

Riska Ayu Pramesthi

by Turnitin Official

Submission date: 13-Apr-2023 01:48PM (UTC+0700)

Submission ID: 2002968494

File name: C.1.1_Artikel_Riska_Ayu_Pramesthi_Cermin.docx (178.62K)

Word count: 6631

Character count: 42513

1
**PENGARUH PENGHARGAAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BTPN SYARIAH
(PERSERO) SURABAYA**

Oleh:

Riska Ayu Pramesthi, SE, MM ^{*)} , Dian Amorina S ^{)}**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan (1) untuk mengetahui pengaruh penghargaan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (2) untuk mengetahui pengaruh penghargaan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (3) untuk mengetahui diantara variabel penghargaan, motivasi dan disiplin kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Hasil penelitian ini adalah persamaan regresi linier berganda $Y = 2.885E-16 + 0,279 X1 + 0,217 X2 + 0,380 X3 + e$. Secara parsial penghargaan berpengaruh positif signifikan dengan nilai t_{hitung} sebesar $2,093 > t_{tabel}$ sebesar $2,004$, motivasi berpengaruh positif signifikan dengan nilai t_{hitung} sebesar $2,140 > t_{tabel}$ sebesar $2,004$ dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan dengan nilai t_{hitung} sebesar $2,896 > t_{tabel}$ sebesar $2,004$. Secara simultan motivasi, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara dengan nilai F_{hitung} sebesar $19,753 > F_{tabel}$ $2,77$. Variabel yang paling berpengaruh dominan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja dengan nilai sebesar nilai t_{hitung} sebesar $2,896$.

Abstrack

1
This study aims (1) to determine the effect of rewards, motivation and work discipline partially influence employee performance (2) to determine the effect of rewards, motivation and work discipline simultaneously affect employee performance (3) to find out among the variables of appreciation, motivation and work discipline is the most dominant influence on employee performance. The method used in this research is quantitative method. The results of this study are the multiple linear regression equation $Y = 2.885E-16 + 0.279 X1 + 0.217 X2 + 0.380 X3 + e$. Partially, the award has a significant positive effect with a tcount of $2.093 > t_{table}$ of 2.004 , motivation has a significant positive effect with a tcount of $2.140 > t_{table}$ of 2.004 and work discipline has a significant positive effect with a ttest value of $2.896 > t_{table}$ of 2.004 . Simultaneously motivation, competency and work discipline affect the performance of the State Civil Apparatus with a Fcount of $19.753 > F_{table}$ 2.77 . The most influential dominant variable in this study is work discipline with a value of tcount of 2.896 .

^{*)} Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo.

^{**)} Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo.

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting di setiap kegiatan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa sarana dan prasarana harus diperhatikan agar kualitas dan kinerja pada setiap individu berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu peranan penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan harus menetapkan strategi dengan baik demi terciptanya kelangsungan dan kemajuan perusahaan.

Bohlander dan Snell (2010:4) “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu tentang bagaimana mengembangkan dan memberdayakan karyawan dalam perusahaan yang memiliki suatu kemampuan atau keahlian, melakukan suatu pendekatan dan memberikan imbalan atas kerja keras dan usaha”. Manajemen sumber daya manusia (SDM) ini adalah suatu cara untuk mengatasi berbagai masalah tentang ruang lingkup karyawan atau pegawai dan semua tenaga kerja yang ada di perusahaan untuk mencapai tujuan. Manajemen SDM juga mempunyai tanggung jawab untuk meningkatkan perkembangan yang ada perusahaan dan memastikan bahwa perusahaan mempunyai karyawan yang mampu bekerja sama dengan baik dengan mengikuti aturan dan norma yang ada di perusahaan.

Perusahaan harus bisa berupaya memberdayakan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja setiap individu dan tentunya kinerja perusahaan juga. Salah satu upaya tersebut adalah menerapkan

penghargaan. Pemberian penghargaan sebagai bentuk dorongan positif yang dapat memacu karyawan untuk lebih meningkatkan kualitas kerja, bekerja dengan lebih produktif dan bertanggung jawab.

Perusahaan harus memberikan penghargaan secara adil dan merata sesuai dengan ketentuan. Pemberian penghargaan yang tidak adil akan menimbulkan kecemburuan sosial di antara para pegawai sehingga akan berdampak negatif terhadap kinerja dan hubungan antar karyawan. Pemberian penghargaan pada pegawai di perusahaan tentu bisa berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai, karena melalui penghargaan pegawai akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab kepada tugas yang diberikan.

Purwanto (2012:45), “motivasi adalah usaha yang mempengaruhi tingkah laku seseorang untuk bertindak sesuai dengan hati dalam mencapai hasil dan tujuan”. Motivasi itu adalah sebuah dorongan bagi setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai maka meningkatkan motivasi karyawan sangatlah penting. Motivasi dalam bekerja dapat perlahan menghilang di tengah beban pekerjaan yang semakin menumpuk. Semangat kerja yang rendah akan berdampak buruk pada kinerja karyawan, produktivitas kerja dan menghambat tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus melakukan kegiatan yang bisa meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Faktor lain yang bisa meningkatkan kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Kedisiplinan yang diterapkan oleh suatu

perusahaan harus mempengaruhi kesungguhan karyawan dalam bekerja. Ardana, Mujiati dan Utama (2012:134) “disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai dan taat terhadap peraturan yang berlaku pada perusahaan dan sanggup menerima setiap konsekuensi yang ada”. Karyawan yang mendapat perhatian besar dari perusahaan akan merasa keluhan dan kesulitan mereka didengar dan dicarikan jalan keluar merupakan suatu contoh untuk meningkatkan kedisiplinan, prestasi, semangat kerja dan moral kerja pegawai.

Mangkunegara (2011:67) mengemukakan “kinerja karyawan adalah prestasi kerja yang diukur secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh individu dalam menjalankan suatu kegiatan sesuai dengan tujuan dan tanggung jawab”. Kinerja adalah tingkat pencapaian suatu kegiatan dan kebijakan yang digambarkan secara umum dalam mencapai tujuan, visi dan misi perusahaan. Karyawan pada setiap perusahaan harus mempunyai rencana kerja dan berjuang untuk merealisasikan tujuan dengan tanggung jawab yang tinggi.

Perkembangan dan persaingan antar perbankan syariah semakin banyak dan beragam. Salah satu contohnya adalah PT. BTPN Syariah (Persero) Surabaya. PT. BTPN Syariah ini meluncurkan sebuah produk pembiayaan Paket Masa Depan (PMD) yang pembiayaannya berdasarkan akad *wakalah wal murabahah* untuk perempuan mulai usia produktif yang akan memulai suatu usaha atau yang sudah menjalankan usaha. Pembiayaan ini

adalah untuk memberikan modal usaha dan juga untuk membantu keluarga prasejahtera mengelola usaha. Dana pembiayaan yang diberikan kepada nasabah kemudian dijalankan sebagai modal usaha. Selain memberikan pinjaman pembiayaan, PT. BTPN Syariah ini juga memberi rekening tabungan untuk mengajak nasabah menyimpan hasil usaha mereka tanpa potongan biaya administrasi. PT. BTPN Syariah yang berada di Surabaya ini memiliki konsumen atau nasabah yang bisa dibilang cukup banyak karena hampir di setiap kepala keluarga terdaftar namanya di buku rekening tabungan dan pembiayaan pada unit desa yang terdapat kantor cabang. Banyaknya nasabah berpengaruh kepada tingkat kinerja karyawan. Semakin banyak nasabah yang diperoleh suatu kantor cabang maka perusahaan harus menambah jumlah karyawan agar pekerjaan dapat terkontrol dan dapat selesai sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Karyawan di PT. BTPN Syariah Surabaya dalam satu kantor cabang berjumlah paling sedikit lima orang karyawan dan paling banyak tujuh orang karyawan. Dibandingkan dengan jumlah nasabah yang ada di daerah tersebut membuat para karyawan harus memikul tanggung jawab besar menangani ratusan nasabah setiap karyawan yang bisa menyebabkan semangat dan motivasi kerja menurun. Ada pula karyawan yang diberi penghargaan yang besar nilainya karena faktor suka atau tidak suka antar karyawan dan atasan sehingga menyebabkan hubungan yang negatif sesama karyawan, diskriminasi dan membuat karyawan

mogok kerja Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik mengangkatnya dalam penelitian.

Rumusan Masalah

1. Apakah variabel penghargaan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. BTPN Syariah Surabaya?
2. Apakah variabel penghargaan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. BTPN Syariah Surabaya?
3. Manakah variabel penghargaan, motivasi dan disiplin kerja yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. BTPN Syariah Surabaya?

2. TINJAUAN PUSTAKA

Penghargaan

Nawawi (2014:884-895) mengemukakan “penghargaan dilakukan agar menumbuhkan perasaan diakui di lingkungan kerja antar karyawan”. Dari pendapat para ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa penghargaan merupakan hasil dalam mencapai prestasi kerja yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan pencapaian kerja dalam perusahaan. Koencoro (2013:2) mengemukakan bahwa penghargaan dibagi menjadi dua jenis yaitu:

- 1) Penghargaan ekstrinsik adalah penghargaan yang datang dari luar diri individu tersebut. Penghargaan ekstrinsik adalah sebagai berikut:
 - a) Penghargaan finansial yaitu terdiri dari gaji, tunjangan dan bonus/insentif.
 - b) Penghargaan nonfinansial yaitu penghargaan *interpersonal* dan promosi

2) Penghargaan intrinsik adalah penghargaan yang diatur didalam diri sendiri, yaitu terdiri dari:

- a) Penyelesaian (*completion*) adalah suatu kemampuan untuk memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan kewajiban.
- b) Pencapaian (*achievement*) adalah penghargaan yang ada dalam diri seseorang ketika berhasil dalam meraih suatu tujuan
- c) Otonomi adalah keinginan yang timbul pada seseorang dalam mengambil keputusan dan bekerja tanpa pengawasan.

Motivasi

Kadarisma (2012:276) mengemukakan “motivasi adalah proses keseluruhan yang memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja tanpa paksa dalam perusahaan”. Secara harfiah motivasi berarti adalah pembedaan motif dengan adanya maksud dan tujuan mendorong seseorang melakukan suatu tindakan untuk memenuhi kebutuhan. Sunyoto Danang (2012:198) mengemukakan bahwa tujuan motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Mendorong semangat karyawan agar lebih giat dalam bekerja.
- 2) Meningkatkan kepuasan dan moral kerja karyawan agar menjaga keharmonisan lingkungan kerja dalam perusahaan.
- 3) Meningkatkan produktivitas karyawan agar kegiatan operasional perusahaan berjalan baik.

- 4) Mempertahankan loyalitas karyawan dalam pengembangan tujuan perusahaan
- 5) Menciptakan hubungan kerja yang baik antar karyawan agar stabilitas kerja terjaga.
- 6) Meningkatkan kreativitas karyawan agar berkontribusi lebih terhadap perusahaan.

Disiplin Kerja

Rivai dan Sagala (2013:824) mengemukakan “semakin baik kedisiplinan yang diterapkan oleh seorang karyawan dalam perusahaan, maka semakin tinggi prestasi dan kinerja yang akan dicapai”. Disiplin kerja membuat karyawan sadar dan bersedia untuk mematuhi aturan dan norma sosial yang berlaku secara sukarela. Namun kenyataan menunjukkan bahwa disiplin dapat terjadi akibat paksaan dan bukan dari diri sendiri. Sedangkan Rivai dan Sagala (2013:852-826) menyatakan bahwa disiplin kerja dibagi menjadi empat jenis, yaitu:

- 1) Disiplin retributif (Retributive discipline) adalah usaha untuk melakukan suatu hukuman yang ditujukan untuk karyawan yang berbuat salah.
- 2) Disiplin korektif (Corrective discipline) adalah usaha untuk melakukan bantuan kepada karyawan untuk mengoreksi dan memperbaiki perilaku yang salah.
- 3) Perspektif hak-hak individu (Individual rights perspective) adalah usaha yang dilakukan untuk melindungi hak dasar dari seorang individu yang melakukan tindakan kedisiplinan.
- 4) Perspektif utilitarian (Utilitarian perspective) adalah usaha yang berfokus saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin

yang berdampak negatif menjadi berlebihan.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2010:2) mengemukakan “kinerja merupakan deksripsi tentang pencapaian suatu kegiatan atau program yang tersusun dalam perencanaan strategis untuk mewujudkan tujuan dalam perusahaan”. Widodo (2015:133) mengemukakan bahwa ada faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

- 1) Kualitas dan Kemampuan Pegawai.

Faktor yang berhubungan dengan tingkat pendidikan, pelatihan dan etos kerja, motivasi kerja, perilaku dan moralitas kerja serta kondisi fisik pegawai.

- 2) Sarana Pendukung.

Faktor yang berhubungan dengan keselamatan, kesehatan, teknologi, produksi, sarana dan prasarana yang digunakan. Faktor ini juga berhubungan dengan upah/gaji, jaminan sosial, jaminan kelangsungan kerja dan keamanan kerja yang menyangkut tentang kesejahteraan karyawan.

- 3) Supra Sarana.

Faktor yang digunakan memaksimalkan sistem kerja yang akan menentukan tingkat produktivitas karyawan, seperti pembagian kerja, manajemen yang fungsional, kebijaksanaan pemerintah dan yang berhubungan dengan industri manajemen.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang di atas dan tinjauan pustaka, dijelaskan motivasi, kompetensi dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Edison (2016:190) mengemukakan “kinerja merupakan

pengukuran dan acuan dari proses kerja dan hasilnya selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan yang berlaku dalam perusahaan". Kinerja karyawan ini dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Semuanya tergantung pada kuantitas dan waktu yang digunakan karyawan dalam menjalankan tugas. Kinerja karyawan dapat terbentuk karena penghargaan yang pantas, motivasi yang tinggi dan disiplin kerja yang kuat. Koencoro (2013:2) mengemukakan "penghargaan adalah ganjaran, hadiah dan penghargaan yang ditujukan kepada karyawan agar menjadi lebih giat dan meningkatkan kinerja dalam perusahaan". Kadarisma (2012:276) mengemukakan "motivasi ialah proses keseluruhan yang memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja tanpa paksa dalam perusahaan". Sintaasih dan Wiratama (2013:129) "disiplin kerja ialah suatu tindakan untuk menyadarkan karyawan agar bersedia mengikuti aturan dan norma yang berlaku tanpa unsur paksa"

Hipotesis

H1: Diduga variabel penghargaan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan di PT. BTPN Syariah (Persero) Surabaya.

H2: Diduga variabel penghargaan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja tidak ada resiko pada saat menarik kesimpulan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh

karyawan di PT. BTPN Syariah (Persero) Surabaya.

H3: Diduga variabel disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap variabel kinerja karyawan di PT. BTPN Syariah (Persero) Surabaya.

3. Metode Penelitian

Rancangan Penelitian

Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan selama tiga bulan yaitu pada bulan April sampai dengan bulan Juni 2020. Tempat penelitian ini dilakukan pada PT. BTPN Syariah (Persero) Surabaya yang beralamat di Jl. Dharmahusada No.136, Mojo, Kecamatan Gubeng, Kota Surabaya, Jawa Timur 60285

Populasi

Sugiyono (2017:80) mengemukakan "populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang berkualitas dan berkarakteristik yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan di PT. BTPN Syariah Surabaya yang berjumlah 59 orang (tidak termasuk pimpinan).

Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *nonprobability sampling* dengan cara *total sampling* atau sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel" (Sugiyono, 2013:85). Penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh* karena tidak ada peluang memilih setiap individu dan

karyawan di PT. BTPN Syariah Surabaya yang berjumlah 59 orang (tidak termasuk pimpinan).

Identifikasi Variabel

Sugiyono (2016:38) mengemukakan “variabel penelitian adalah segala hal yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan diteliti untuk memperoleh informasi dan menarik kesimpulan”. Penelitian ini terdapat variabel yang diantaranya:

- a. Variabel Bebas (X)
 - 1) Penghargaan (X₁)
 - 2) Motivasi (X₂)
 - 3) Disiplin Kerja (X₃)
- b. Variabel (Y)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan (Y).

Definisi Operasional Variabel

1. Motivasi (X₁).

Koencoro (2013:2) mengemukakan “penghargaan adalah ganjaran, hadiah dan penghargaan yang ditujukan kepada karyawan agar menjadi lebih giat dan meningkatkan kinerja dalam perusahaan”. Permana (2015:33) mengemukakan bahwa ada beberapa indikator untuk mengukur nilai penghargaan, yaitu:

- X_{1.1}: Gaji dan Bonus adalah kompensasi utama yang diberikan kepada karyawan karena telah melaksanakan kewajiban dalam perusahaan.
- X_{1.2}: Kesejahteraan adalah kompensasi tambahan yang diberikan atas kerja keras dari karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.
- X_{1.3}: Pengembangan adalah suatu dukungan dari atasan untuk memberikan semangat kepada karyawan agar lebih giat bekerja.
- X_{1.4}: Penghargaan Psikologis dan Sosial. Penghargaan psikologis merupakan penghargaan yang

mempengaruhi sikap dan sifat seorang karyawan untuk mau bekerja tanpa paksaan. Penghargaan sosial adalah penghargaan yang diberikan oleh atasan agar karyawan merasa sangat dihargai dalam bekerja dan merasa diterima dilingkungan perusahaan.

2. Kompetensi (X₂)

Kadarisma (2012:276) mengemukakan “motivasi ialah proses keseluruhan yang memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja tanpa paksa dalam perusahaan”. Sunyoto (2012:13) mengemukakan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- X_{2.1}: Promosi adalah kenaikan jabatan yang diberikan kepada karyawan karena telah bekerja dengan sungguh-sungguh dan kemajuan atau peningkatan kerja karyawan semakin baik.
- X_{2.2}: Prestasi Kerja adalah suatu usaha yang dicapai oleh karyawan baik itu pencapaian target maupun penyelesaian tugas secara tepat waktu yang kemudian mendapat apresiasi dari atasan untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.
- X_{2.3}: Pekerjaan. Tanggung jawab seorang karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan jabatan dan tujuan yang ingin dicapai perusahaan.
- X_{2.4}: Penghargaan adalah pengakuan yang diberikan oleh atasan kepada karyawan atas kemajuan dan keahlian dalam bekerja dengan baik sesuai dengan tugas yang diberikan.

X_{2.5}: Pengakuan Keahlian. Kompensasi yang diberikan berdasarkan dari keahlian dan kemampuan karyawan dalam mencapai prestasi dan tujuan perusahaan

X_{2.6}: Kesuksesan. Karyawan yang mencapai kesuksesan dalam bekerja akan merasa bangga dan akan lebih giat lagi dalam bekerja untuk dapat memotivasi rekan kerja yang lain.

3. Disiplin Kerja (X₃)

Sintaasih dan Wiratama (2013:129) “disiplin kerja ialah suatu tindakan untuk meniadakan para karyawan agar bersedia mengikuti aturan dan norma yang berlaku dalam perusahaan tanpa unsur paksa”. Singodimenjo (2011:94) mengemukakan bahwa indikator disiplin kerja, yaitu:

X_{3.1}: Waktu. Waktu penyelesaian tugas kerja dan peraturan standar perusahaan yang diberikan kepada karyawan harus di patuhi sesuai dengan tanggung jawab.

X_{3.2}: Tata Tertib. Perusahaan membuat aturan tata tertib karyawan. Aturan ini meliputi tata cara berpakaian dan bertingkah laku di lingkungan perusahaan.

X_{3.3}: Etika. Etika kerja yang diterapkan perusahaan harus dipatuhi oleh karyawan agar terciptanya lingkungan kerja yang baik.

X_{3.4}: Larangan. Larangan yang dibuat oleh perusahaan harus dipatuhi oleh karyawan agar tercipta keamanan dan kenyamanan dalam bekerja.

4. Kinerja Karyawan

Edison (2016:190) mengemukakan “kinerja merupakan pengukuran dan acuan dari proses kerja dan hasilnya selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan yang berlaku dalam perusahaan”. Mangkunegara (2011:75) mengemukakan ada empat indikator, yaitu:

Y₁: Kualitas Kerja adalah pengukuran standar pekerjaan yang dilakukan agar bekerja dengan efektif dan efisien.

Y₂: Kuantitas Kerja adalah perhitungan banyaknya pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Y₃: Pelaksanaan Tugas adalah karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab.

Y₄: Tanggung Jawab adalah kesadaran karyawan dalam melaksanakan tugas dengan tepat dan akurat untuk mempermudah kerja karyawan dan rekan kerja lain.

Jenis Data dan Sumber.

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai penghargaan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BTPN Syariah Surabaya yang diperoleh dengan cara menyebar kuesioner pernyataan kepada responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data berupa literatur yang kemudian melengkapi atau mendukung data primer dalam penelitian yang berhubungan dengan judul skripsi.

Metode Pengumpulan Data

1. Observasi
2. Wawancara
3. Kuesioner
4. Studi pustaka
5. Dokumentasi

Metode Analisa data

1. Uji validitas

Sugiyono (2015:121) mengemukakan “Valid berarti instrument yang menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dan dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur” Kriteria pengambilan keputusan valid atau tidaknya suatu kuesioner adalah sebagai berikut :

1. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka item-item pernyataan dari kuesioner adalah valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item-item pernyataan dari kuesioner adalah tidak valid.
3. r_{tabel} diperoleh dari $df = n - 2$ tingkat signifikan 95% atau $\alpha = 0,05$ dimana: df : degree of freedom
 n : jumlah sampel

2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui ukuran penggunaan kuesioner. Instrument yang reliabel adalah instrumen yang

- c) diagonal, atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi tidak normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Ghozali (2011:165) mengemukakan deteksi normalitas dengan menggunakan rumus uji Kolmogorov-Smirnov, dengan

1 digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama atau jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pada penelitian ini menggunakan *Alpha Cronbach* untuk mencari reliabilitas dari suatu instrument, karena instrument dalam penelitian ini berbentuk angket dengan skor antara 1 sampai 5 dan uji validitas menggunakan item total. Amir (2015:41) mengemukakan “Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* > 0,60 dan jika nilai *Alpha Cronbach* < 0,60 maka variabel dikatakan tidak reliabel”.

3. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Terdapat dua cara mendeteksi apakah *residual* memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2011:160), yaitu:

- a) Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Apabila data menyebar dan menjauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis

pedoman pengambilan sebagai berikut:

- a) Jika nilai *Test Statistic* > 0,05 maka data berdistribusi normal
- b) Jika nilai *Test Statistic* < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal

2) Uji multikolinearitas

Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai

variance inflation factor (VIP) yang menunjukkan setiap penjelasan variabel independen dengan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen dan diregres terhadap variabel independen lain. Ghazali dan Ratmono (2013:80) mengemukakan “*tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi ($VIF = 1/tolerance$), nilai *cutoff* yang umum dipakai apabila nilai *tolerance* < 0,10 atau nilai $VIF > 10$ ”. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda yang baik apabila tidak terjadi multikolinearitas, dengan syarat nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai $VIF < 10$. Nilai *tolerance* dan nilai VIF diperoleh dari pengolahan data primer dengan program SPSS.

3) Uji heteroskedastisitas

Ghazali dan Ratmono (2013:95) “deteksi adanya heteroskedastisitas ada dua cara, untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas, yaitu dengan metode grafik dan metode uji statistic”. Metode grafik relatif lebih mudah dilakukan namun memiliki kelemahan yang cukup signifikan karena jumlah pengamatan mempengaruhi tampilannya. Semakin sedikit jumlah pengamatan maka akan semakin sulit menginterpretasikan hasil grafik *scatterplot*. Selain itu, interpretasi setiap orang dengan melihat pola grafik bisa

berbeda-beda. Oleh karena itu diperlukan uji statistik formal untuk dapat menjamin keakuratan hasil. Apabila sig (*2 tailed*) *P value* lebih besar dari tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ atau bisa ditulis $P value > 0,05$, berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Analisa regresi linier berganda Sugiyono (2015:277)

mengemukakan “Analisis regresi linier berganda untuk meramalkan bagaimana keadaan variabel dependen jika ada lebih dari dua variabel independen sebagai faktor prediator manipulasi”. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu penghargaan (X_1), motivasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) pada PT. BTPN Syariah Surabaya. Pendapat dari Sanusi (2011:135), “Analisis regresi linier berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independen lebih dari satu”. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

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

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

X_1 : Penghargaan

X_2 : Motivasi

X_3 : Disiplin Kerja

a : intersept

b_1, b_2, b_3 : koefisien regresi

e : toleransi ketidakaktifan

5. Uji t

Sugiyono (2015:184), “Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial bagaimana pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terkait (Y), guna menguji hipotesis yang telah ditetapkan memiliki pengaruh atau

tidak". Berikut rumus untuk uji t adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t : Nilai uji t

r : Nilai koefisien korelasi

n : Jumlah sampel

Kriteria Pengujian yang digunakan adalah sebagai berikut :

- 1) H_0 : $b_1, b_2, b_3 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2 dan X_3) terhadap variabel terikat (Y).
- 2) H_a : $b_1, b_2, b_3 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2 dan X_3) terhadap variabel terikat (Y).

Dasar pengambilan keputusan menurut Sanusi (2011:134) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikan, yaitu :

- 1) Bila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima dengan nilai signifikansi $< 0,05$. Artinya ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.
- 2) Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak dengan nilai signifikansi $> 0,05$. Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.
- 3) Mencari t tabel :

$$df = n - k (\alpha/2)$$

Dimana : df : degree of freedom

N : jumlah sampel

K : jumlah variabel bebas dan variabel terikat

α : 5% (0,05)

6. Uji F

Uji F adalah pengujian yang dilakukan terhadap koefisien regresi secara simultan untuk melihat secara serentak atau bersama-sama bagaimana pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Rumus uji F yang dikutip dari Sugiyono (2015:192) adalah sebagai berikut :

$$F_h = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - K - 1)}$$

Dimana :

F_h : Diperoleh dari tabel distribusi

R² : Koefisien korelasi ganda

K : Jumlah variabel bebas

n : Jumlah sampel

Langkah-langkah uji hipotesis untuk koefisien regresi adalah perumusan hipotesis nihil (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a).

- 1) H_0 : $b_1, b_2, b_3 = 0$, artinya tidak berpengaruh secara simultan.
- 2) H_a : minimal satu dari $b_i \neq 0$, artinya berpengaruh secara simultan.

Dasar pengambilan keputusan menurut (Sanusi, 2011:143), adalah dengan menggunakan angka probabilitas adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, nilai Sig $< 0,05$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya secara simultan berpengaruh signifikan.
- 2) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, nilai Sig $> 0,05$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak, artinya secara simultan tidak berpengaruh signifikan.

- 3) Nilai F_{tabel} berdasarkan taraf signifikansi 95% pada $\alpha = 0,05$ dan taraf derajat kebebasan.

$$dfN1 = k-1$$

$$dfN2 = n-k$$

Dimana :

df : degree of freedom

n : jumlah sampel

k : jumlah variabel (bebas dan terikat)

7. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi adalah cara untuk mengetahui ukuran ketepatan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi 0 (nol), artinya variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati 1 (satu), maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Imam Ghozali (2011:97) mengemukakan "nilai R^2 yang kecil mengindikasikan variabel independen yang memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk dilakukan prediksi terhadap variabel dependen". Riduwan dan Kuncoro (2017:62) mengemukakan bahwa rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD : Nilai koefisien determinasi

r : Nilai koefisien korelasi

Dimana Apabila :

- Kd : 0, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y lemah.
- Kd : 1, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y kuat.

Dalam menjelaskan pengaruh tinggi rendahnya koefisien determinasi dapat dilihat pedoman tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 1
Tinggi Rendahnya Koefisien Determinasi

| Interval | Tingkat Hubungan |
|-----------|----------------------------|
| 4% | Pengaruh rendah sekali |
| 5% - 16% | Pengaruh rendah tapi pasti |
| 17% - 49% | Pengaruh cukup berarti |
| 50% - 81% | Pengaruh tinggi dan kuat |
| >80% | Pengaruh tinggi sekali |

Sumber : Supranto, (2011:227)

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisa Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

| No | indikator | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|----|------------------|--------------|-------------|------------|
| 1 | X _{1,1} | 0,813 | 0,2564 | VALID |
| 2 | X _{1,2} | 0,765 | 0,2564 | VALID |
| 3 | X _{1,3} | 0,662 | 0,2564 | VALID |
| 4 | X _{1,4} | 0,578 | 0,2564 | VALID |
| 5 | X _{2,1} | 0,419 | 0,2564 | VALID |
| 6 | X _{2,2} | 0,498 | 0,2564 | VALID |
| 7 | X _{2,3} | 0,685 | 0,2564 | VALID |
| 8 | X _{2,4} | 0,751 | 0,2564 | VALID |
| 9 | X _{2,5} | 0,485 | 0,2564 | VALID |
| 10 | X _{2,6} | 0,483 | 0,2564 | VALID |
| 11 | X _{3,1} | 0,634 | 0,2564 | VALID |
| 12 | X _{3,2} | 0,757 | 0,2564 | VALID |
| 13 | X _{3,3} | 0,789 | 0,2564 | VALID |
| 14 | X _{3,4} | 0,815 | 0,2564 | VALID |
| 15 | Y ₁ | 0,772 | 0,2564 | VALID |
| 16 | Y ₂ | 0,638 | 0,2564 | VALID |
| 17 | Y ₃ | 0,764 | 0,2564 | VALID |
| 18 | Y ₄ | 0,798 | 0,2564 | VALID |

Sumber : Lampiran 6

Dari tabel 2 di atas dapat dilihat nilai koefisien validitas tiap

item pertanyaan lebih besar dari r tabel 5% ($\alpha = 0,05$) artinya tiap variabel valid, dapat disimpulkan item item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penghargaan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.
Uji reliabilitas

Tabel 3
Uji Reliabilitas

| Kategori | Nilai Cronbach's Alpha | Cut Off | Keterangan |
|--------------------------|------------------------|---------|------------|
| Penghargaan (X_1) | 0,831 | 0,60 | Reliabel |
| Motivasi (X_2) | 0,761 | 0,60 | Reliabel |
| Disiplin Kerja (X_3) | 0,864 | 0,60 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,857 | 0,60 | Reliabel |

Sumber : lampiran 7

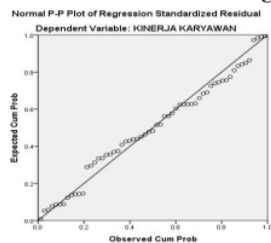
Berdasarkan Tabel 13 uji reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel yang dinyatakan valid. Jadi nilai koefisien reliabilitas instrumen Penghargaan (X_1) adalah sebesar 0,831, instrumen Motivasi (X_2) adalah sebesar 0,761, Disiplin Kerja (X_3) adalah sebesar 0,864 dan Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,857, yang berarti reliabel karena alpha melebihi Cronbach's Alpha yaitu 0,60.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Gambar 1

Uji Normalitas data secara grafik



Pada grafik *normal plot* menunjukkan titik-titik yang menyebar dan mengikuti arah garis diagonal. Grafik histogram yang menunjukkan distribusi normal berarti model regresi memenuhi syarat asumsi normalitas

2. Uji multikolinieritas

Tabel 4
Uji Multikolinieritas

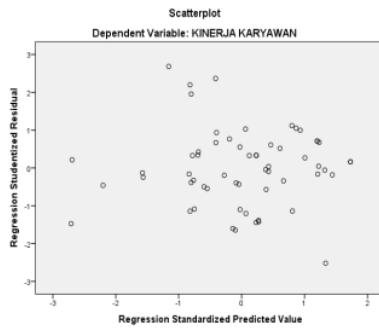
| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|----------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | PENGHARGAAN | 0,491 | 2,036 |
| | MOTIVASI | 0,848 | 1,179 |
| | DISIPLIN KERJA | 0,508 | 1,967 |

Sumber : Lampiran 8, Tahun 2019.

Pada tabel 15 dapat dijelaskan bahwa pada kolom nilai *tolerance* variabel Penghargaan (X_1) sebesar 0,491, Motivasi (X_2) sebesar 0,848 dan Disiplin Kerja (X_3) sebesar 0,508, sedangkan untuk nilai VIF variabel Penghargaan (X_1) sebesar 2,036, Motivasi (X_2) sebesar 1,179 dan Disiplin Kerja (X_3) sebesar 1,967. Berdasarkan dari penjabaran tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antara masing-masing variabel independen karena data di atas menunjukkan bahwa masing-masing nilai VIF < 10 dan nilai *Tolerance* > 0,10.

3. Uji heteroskedastisitas

Gambar 2
Uji heteroskedastisitas



Sumber : Lampiran 8, Tahun 2020.

Pada grafik *scatterplot* di atas dapat dilihat titik-titik yang menyebar secara acak dari atas ke bawah dari angka nol pada sumbu Y. Gambar grafik tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi pelanggaran heteroskedastisitas pada model regresi

Analisa regresi linier berganda

Berdasarkan dari data penelitian yang dikumpulkan, variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) dan variabel terikat (Y) kemudian diolah dengan bantuan *SPSS versi 22 for Windows 10*. Hasil yang diperoleh dari hasil perhitungan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 5
Analisis Regresi Linier Berganda

| Subjek | Variabel terikat | Variabel bebas | | | |
|-------------------|------------------|----------------|--------|-------|-------|
| | | Y | X1 | X2 | X3 |
| constant | A | 2,885E-16 | - | - | - |
| Koefisien regresi | B1 | - | 0,279 | - | - |
| | B2 | - | - | 0,217 | - |
| | B3 | - | - | - | 0,380 |
| Uji t | t _{hit} | - | 2,093 | 2,140 | 2,896 |
| Uji F | F _{hit} | - | 19,753 | | |
| Uji dominan | | - | - | - | 2,896 |
| R ² | | 0,519 | | | |

$$Y = 2.885E-16 + 0,279X_1 + 0,217X_2 + 0,380X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan

X_1 = Variabel bebas, yaitu Penghargaan.

X_2 = Variabel bebas, yaitu Motivasi

X_3 = Variabel bebas, yaitu Disiplin Kerja.

α = Konstanta.

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi.

e = Nilai residu/kemungkinan kesalahan.

Uji parsial (t test)

Pengujian ini untuk melihat sejauh mana pengaruh secara parsial variabel X penghargaan, motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel Y kinerja pegawai.

Penghargaan

Nilai t_{hitung} untuk variabel Penghargaan sebesar 2,093. Sementara itu nilai pada t_{tabel} distribusi 5% sebesar 2,004, maka $t_{hitung} 2,093 > t_{tabel} 2,004$ dengan nilai sig. 0,041 < 0,05 berarti H_0 ditolak atau H_a diterima. Hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa variabel Penghargaan berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. BTPN Syariah Surabaya. Sehingga hipotesis penelitian (H_1) diterima.

Motivasi

Nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi ini sebesar 2,140. Sementara itu nilai pada t_{tabel} distribusi 5% sebesar 2,004, maka $t_{hitung} 2,140 > t_{tabel} 2,004$ dengan nilai sig. 0,037 < 0,05 berarti H_0 ditolak atau H_a diterima. Hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa variabel Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan

pada PT. BTPN Syariah Surabaya. Sehingga hipotesis penelitian (H_1) diterima

Disiplin kerja

Nilai t_{hitung} untuk variabel Disiplin kerja ini sebesar 2,896. Sementara itu nilai pada t_{tabel} distribusi 5% sebesar 2,004, maka $t_{hitung} 2,896 > t_{tabel} 2,004$ dengan nilai sig. $0,005 < 0,05$ berarti H_0 ditolak atau H_a diterima. Hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa variabel Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. BTPN Syariah Surabaya. Sehingga hipotesis penelitian (H_1) diterima.

Uji statistik simultan (F test)

Uji F adalah uji yang digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh semua variabel (Penghargaan, Motivasi dan Disiplin Kerja) berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $19,753 > 2,77$. Berdasarkan pengujian statistik dengan menggunakan uji F, dimana tingkat signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian kedua (H_2) yang menyebutkan bahwa Penghargaan, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BTPN Syariah Surabaya dapat diterima.

Uji dominan

Uji dominan dilakukan untuk mengetahui variabel bebas (Penghargaan, Motivasi dan Disiplin Kerja) manakah yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) dibandingkan variabel lainnya dengan melihat nilai standar koefisien tertinggi. Nilai untuk variabel Penghargaan (X_1)

sebesar 2,093, Motivasi (X_2) sebesar 2,140 dan Disiplin Kerja (X_3) sebesar 2,896, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai dari variabel Disiplin Kerja tersebut lebih besar dari kedua variabel bebas yang lain yaitu sebesar 2,896. Hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BTPN Syariah dapat diterima.

Koefisien determinasi

Koefisien determinasi (*R Square*) berfungsi untuk mengukur besar kontribusi pengaruh variabel bebas (Penghargaan, Motivasi dan Disiplin Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Variabel Penghargaan (X_1), Motivasi (X_2), Disiplin kerja (X_3) mempunyai kontribusi sebesar 51,9% dengan pengaruh tinggi atau kuat, dan sisanya sebesar 48,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Pembahasan

1. Deskripsi Penghargaan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. BTPN Syariah Surabaya.

Irham Fahmi (2016:64) mengemukakan “penghargaan merupakan balas jasa berupa finansial atau non finansial yang diberikan kepada karyawan karena mencapai prestasi kerja”. Hasibuan (2013:143) mengemukakan “motivasi adalah daya penggerak agar seseorang bergairah untuk bekerja efektif dan efisien serta untuk mencapai kepuasan”. Sutrisno (2016:89) menyatakan “disiplin kerja adalah perilaku seorang karyawan untuk berbuat sesuai dengan aturan dan norma tanpa unsur paksa”. Mangkunegara (2016:67) mengemukakan “kinerja karyawan

adalah hasil kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”.

a. Pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan di PT. BTPN Syariah Surabaya.

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa penghargaan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. BTPN Syariah Surabaya. Berdasarkan pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan ada pengaruh secara parsial antara penghargaan terhadap Kinerja Karyawan di PT. BTPN Syariah Surabaya dapat diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan Penghargaan maka Kinerja Karyawan di PT. BTPN Syariah juga meningkat, dan sebaliknya jika Penghargaan menurun maka Kinerja Karyawan pada PT. BTPN Syariah juga akan menurun.

Penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan bisa berupa apa saja tergantung dari hasil prestasi yang dicapai. Penghargaan bisa meningkatkan kinerja karena membuat karyawan tersebut merasa dihargai oleh perusahaan sehingga memiliki semangat kerja yang tinggi agar mencapai prestasi yang lebih baik dari sebelumnya. Seperti pada PT. BTPN Syariah yang memberikan insentif kepada karyawannya atas target yang telah dicapai agar karyawan tersebut merasa termotivasi untuk bekerja lebih giat dan mencapai prestasi yang diinginkan.

Hasil penelitian yang sejalan juga dilakukan oleh Rendra Maulana Suryadilaga, dkk (2016) dengan penelitian berjudul “Pengaruh *Reward*

dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang”, menunjukkan bahwa variabel *Reward* (Penghargaan) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. BTPN Syariah Surabaya.

Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di PT. BTPN Syariah Surabaya. Berdasarkan pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan ada pengaruh secara parsial antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. BTPN Syariah Surabaya dapat diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan Motivasi maka Kinerja Karyawan di PT. BTPN Syariah juga akan meningkat, dan sebaliknya jika Motivasi menurun maka Kinerja Karyawan pada PT. BTPN Syariah juga terjadi penurunan.

Motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. BTPN Syariah Surabaya dapat dijadikan tolak ukur kinerja karyawan. Karyawan bersemangat untuk mencari nasabah baru dan berusaha mencapai target yang telah diberikan. Karyawan yang mencapai target akan diberi pengakuan dan penghargaan oleh atasan. Hal ini membuat kinerja karyawan semakin meningkat dan tujuan perusahaan terpenuhi. Karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi tentu akan mendapatkan promosi jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya, sehingga karyawan semakin berlomba-lomba untuk bekerja dengan sungguh-sungguh

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan oleh Natalie Susanto (2019), dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT. Rembaka”, menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

c. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. BTPN Syariah Surabaya.

Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di Kinerja Karyawan di PT. BTPN Syariah Surabaya. Berdasarkan pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H_1) yang menyatakan ada pengaruh secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. BTPN Syariah Surabaya. Hasil ini mengindikasikan bahwa jika Disiplin Kerja mengalami kenaikan maka Kinerja Karyawan di PT. BTPN Syariah Surabaya juga mengalami kenaikan, dan begitu sebaliknya jika Disiplin Kerja menurun maka Kinerja Karyawan di PT. BTPN Syariah Surabaya juga mengalami penurunan.

Disiplin Kerja yang diterapkan oleh PT. BTPN Syariah Surabaya membuat karyawannya menjadi lebih tertib dan tertata rapi. Pekerjaan yang semula menumpuk kemudian dapat terselesaikan dengan kedisiplinan karyawan yang diperketat oleh adanya peraturan dan norma dalam perusahaan. Karyawan yang melanggar peraturan akan dikenakan sanksi sesuai dengan pelanggaran

yang dilakukan. Peraturan dasar yang meliputi memakai seragam sesuai dengan hari kerja, memakai tanda pengenal dan berlaku baik dengan karyawan lain maupun nasabah merupakan hal yang diharuskan sehingga mempermudah atau memperlancar pekerjaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi tentunya akan memiliki tingkat kinerja yang baik dan berhasil mencapai tujuan yang diinginkan.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan Rizki Novriyanti Zahara, dkk (2012) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank di Kota Batam”, menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Argumen logis dan rasional terhadap diterimanya hipotesis pertama adalah terkait dengan tingkat disiplin kerja tinggi yang dimiliki karyawan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh AA Gde Oka Pramadita (2015) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi di Denpasar Bali”, menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

5. SIMPULAN DAN SARAN

1) Uji t.

Berdasarkan dari hasil perhitungan uji t dapat diketahui besar pengaruh variabel Penghargaan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 2,093. Sementara itu nilai pada t_{tabel} distribusi 5% sebesar 2,004, maka

$t_{hitung} 2,093 > t_{tabel} 2,004$, dengan H_0 ditolak atau H_a diterima dan nilai sig. $0,041 < 0,05$ yang menyatakan bahwa variabel Penghargaan berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan di PT. BTPN Syariah Surabaya. Variabel Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 2,140. Sementara itu nilai pada t_{tabel} distribusi 5% sebesar 2,004, maka $t_{hitung} 2,140 > t_{tabel} 2,004$ dengan H_0 ditolak atau H_a diterima dan nilai sig. $0,037 < 0,05$ yang menyatakan bahwa variabel Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan di PT. BTPN Syariah Surabaya. Disiplin kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 2,896. Sementara itu nilai pada t_{tabel} distribusi 5% sebesar 2,004, maka $t_{hitung} 2,896 > t_{tabel} 2,004$ dengan H_0 ditolak atau H_a diterima dan nilai sig. $0,005 < 0,05$ yang menyatakan bahwa variabel Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan di PT. BTPN Syariah Surabaya.

2) Uji F.

Berdasarkan hasil dari pengujian uji F yang menyatakan bahwa Penghargaan (X_1), Motivasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. BTPN Syariah Surabaya karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $19,753 > 2,77$, dimana tingkat signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian kedua (H_2) yang menyebutkan bahwa Penghargaan, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BTPN Syariah Surabaya dapat diterima.

3) Uji Dominan.

Uji dominan dilakukan pada variabel Penghargaan (X_1) sebesar 2,093, Motivasi (X_2) sebesar 2,140 dan Disiplin Kerja (X_3) sebesar 2,896, maka dapat disimpulkan bahwa nilai dari variabel Disiplin Kerja tersebut lebih besar dari kedua variabel bebas yang lain yaitu sebesar 2,896. Hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BTPN Syariah Surabaya dapat diterima.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dalam meningkatkan Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BTPN Syariah Surabaya perlu melakukan beberapa langkah sebagai berikut:

1. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dukungan fisik maupun non fisik untuk pembuatan skripsi untuk terus ditingkatkan guna mendapatkan hasil skripsi yang berkualitas.

2. Bagi Peneliti

Peneliti harus mempertimbangkan kondisi agar dapat memahami hasil penelitian yang diinginkan dan mempersiapkan diri dalam proses pengumpulan data agar penelitian dapat berjalan dengan baik.

3. Bagi PT. BTPN Syariah (Persero) Surabaya

PT. BTPN Syariah (Persero) Surabaya seharusnya lebih memperhatikan dan meningkatkan penghargaan karena bentuk penghargaan terhadap karyawan sangat dibutuhkan demi meningkatkan kinerja dan

kesejahteraan karyawan. Kepada kepala PT. BTPN Syariah (Persero) Surabaya sebaiknya perlu mengawasi dan meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk meningkatkan keinginan bekerja secara lebih baik dan profesional. Karena Tingkat motivasi kerja yang tinggi secara langsung akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara langsung. PT. BTPN Syariah Surabaya harus bisa mempertahankan disiplin kerja yang diterapkan saat ini karena terbukti disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga membuat karyawan bekerja lebih efektif, efisien dan produktif.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, Mohammad Faisal. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan, Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bohlender, George, and Snell, Scott. 2010. *Principles of Human Resource Management*, 15th ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning.
- Edison, Emron, Anwar, Yohny, dan Komariyah, Imas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2013. *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam dan Ratmono, Dwi. 2013. *Analisis Multivariat dan Ekonometrika: Teori, Konsep dan Aplikasi dengan Eviews 8*. Semarang: Undip.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Koencoro, Galih Dwi. 2013. "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja". Tidak Diterbitkan. Skripsi. Malang: Universitas Brawijaya.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Pramadita, AA.G.O, dan Surya, I.B.K. 2015. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap

- Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi di Denpasar Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud) Bali. Volume 4 (8): 2301-2317
- Purwanto. 2012. *Evaluasi Hasil Belajar*. Celeban Timur UH III Yogyakarta 55167 : Pustaka Belajar.
- Rivai, dan Sagala, Ella. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Saputra, Dicky, Nurlina, dan Hasan, Lenny. 2017. Pengaruh *Reward* (Penghargaan) dan *Punishment* (Sanksi) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Fakultas Ekonomi Universitas Tamansiswa Padang Volume 8 (1): 1-14
- Singodimenjo. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. CV
- Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru
- Supranto. 2011. Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan Untuk Menaikkan Pangsa Pasar. Jakarta: PT Rinneka Cipta.
- Suryadilaga, R.M, Musadieq, M.A, dan Nurtjahjono, G.E. 2016. Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Volume 39 (1): 156-163
- Susanto, Natalie. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT. Rembaka. *Jurnal AGORA*. Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Petra. Volume 7 (1): 1-6
- Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wiratama, Jaka Nyoman I, Sintaasih Ketut Desak, 2013. "Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung". Bali: Universitas Udayana.

Zahara, R.N, dan Hidayat, Hajan.
2017. Pengaruh Kepuasan
Kota Batam. *Journal of
Applied Managerial
Accounting*. Fakultas

dan Disiplin Kerja terhadap
Kinerja Karyawan Bank di
Manajemen Bisnis
Politeknik Negeri Batam.
Volume 1 (2): 150-156.

Riska Ayu Pramesthi

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

20%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

15%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

unars.ac.id

Internet Source

13%

2

repository.radenfatah.ac.id

Internet Source

3%

3

repository.unars.ac.id

Internet Source

3%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On