

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA CABANG JATIWARINGIN

Zenifer Sania¹, Sugeng Prayetno², Darmeinis³

^{1,2,3}Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Panca Sakti Bekasi,
Jl. Raya Hankam No. 54, Bekasi 17414, Jawa Barat

¹zenifer.sania499@gmail.com

Abstrak

Produktivitas kerja menjadi salah satu aspek yang berperan penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Tingkat produktivitas karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya disiplin kerja dan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Jatiwaringin. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 50 karyawan dan seluruh anggota populasi dijadikan sampel dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan skala Likert dan diolah dengan IBM SPSS Statistics 32. Analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikansi 0,272 ($>0,05$). Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikansi $<0,001$. Secara simultan, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan F hitung 30,695 dan signifikansi $<0,001$. Nilai R Square sebesar 0,566 menunjukkan bahwa 56,6% variasi produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan motivasi kerja, sedangkan 43,4% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan variabel dengan koefisien regresi paling besar dalam model penelitian.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja.

Article history

Received: September 2026

Reviewed: September 2026

Published: September 2026

Plagiarism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under
a [creative commons
attribution-noncommercial
4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang memiliki peranan penting dalam mendukung pencapaian tujuan suatu organisasi. Keberadaan karyawan tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana pekerjaan, tetapi juga menjadi bagian yang menentukan bagaimana kegiatan operasional dapat berjalan secara efektif. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mendukung karyawan dalam menghasilkan pekerjaan secara optimal, salah satunya melalui peningkatan produktivitas kerja.

Produktivitas kerja menggambarkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target dan standar yang telah ditetapkan. Produktivitas dapat dilihat dari kemampuan menyelesaikan pekerjaan, peningkatan hasil yang dicapai, kualitas pekerjaan, serta efisiensi dalam penggunaan waktu dan sumber daya. Produktivitas yang baik akan membantu organisasi dalam mencapai tujuan secara lebih efektif. Sebaliknya, produktivitas yang belum optimal dapat menghambat pencapaian target organisasi.

Dalam upaya meningkatkan produktivitas, disiplin kerja menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan. Disiplin kerja berkaitan dengan kesediaan karyawan untuk mematuhi ketentuan, melaksanakan tanggung jawab, menjaga kehadiran, serta mengikuti standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Karyawan yang memiliki kedisiplinan diharapkan mampu menjalankan pekerjaan secara teratur dan bertanggung jawab. Namun demikian, disiplin yang baik belum tentu secara langsung menghasilkan produktivitas yang tinggi apabila tidak disertai dengan faktor pendukung lainnya.

Selain disiplin kerja, motivasi juga menjadi faktor yang penting dalam mendorong produktivitas karyawan. Motivasi berkaitan dengan dorongan yang membuat seseorang bersedia melakukan pekerjaan dan berusaha mencapai hasil tertentu. Karyawan yang memiliki motivasi dapat menunjukkan semangat, inisiatif, dan kemauan yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu, motivasi kerja diduga memiliki hubungan dengan kemampuan karyawan dalam mencapai hasil kerja yang diharapkan.

Pada Bank Syariah Indonesia Cabang Jatiwaringin, produktivitas karyawan menjadi hal yang penting karena kegiatan perbankan menuntut ketelitian, kecepatan, kualitas pelayanan, serta pencapaian target kerja. Dalam pelaksanaannya, masih terdapat beberapa kondisi yang menjadi perhatian, antara lain adanya keterlambatan dan kepatuhan terhadap aturan yang belum optimal. Di sisi lain, semangat dan inisiatif kerja karyawan juga belum sepenuhnya maksimal. Kondisi tersebut menjadi dasar untuk melihat lebih jauh faktor-faktor yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan.

Research gap penelitian ini terletak pada pengujian disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pada karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Jatiwaringin, dengan karakteristik objek dan responden yang spesifik.

Penelitian bertujuan mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja, pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja, serta pengaruh keduanya secara simultan.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan grand theory penelitian. Menurut Aljabar (2024), MSDM merupakan serangkaian aktivitas organisasi dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

Hipotesis penelitian: H1 disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja; H2 motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja; H3 disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja mencakup beberapa aspek penting, seperti ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, kepatuhan terhadap prosedur serta peraturan yang telah ditetapkan, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin kerja yang baik umumnya menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi, mampu beradaptasi dengan perubahan, serta bekerja secara lebih terstruktur dan terarah (Nazara & Yuliana, 2024).

Ada beberapa indikator Disiplin Kerja Menurut Karollah, Zarman, dan Bancin (2021):

1. Tingkat kehadiran
2. Tingkat kewaspadaan.
3. Kepatuhan terhadap standar ketenagakerjaan.
4. Etos kerja Etos kerja menunjukkan semangat.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Yandi, 2022). Indikator Motivasi Kerja Menurut Farisi, Iriawati, dan Fahmi (2020), terdapat empat faktor utama yang berperan dalam meningkatkan motivasi kerja, yaitu:

1. Kebutuhan hidup
2. Kebutuhan masa depan
3. Kebutuhan harga diri
4. Kebutuhan akan pengakuan prestasi kerja

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan suatu proses yang menunjukkan kemampuan sumber daya manusia dalam menghasilkan sejumlah output yang dapat diukur berdasarkan tingkat produksi yang dicapai (Munadjat, Sunarto, & Kencana, 2022).

Menurut Edy Sutrisno (2020), terdapat 4 indikator produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Kemampuan
2. Peningkatan hasil yang dicapai
3. Mutu
4. Efisiensi

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada pengukuran hubungan antara variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang dianalisis menggunakan data berbentuk angka.

Selain itu, penelitian ini bersifat asosiatif, yaitu bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan serta pengaruh antara variabel independen (disiplin kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja). Penelitian ini dilaksanakan di Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Jatiwaringin. Tahapan Penelitian berlangsung pada April-Juli 2026.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Jatiwaringin yang berjumlah 50 orang. Seluruh karyawan tersebut dijadikan populasi karena dianggap memiliki informasi dan pengalaman yang relevan dengan variabel penelitian, yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, dan produktivitas kerja.

Dalam penelitian ini, jumlah populasi adalah 50 karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Jatiwaringin. Karena jumlah populasi relatif terbatas, seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh.

Variabel penelitian terdiri atas Disiplin kerja (X1), Motivasi kerja (X2), Produktivitas Kerja (Y). Analisis data dilakukan melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian menggunakan 50 responden, terdiri dari 23 laki-laki (46%) dan 27 perempuan (54%). Kelompok usia 20-30 tahun merupakan kelompok terbesar. Uji validitas menunjukkan seluruh item memenuhi kriteria validitas. Cronbach's Alpha sebesar 0,845 untuk disiplin kerja, 0,767 untuk motivasi kerja, dan 0,890 untuk produktivitas kerja menunjukkan instrumen reliabel.

Hipotesis	t/F hitung	Sig.	Keterangan
H1: X1-Y	1,112	0,272	Tidak signifikan
H2 : X2 -Y	5, 816	>0,001	Positif dan signifikan
H3 : X1, X2 - Y	30,695	<0,001	Signifikan

Uji normalitas menghasilkan Asymp. Sig. 0,189. Uji multikolinearitas menghasilkan Tolerance 0,689 dan VIF 1,452. Hasil scatterplot tidak menunjukkan pola tertentu sehingga model tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

Hasil uji parsial menunjukkan t hitung 1,112 dengan signifikansi 0,272. Karena lebih besar dari 0,05, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa pada konteks Bank Syariah Indonesia Cabang Jatiwaringin, disiplin kerja secara individual belum menunjukkan hubungan yang signifikan dengan variasi produktivitas.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan t hitung 5,816 dan signifikansi <0,001. Koefisien regresi sebesar 0,825 menunjukkan kontribusi positif motivasi dalam model. Dorongan yang berkaitan dengan kebutuhan hidup, masa depan, harga diri, dan pengakuan prestasi kerja dapat mendukung usaha karyawan mencapai hasil kerja.

Uji F menghasilkan F hitung 30,695 dengan signifikansi <0,001. Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. R^2 sebesar 0,566 berarti 56,6% variasi produktivitas dapat dijelaskan oleh kedua variabel, sedangkan 43,4% dijelaskan faktor lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Jatiwaringin, maka dapat disimpulkan Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Jatiwaringin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja yang dimiliki karyawan belum menjadi faktor utama dalam meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun karyawan telah mematuhi peraturan dan prosedur kerja yang berlaku, peningkatan produktivitas kerja lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Jatiwaringin. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Motivasi mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, menyelesaikan tugas dengan baik, serta berupaya mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Jatiwaringin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan

produktivitas kerja sebesar 56,6%, sedangkan sisanya sebesar 43,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, budaya organisasi lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Zanafra Publishing.
- Aljabar. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15-33.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Karollah, E., Zarman, W., & Bancin, J. B. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Munadjat, A., Sunarto, S., & Kencana, P. Y. (2022). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Indo Taichen Textile Industry. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Yandi, A. (2022). Literature review model produktivitas karyawan: Motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 23-32.