < 0.05$), which means it has an effect. There is an influence of work motivation (X) on work discipline (Z) of BSI KCP Kuala Meulaboh employees, with a significant value obtained of 0.004 ($0.004 < 0.05$), which means it has an effect. There is an influence of work discipline (Z) on the performance (Y) of BSI KCP Kuala Meulaboh employees, with a significant value obtained of 0.001 ($0.001 < 0.05$), which means it has an effect. There is an influence of work motivation on employee performance with work discipline as an intervening variable for BSI KCP Kuala Meulaboh employees, amounting to 73.8%.

Keywords: Discipline, Employee Performance, Work Motivation.

PENDAHULUAN

Bank syariah adalah bank yang beroperasi sesuai dengan Prinsip-prinsip Syariah. Implementasi prinsip syariah inilah yang menjadi pembeda utama dengan bank konvensional. Keberadaan industri perbankan Syariah di Indonesia sendiri telah mengalami peningkatan dan pengembangan yang signifikan dalam kurun tiga dekade ini. Inovasi produk, peningkatan layanan, serta pengembangan jaringan menunjukkan trend yang positif dari tahun ke tahun. Bahkan, semangat untuk melakukan percepatan juga tercermin dari banyaknya Bank Syariah yang melakukan aksi korporasi. Tidak terkecuali dengan Bank Syariah yang dimiliki Bank BUMN, yaitu Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah.

Pada 1 Februari 2021 menjadi penanda sejarah bergabungnya Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah menjadi satu entitas yaitu Bank Syariah Indonesia (BSI). Penggabungan ini akan menyatukan kelebihan dari ketiga Bank Syariah sehingga menghadirkan layanan yang lebih lengkap, jangkauan lebih luas, serta memiliki kapasitas permodalan yang lebih baik. Didukung sinergi dengan perusahaan induk (Mandiri, BNI, BRI) serta komitmen pemerintah melalui Kementerian BUMN, Bank Syariah Indonesia didorong untuk dapat bersaing di tingkat global.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan dalam Bank Syariah Indonesia dapat dilihat dari faktor disiplin dan motivasi kerja karyawan. Jika karyawan tidak diberikan motivasi, dan disiplin yang baik maka kinerja dapat menurun. Pada tingkat perusahaan pengukuran kinerja terutama digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisa dan mendorong keefektifan kerja. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas dalam sebuah perusahaan sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya (Listiyana & Ngatno, 2019).

Kemajuan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja yang baik dari karyawannya. Kinerja memegang peranan yang sangat penting dalam melaksanakan kegiatan utama bagi perusahaan. berbagai cara dapat dilakukan oleh seorang pimpinan untuk mewujudkannya, dalam hal ini pimpinan harus memiliki kiat-kiat khusus yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan karena untuk mencapai suatu tujuan tertentu dalam kesatuan merupakan adanya manajemen yang baik .

Semakin baik manajemen suatu perusahaan akan semakin baik pula hasil yang akan dicapai. pencapaian tujuan dan kinerja yang diinginkan tidak hanya dibutuhkan fasilitas yang lengkap, karyawan yang pintar, tapi juga motivasi dari pimpinan dan disiplin kerja karyawan dalam menjalankan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan dari hasil wawancara yang dilakukan dengan salah satu karyawan di BSI KCP Kuala Meulaboh diperoleh fakta bahwa kinerja karyawan sebelumnya baik bahkan mencapai target yang diinginkan bank, namun sekarang kinerja karyawan menurun. Hal ini terjadi karena karyawan lambat dalam mengerjakan tugasnya, sehingga sangat sulit mencapai target perusahaan. Padahal pemimpin perusahaan tersebut sudah memberikan arahan, dorongan/motivasi dan mengatur semua unsur-unsur dalam perusahaan untuk mencapai target yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

Pada bulan Februari 2024, pemimpin memberikan tugas kepada karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya dengan cara mendorong karyawan untuk melakukan suatu penjualan/selling produk yang dimiliki perusahaan serta menetapkan targetnya. Pemimpin juga memberikan sebuah penghargaan bagi karyawan yang dapat mencapai target tersebut terlebih dahulu atau melebihi target perencanaan. Secara tidak langsung pemimpin memberikan motivasi bagi karyawannya, akan tetapi kinerja karyawan masih kurang. Motivasi yang diberikan oleh pimpinan sangat baik namun kinerjanya berbanding terbalik. Masih terdapat karyawan yang kurang termotivasi, hal ini disebabkan dari pribadi tiap karyawan. Terdapat karyawan yang merasa belum bisa bekerja sama dengan timnya sehingga motivasi untuk bekerja kurang.

Motivasi mempunyai peran penting yang bisa memengaruhi kinerja karyawan. Tanpa adanya motivasi dari karyawan, pekerjaan tersebut tidak akan terlaksana dengan baik. Selain itu, motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja. Jika karyawan menerima gaji yang sesuai,

penempatan yang tepat dan penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, maka karyawan akan termotivasi untuk selalu menaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan dengan baik. Disimpulkan bahwa motivasi yang baik akan meningkatkan kedisiplin kerja karyawan (Hasan, 2021).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausalitas. Penelitian kausalitas adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel *intervening* di BSI KCP Kuala Meulaboh. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Data kuantitatif adalah data informasi yang berupa simbol angka atau bilangan (Sugiyono, 2019). Dimana data yang diperoleh dari lokasi penelitian yang akan dilakukan pengujian berdasarkan perhitungan statistik, sehingga akan diperoleh signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini yaitu data yang diperoleh dari BSI KCP Kuala Meulaboh berupa jawaban dari kuesioner yang disebarkan kepada responden.

Sumber data yang digunakan adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari karyawan BSI KCP Kuala Meulaboh sebagai responden melalui pengamatan, wawancara dan memberikan kuesioner. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *total sampling*. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2019). Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono (2019) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Maka yang menjadi sampelnya adalah dengan menggunakan total sampling, yang artinya seluruh populasi dalam penelitian ini yang berjumlah 17 orang dijadikan sebagai sampel.

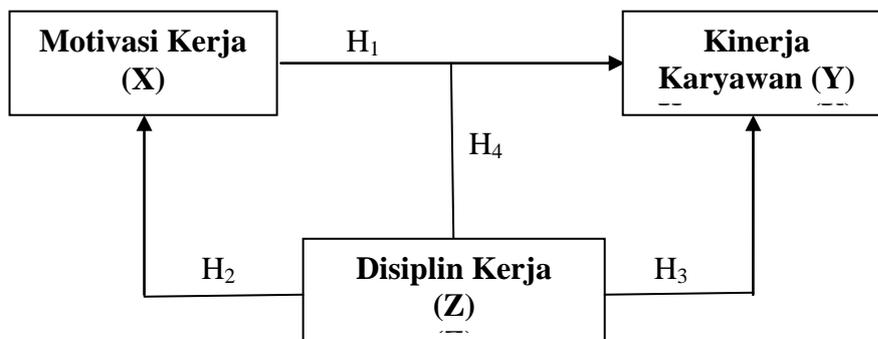
Model analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*) sebenarnya merupakan pengembangan korelasi yang diurai menjadi beberapa interpretasi akibat yang ditimbulkan. Analisis ini mempunyai kedekatan dengan regresi berganda (Sugiyono, 2019).

Path analysis digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu, dinamakan analisis jalur karena terdapat variabel yang berfungsi sebagai jalur antara. Dengan adanya variabel antara ini akan dapat digunakan untuk mengetahui apakah untuk mencapai sasaran akhir harus melewati variabel antara itu atau bisa langsung ke sasaran akhir (Riduwan dan Kuncoro, 2017).

Perhitungan jalur pada penelitian ini menjelaskan bahwa variabel motivasi kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) baik secara langsung maupun tidak langsung memiliki pengaruh melalui variabel *intervening* yaitu disiplin kerja (Z). Pengujian signifikansi masing-masing jalur perlu dilakukan sebelum menghitung jalur adanya pengaruh atau tidak. Jika terdapat jalur yang tidak signifikan, maka dilakukan penggunaan *trimming theory* dimana jalur yang tidak signifikan ini dihilangkan kemudian hasil struktur dihitung kembali masing-masing jalurnya. Apabila jalur sudah signifikan maka selanjutnya dilakukan perhitungan adanya pengaruh langsung atau tidak. Berikut ini proses penghitungan jalur tersebut :

1. Perhitungan pengaruh langsung (*direct effect*)
 - a. Pengaruh variabel Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 $DEXY = X \longrightarrow Y$
 - b. Pengaruh variabel Motivasi Kerja (X) terhadap Disiplin Kerja (Z)
 $DEXZ = X \longrightarrow Z$

- c. Pengaruh variabel Disiplin Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 $DEZY = Z \longrightarrow Y$
2. Penghitungan pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*)
 Pengaruh variabel Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Disiplin Kerja (Z)
 $IEXYZ = X \longrightarrow Y \longrightarrow Z$



Gambar 1: Skema Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka penelitian yang telah digambarkan di atas, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H₁ : Diduga adanya pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) BSI KCP Kuala Meulaboh.
- H₂ : Diduga adanya pengaruh motivasi kerja (X) terhadap disiplin kerja (Z) BSI KCP Kuala Meulaboh.
- H₃ : Diduga adanya pengaruh disiplin kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) BSI KCP Kuala Meulaboh.
- H₄ : Diduga adanya pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan disiplin kerja (Z) sebagai variabel *intervening* pada karyawan BSI KCP Kuala Meulaboh.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Jumlah	Validitas		Reliabilitas	
		Valid	Ket.	Cronb. Alpha	Ket.
Motivasi Kerja (X)	10	> 0,4821	Valid	0,895	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	12	> 0,4821	Valid	0,941	Reliabel
Disiplin Kerja (Z)	12	> 0,4821	Valid	0,883	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien korelasi di atas dari nilai kritis korelasi *product-moment* yaitu sebesar 0,4821 sehingga semua pernyataan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha*. Nilai *cronbach's alpha* reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1, menurut (Ghozali, 2011) reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach's alpha* 0,60 atau di atasnya adalah baik. Dari hasil pengujian reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel motivasi kerja, kinerja karyawan dan disiplin kerja menjadi nasabah seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

**Tabel 2. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		17
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,20967640
Most Extreme Differences	Absolute	,158
	Positive	,158
	Negative	-,119
Kolmogorov-Smirnov Z		,652
Asymp. Sig. (2-tailed)		,788

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan dari tabel di atas, dapat diketahui nilai residual dari variabel dependen dan variabel independen pada jumlah sampel (N) sebesar 17 adalah 0,652 dengan nilai Asymp. Sig. 0,788. Dengan demikian, data dari penelitian ini terdistribusi secara normal karena nilai residualnya lebih besar dari signifikansi 0,05 atau $0,938 > 0,05$ sehingga model regresi dapat digunakan untuk pengujian hipotesis.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Toleransi	VIF	Keterangan
Motivasi kerja (X)	0,793	1,261	Non Multikolinearitas
Disiplin kerja (Z)	0,722	1,385	Non Multikolinearitas

Sumber data : Data diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X) dan disiplin kerja (Z) memiliki nilai *tolerance* $> 0,10$ berarti tidak ada korelasi dengan variabel kinerja karyawan (Y). Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama yaitu variabel X dan Z memiliki nilai VIF < 10 . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel X dan Z dalam model regresi pada penelitian ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,368	,384		,959	,354
1 Motivasi	-,085	,082	-,272	-1,040	,316
1 Disiplin Kerja	,033	,070	,121	,463	,650

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber data : Data diolah Tahun 2024

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa nilai Sig. dari masing-masing variabel adalah sebesar 0.316 untuk variabel motivasi kerja dan 0.650 untuk variabel disiplin kerja. Dari hasil tersebut, maka dapat disimpulkan, bahwa model persamaan regresi tidak mengalami heteroskedastisitas. Hal ini dikarenakan nilai dari masing-masing variabel tidak signifikan, atau nilai Sig. lebih besar dari 0.05.

3. Uji Hipotesis**Uji Hipotesis 1**

Pengujian hipotesis pertama yaitu tentang diduga adanya pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) BSI KCP Kuala Meulaboh dilakukan dengan analisis regresi sederhana, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi 1

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,675 ^a	,631	,686	,3458

a. Predictors: (Constant), Motivasi

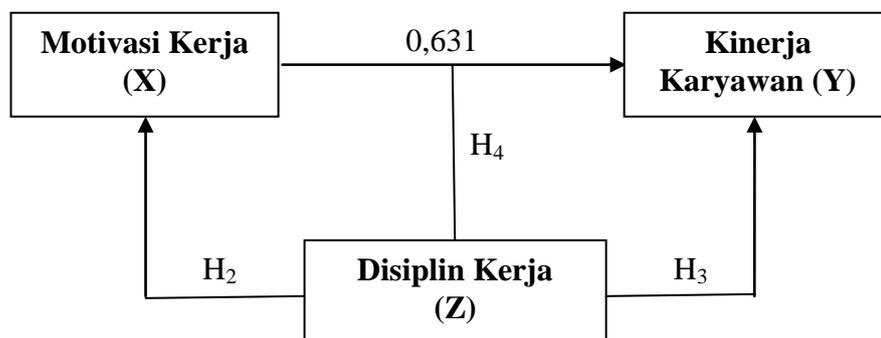
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data : Data diolah Tahun 2024

Dari hasil uji koefisien determinasi pada tabel tersebut di atas, maka nilai *R-square* adalah 0,631. Hal ini berarti 63,1% variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen motivasi kerja (X), sedangkan sisanya 36,9% dijelaskan oleh variabel seperti disiplin kerja dan variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Untuk nilai e_1 dapat dihitung dengan melihat nilai pada tabel di atas yaitu:

$$e_1 = \sqrt{1 - r^2} = \sqrt{1 - 0,631} = \sqrt{0,369} = 0,607$$

$$e_1 = 0,607$$



Gambar 2. Model Analisis Jalur 1

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis 1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,406	,737		3,265	,005
Motivasi	,490	,180	,575	2,723	,016

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data : Data diolah Tahun 2024

Berdasarkan hasil perhitungan statistik, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda berikut ini.

$$Y = 2,406 + 0,490X + e$$

Berdasarkan tabel dan persamaan tersebut dapat diketahui bahwa konstanta mempunyai koefisien regresi sebesar 2,406 yang berarti jika variabel motivasi kerja (X), maka artinya ada peningkatan kinerja karyawan 2,406 BSI KCP Kuala Meulaboh. Motivasi kerja yang mempunyai koefisien regresi sebesar 0,490 artinya setiap peningkatan motivasi kerja, maka akan terjadi kenaikan nilai kinerja karyawan 0,490 dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Hasil menunjukkan $t_{hitung} (2,723) > t_{tabel} (2,131)$ dan signifikansi sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$, maka secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan langsung terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis 2

Pengujian hipotesis kedua yaitu tentang diduga adanya pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja (X) terhadap disiplin kerja (Z) BSI KCP Kuala Meulaboh dilakukan dengan analisis regresi sederhana, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi 2

Model Summary

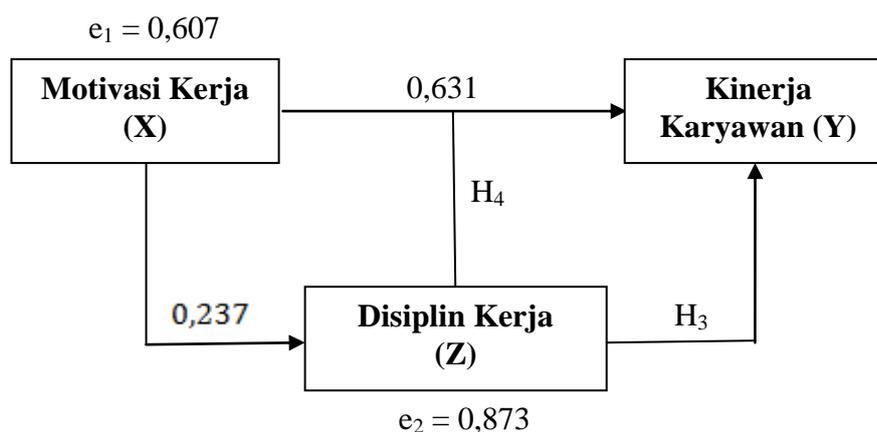
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,193 ^a	,237	,227	,5693

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber data : Data diolah Tahun 2024

Dari hasil uji koefisien determinasi pada tabel tersebut di atas, maka nilai *R-square* adalah 0,237. Hal ini berarti 23,7% variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen motivasi kerja (X), sedangkan sisanya 76,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Untuk nilai e_2 dapat dihitung dengan melihat nilai pada tabel di atas yaitu:

$$e_2 = \sqrt{1 - r^2} = \sqrt{1 - 0,237} = \sqrt{0,763} = 0,873$$



Gambar 4.2 Model Analisis Jalur 2

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,788	1,213		2,298	,036
	Motivasi	,225	,296	,193	3,761	,004

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber data : Data diolah Tahun 2024

Berdasarkan hasil perhitungan statistik, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda berikut ini.

$$Y = 2,788 + 0,225X + e$$

Berdasarkan tabel dan persamaan tersebut dapat diketahui bahwa konstanta mempunyai koefisien regresi sebesar 2,788 yang berarti jika variabel motivasi kerja (X), maka artinya ada peningkatan disiplin kerja 2,788 BSI KCP Kuala Meulaboh. Motivasi kerja yang mempunyai koefisien regresi sebesar 0,225 artinya setiap peningkatan motivasi kerja, maka akan terjadi kenaikan disiplin kerja sebesar 0,225 dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Hasil menunjukkan $t_{hitung} (3,761) > t_{tabel} (2,131)$ dan signifikansi sebesar $0,004 < \alpha = 0,05$, maka secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan langsung terhadap disiplin kerja.

Uji Hipotesis 3

Pengujian hipotesis ketiga yaitu tentang diduga adanya pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) BSI KCP Kuala Meulaboh dilakukan dengan analisis regresi sederhana, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi 3
Model Summary

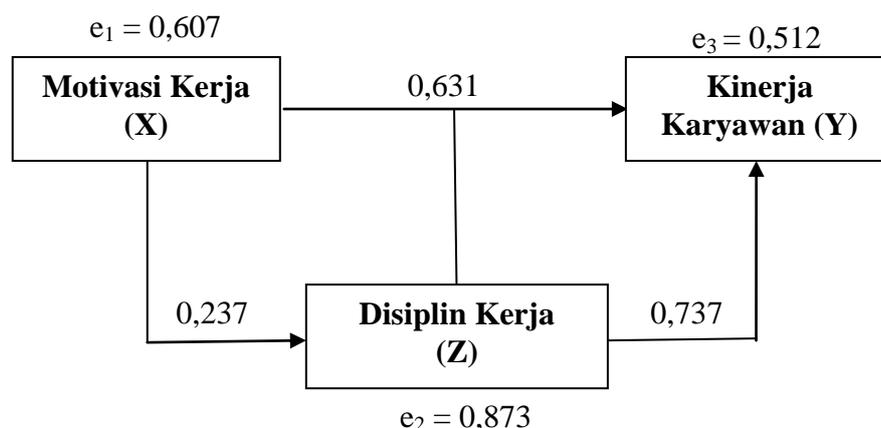
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,737 ^a	,543	,512	,2858

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber data : Data diolah Tahun 2024

Dari hasil uji koefisien determinasi pada tabel tersebut di atas, maka nilai *R-square* adalah 0,737. Hal ini berarti 73,7% variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen motivasi kerja (X), sedangkan sisanya 26,3% dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Untuk nilai e_3 dapat dihitung dengan melihat nilai pada tabel di atas yaitu:

$$e_3 = \sqrt{1 - r^2} = \sqrt{1 - 0,737} = \sqrt{0,263} = 0,512$$



Gambar 4.3 Model Analisis Jalur 3

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis 3

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,411	,476		5,060	,000
	Disiplin Kerja	,537	,127	,737	4,219	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data : Data diolah Tahun 2024

Berdasarkan hasil perhitungan statistik, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda berikut ini.

$$Y = 2,411 + 0,537X + e$$

Berdasarkan tabel dan persamaan tersebut dapat diketahui bahwa konstanta mempunyai koefisien regresi sebesar 2,411 yang berarti jika variabel disiplin kerja (X), maka artinya ada peningkatan kinerja karyawan 2,411 BSI KCP Kuala Meulaboh. Motivasi kerja yang mempunyai koefisien regresi sebesar 0,537 artinya setiap peningkatan disiplin kerja, maka akan terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,537 dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Hasil menunjukkan $t_{hitung} (4,219) > t_{tabel} (2,131)$ dan signifikansi sebesar $0,001 < \alpha = 0,05$, maka secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis 4

Pengujian hipotesis keempat yaitu tentang diduga adanya pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan disiplin kerja (Z) sebagai variabel *intervening* pada karyawan BSI KCP Kuala Meulaboh dilakukan dengan analisis regresi berganda, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi 4
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,859 ^a	,738	,700	,2242

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data : Data diolah Tahun 2024

Dari hasil uji koefisien determinasi pada tabel tersebut di atas, maka nilai *R-square* adalah 0,738. Hal ini berarti 73,8% variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja (X) dan disiplin kerja (Z), sedangkan sisanya 26,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis 4

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,086	,556		1,955	,071
1 Motivasi	,383	,119	,450	3,224	,006
Disiplin Kerja	,474	,102	,650	4,658	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data : Data diolah Tahun 2024

Berdasarkan hasil perhitungan statistik, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda berikut ini.

$$Y = 1,086 + 0,383X + 0,474Z$$

Berdasarkan tabel dan persamaan tersebut dapat diketahui bahwa konstanta mempunyai koefisien regresi sebesar 1,086 yang berarti jika variabel motivasi kerja (X) dan disiplin kerja (Z) sebagai variabel *intervening*, maka ada peningkatan kinerja karyawan (Y) 1,086 pada karyawan BSI KCP Kuala Meulaboh. Motivasi kerja yang mempunyai koefisien regresi sebesar 0,383 dan disiplin kerja mempunyai koefisien regresi sebesar 0,474 artinya setiap peningkatan motivasi kerja dan disiplin kerja sebesar 1, maka akan terjadi kenaikan nilai perusahaan sebesar 0,383 untuk motivasi kerja dan 0,474 untuk disiplin kerja dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Hasil menunjukkan motivasi kerja memiliki nilai $t_{hitung} (3,224) > t_{tabel} (2,131)$ dan signifikansi sebesar $0,006 < \alpha = 0,05$ dan disiplin kerja memiliki nilai $t_{hitung} (4,658) > t_{tabel} (2,131)$ dan signifikansi sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ maka secara parsial motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan langsung terhadap kinerja karyawan.

Perhitungan Jalur

1. Perhitungan pengaruh langsung (*direct effect*)
 - a. Pengaruh variabel motivasi kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y)
 $DEXY = X \longrightarrow Y = 0,607$
 - b. Pengaruh variabel motivasi kerja (X) terhadap disiplin kerja (Z)
 $DEXZ = X \longrightarrow Z = 0,873$
 - c. Pengaruh variabel disiplin kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y)
 $DEZY = Z \longrightarrow Y = 0,512$
2. Penghitungan pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*)
 Pengaruh variabel Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Disiplin Kerja (Z)
 $IEXYZ = X \longrightarrow Z \longrightarrow Y = 0,738$

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan BSI KCP Kuala Meulaboh

Hasil uji-t mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BSI KCP Kuala Meulaboh ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} (2,723) > t_{tabel} (2,131)$ dan signifikansi sebesar $0,016 < \alpha = 0,05$, bahwa motivasi kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan BSI KCP Kuala Meulaboh dengan signifikansi 0,016. Motivasi kerja mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan BSI KCP Kuala Meulaboh. Hal ini sejalan dengan hipotesis awal bahwa motivasi kerja karyawan akan memberikan pengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan BSI KCP Kuala Meulaboh.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Hasan (2021), Inando (2021), Dewi, et al (2018), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menggambarkan bahwa semakin baik motivasi kerja karyawan maka tidak akan mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Handoko (2018) bahwa motivasi merupakan sesuatu hal yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai akan merasa terpenggil untuk ikut mewujudkan tujuan organisasi ketika motivasi yang diterima pegawai kuat. Dengan terwujudnya tujuan organisasi, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi yang kuat akan berpengaruh positif terhadap kinerja.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja BSI KCP Kuala Meulaboh

Hasil uji-t mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja BSI KCP Kuala Meulaboh ini dapat dilihat dari

nilai t_{hitung} (3,761) > t_{tabel} (2,131) dan signifikansi sebesar $0,004 < \alpha = 0,05$, bahwa motivasi kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap disiplin kerja BSI KCP Kuala Meulaboh dengan signifikansi 0,004. Hal ini sejalan dengan hipotesis awal bahwa motivasi kerja karyawan akan memberikan pengaruh positif secara langsung terhadap disiplin kerja BSI KCP Kuala Meulaboh.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Waskito & Wulandari (2022), Elvasusanti, et al (2019), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Motivasi akan mendorong karyawan untuk selalu melakukan pekerjaan sesuai standart yang ditetapkan. Motivasi secara otomatis akan menciptakan kedisiplinan dalam bekerja. Menurut Alif (2020), semangat kerja yang ditunjukkan karyawan merupakan salah satu faktor disiplin kerja. Karyawan yang termotivasi memenuhi kebutuhannya akan lebih bertanggung jawab untuk mengikuti semua peraturan perusahaan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan BSI KCP Kuala Meulaboh

Hasil uji-t mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BSI KCP Kuala Meulaboh ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} (4,219) > t_{tabel} (2,131) dan signifikansi sebesar $0,001 < \alpha = 0,05$, bahwa disiplin kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan BSI KCP Kuala Meulaboh dengan signifikansi 0,001. Hal ini sejalan dengan hipotesis awal bahwa disiplin kerja karyawan akan memberikan pengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan BSI KCP Kuala Meulaboh.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Waskito & Wulandari (2022), Fitroh, et al., (2024), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesadaran dan kesediaan untuk mentaati peraturan dan norma sosial dalam bentuk sikap, tingkah laku dan perbuatanmendorong kuantitas dan kualitas kerjayang makin baik. Semakin disiplin nya karyawan maka semakin baik juga hasil kinerja karyawan tersebut di BSI KCP Kuala Meulaboh.

Hal ini sesuai dengan teori Hasibuan (2017), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai tujuan.

4. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada Karyawan BSI KCP Kuala Meulaboh

Hasil regresi berganda motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, terdapat pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Listiyana & Ngatno (2019), Hasan (2021) dan Waskito & Wulandari (2022), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja maupun kinerja karyawan. Selain itu, terdapat pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

Karyawan yang termotivasi akan bekerja keras dan tekun dalam bekerja, namun seiring berjalannya waktu motivasi tersebut akan memudar maka perlu adanya pendorong agar karyawan tersebut konsisten dalam termotivasi yaitu dengan disiplin. Dalam industri perbankan, tanggung jawab terhadap nasabah dan akurasi pekerjaan adalah hal kritis. Motivasi membantu karyawan menjaga fokus dan semangat kerja, sementara disiplin memastikan bahwa semangat tersebut terwujud dalam tindakan nyata yang teratur dan sesuai aturan, sehingga kinerja mereka meningkat.

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kinerja (Y) karyawan BSI KCP Kuala Meulaboh, dengan nilai signifikan yang diperoleh adalah 0,016 ($0,016 < 0,05$), yang artinya berpengaruh.
2. Terdapat pengaruh motivasi kerja (X) terhadap disiplin kerja (Z) karyawan BSI KCP Kuala Meulaboh, dengan nilai signifikan yang diperoleh adalah 0,004 ($0,004 < 0,05$), yang artinya berpengaruh.
3. Terdapat pengaruh disiplin kerja (Z) terhadap kinerja (Y) karyawan BSI KCP Kuala Meulaboh, dengan nilai signifikan yang diperoleh adalah 0,001 ($0,001 < 0,05$), yang artinya berpengaruh.
4. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada karyawan BSI KCP Kuala Meulaboh, sebesar 73,8%.

Rekomendasi

1. Bagi Perusahaan
 - a. Dapat meningkatkan motivasi karyawan, dengan ditingkatkannya beberapa hal yang mempengaruhi motivasi karyawan, seperti kemampuan masing-masing karyawan dijadikan salah satu rujukan dalam penempatan karyawan dan memberikan promosi kepada karyawan yang hasil pekerjaannya memuaskan.
 - b. Dapat memperhatikan kedisiplinan karyawan dengan cara melakukan sosialisasi tentang pentingnya mengikuti peraturan perusahaan. Pihak perusahaan menyediakan Mess/tempat tinggal sementara untuk karyawan yang jarak tempuhnya jauh dari tempat bekerja sehingga meminimalisir keterlambatan waktu sehingga efektivitas kerja karyawan dapat meningkat.
2. Bagi peneliti yang akan datang, penelitian ini hendaknya lebih dikembangkan lagi agar dapat memberikan manfaat yang lebih besar. Sehingga dianjurkan bagi penelitian selanjutnya agar dapat menggunakan data yang lebih banyak lagi, sehingga hasil penelitiannya lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Alif, R. D. (2020). Pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja pada pegawai kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur. *JAP: Jurnal Administrasi Publik*, 3(2), 879-893.
- Dewi, S. T., Mahanggoro, T. P., & Urmila, M. (2018). Effect of work motivation with working discipline in nursing performance in Special Unit X Hospital in Yogyakarta. *JMMR (Jurnal Medicoeticolegal dan Manajemen Rumah Sakit)*, 7(3), 247-254.
- Elvasusanti, E., Syamsudduha, S., & Rahman, U. (2019). The Effect of Madrasah Head Leadership Style and Work Motivation on Work Discipline of Madrasah Aliyah Teachers. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 9(1), 1-8.
- Fitroh, U., Prasetyo, E. T., & Kurniawan, D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening PT XYZ. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(3), 151-176.
- Handoko, T. Hani. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.

- Hasan, J. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada CV Fountain Medan. *Literasi Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 31-39.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Inando, E. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Listiyana, W., & Ngatno, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Sianyu Perkasa Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 8(4), 67-82.
- Riduwan dan Kuncoro. (2017). *Cara Menggunakan dan Memahami Path Analysis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk Penelitian*, Cetakan ketujuh. Bandung: Alfabeta.
- Waskito, W., & Wulandari, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Sumber*, 1(1), 42-259.