



Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Baznas Se-Jatim

Lia Amalia^{1*}, Achmad Daengs GS²

¹⁻² Universitas 45 Surabaya, Indonesia

E-mail: halloliaamalia@gmail.com ^{1*}

Alamat: Jl. Mayjen Sungkono No.106, Pakis, Kec. Sawahan, Surabaya, Jawa Timur 60256

*Penulis Korespondensi

Abstract: This study aims to determine and analyze the extent to which motivation and work discipline affect the performance of BAZNAS employees throughout East Java. Data were obtained by distributing questionnaires to 88 respondents using a descriptive quantitative approach. The data analysis technique employed was statistical analysis through multiple linear regression tests. The results of the study indicate that both motivation and work discipline, both partially and simultaneously, have a significant effect on the performance of BAZNAS employees throughout East Java. This finding is supported by the results of simultaneous tests (F-tests) and partial tests (t-tests), which show the significance values of the two independent variables that support the research hypothesis. Specifically, motivation was found to positively influence employee performance, while work discipline also played a key role in enhancing the performance of employees. The findings suggest that when employees are motivated and disciplined in their work, their performance tends to improve. These results are important for management, as they imply that to enhance employee performance, BAZNAS should focus on both increasing motivation through various incentives and improving work discipline by establishing clear rules and monitoring mechanisms. In conclusion, this study confirms that there is a joint influence between motivation and work discipline on the performance of BAZNAS employees throughout East Java, indicating that both factors are essential in driving organizational success.

Keywords: BAZNAS; East Java; Employee Performance; Motivation; Work Discipline.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana motivasi dan disiplin kerja memengaruhi kinerja pegawai BAZNAS se-Jawa Timur. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 88 responden dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik melalui uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja, baik secara parsial maupun simultan, berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BAZNAS se-Jawa Timur. Temuan ini didukung oleh hasil uji simultan (uji F) dan uji parsial (uji t), yang menunjukkan nilai signifikansi kedua variabel independen yang mendukung hipotesis penelitian. Secara spesifik, motivasi terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sementara disiplin kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa ketika pegawai termotivasi dan disiplin dalam bekerja, kinerja mereka cenderung meningkat. Hasil ini penting bagi manajemen, karena menyiratkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai, BAZNAS harus berfokus pada peningkatan motivasi melalui berbagai insentif dan peningkatan disiplin kerja dengan menetapkan aturan dan mekanisme pemantauan yang jelas. Kesimpulannya, penelitian ini menegaskan adanya pengaruh bersama antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BAZNAS se-Jawa Timur, yang menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut esensial dalam mendorong keberhasilan organisasi.

Kata Kunci: BAZNAS; Disiplin Kerja; Jawa Timur; Kinerja Pegawai; Motivasi

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh produk atau layanan yang ditawarkan, namun juga oleh kualitas dan kontribusi dari sumber daya manusia di dalamnya. Dengan segala keahlian dan keterampilannya memiliki peran penting dalam mencapai tujuan jangka panjang perusahaan. Tidak mungkin sebuah perusahaan mencapai kesuksesan tanpa dukungan karyawan yang bekerja dengan disiplin, penuh motivasi, dan memiliki semangat inovatif, apalagi lembaga pemerintah nonstruktural yang bersifat mandiri seperti BAZNAS

yang melayani masyarakat dengan sepenuh hati, maka di perlukan karyawan yang berdisiplin tinggi dan penuh motivasi. Berbagai faktor dapat memengaruhi kinerja karyawan, dan salah satu di antaranya adalah motivasi kerja. Motivasi sendiri adalah kekuatan pendorong, baik internal maupun eksternal, yang membuat seseorang terdorong untuk bertindak guna meraih tujuan yang diinginkan. Karyawan dengan motivasi tinggi cenderung lebih antusias, bertanggung jawab, dan produktif, atas pekerjaan mereka.

Hasibuan mengatakan pencapaian dari hasil kerja dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepada seseorang dan dikerjakan dengan cekapan, pengalaman, waktu serta keseriusan itu yang disebut dengan kinerja (Hasibuan, 2019). Untuk itu perusahaan harus memberi perhatian khusus terhadap kedisiplinan karyawan, termasuk dalam hal memberikan motivasi dan pelatihan pengembangan karir karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi ialah suatu sikap yang bisa mendorong individu dalam melaksanakan suatu tindakan dengan mencapai tujuan yang diperlukan oleh masing-masing perusahaan (Bisma, 2018). Motivasi kerja sangat perlu dalam mencapai hasil yang optimal, karena semakin tinggi motivasi seseorang, semakin besar kemungkinan mereka untuk bekerja dengan produktif, inovatif, dan penuh dedikasi

Selain motivasi, disiplin kerja juga merupakan faktor penting yang turut menentukan kinerja karyawan. Perilaku disiplin dapat mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, teratur, serta profesional. Kurangnya kedisiplinan dapat menyebabkan penurunan produktivitas, meningkatnya tingkat absensi, serta munculnya konflik internal. Disiplin adalah cara untuk mengendalikan diri karyawan dalam pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi (Khaeruman, 2021).

Berdasarkan temuan observasi BAZNAS. Adanya kesenjangan yang terjadi oleh karyawan di lembaga tersebut pada saat melakukan praktik kerja lapangan di tanggal 14 Oktober 2024 sampai 14 Novemer 2024 atau sekitar satu (1) Bulan di kantor Badan BAZNAS Provinsi Jatim. Masalah yang ditemukan penulis adalah pada jam kerja, yang seharusnya karyawan datang pada pukul 08.00 WIB Namun, banyak karyawan yang terlambat tiga puluh menit, bahkan ada yang terlambat satu jam. Selain itu, ada masalah penundaan tugas-tugas yang seharusnya selesai sesuai deadline tetapi terlambat karena banyaknya pekerjaan yang menumpuk, sehingga terjadi keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan. Ketidaksiplinan yang terjadi di kantor BAZNAS Provinsi Jawa Timur tidak menutup kemungkinan juga terjadi di kantor BAZNAS se-Jatim.

Dengan mempertimbangkan pendahuluan yang telah diuraikan, peneliti tertarik memilih studi kasus di BAZNAS se-Jawa Timur dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BAZNAS Se-Jatim”.

Berdasarkan pendahuluan yang telah penulis jabarkan diatas maka permasalahan yang dihadapi oleh lembaga BAZNAS Se-Jatim dapat di rumuskan sebagai berikut: (1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BAZNAS se-Jatim? (2) Apakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BAZNAS se-Jatim? (3) Apakah motivasi dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BAZNAS se-Jatim ?

Sesuai dengan masalah yang peneliti jabarkan di atas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut: (1) Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan BAZNAS se-Jatim. (2) Untuk menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan BAZNAS se-Jatim. (3) Untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan BAZNAS se-Jatim.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Keinginan atau alasan untuk menggerakkan seseorang dalam melakukan suatu upaya demi mencapai target, itulah yang diartikan sebagai motivasi. Khaeruman (2021) mengatakan motivasi adalah niat, motivasi, serta dorongan internal seseorang. Aspek psikologis yang menunjukkan sikap, kebutuhan, dan kepuasan individu memiliki kaitan dengan hal ini. Sementara itu, semangat yang datang dari luar diri seseorang dipicu oleh pemimpin. (Khaeruman, 2021). maka dari itu motivasi memiliki peran penting bagi karyawan untuk bekerja sekeras mungkin sehingga tercapai hasil kerja yang optimal.

Keinginan Pegawai memiliki motivasi kerja yang berbeda. Ini karena setiap orang memiliki emosi juga keinginan yang dapat mempengaruhi perilaku dan kemampuan karyawan untuk mendorong motivasi kerja. maka dari itu karyawan memiliki motivasi kerja yang berbeda-beda dari satu pegawai dengan pegawai lainnya. Beberapa orang bekerja untuk mendapatkan pendapatan berupa gaji yang diperuntukan guna memenuhi kebutuhan hidupnya ada pula bekerja untuk mewujudkan cita-citanya. Oleh karena itu, cara seseorang memahami motivasi kerja berbeda-beda tergantung pada kondisi mereka.

Salah satu aspek yang penting dalam menentukan perilaku karyawan dalam bekerja untuk dapat mencapai target sesuai dengan yang di tentukan perusahaan ialah motivasi. berikut beberapa pemahaman supaya memotivasi seseorang bagaimana proses terbentuknya motivasi berikut: (1) Drs. IG. Wursanto (1991) mengatakan bahwa motivasi berfungsi sebagai

penggerak dan mendorong perilaku karyawan dalam melakukan pekerjaan, yang mencerminkan besarnya usaha, baik yang gigih maupun kurang maksimal. (2) Usmara (2006) Menyatakan bahwa motivasi adalah hasil perpaduan dorongan dari internal dan eksternal diri karyawan yang membentuk perilaku serta mengarahkan tindakan mereka. (3) Yulianto Kadji (2012) mengatakan manusia akan selalu termotivasi jika menjalani pekerjaan yang sesuai dengan peran dan kemampuan yang disukainya.

Afandi mengatakan bahwa faktor berikut mempengaruhi motivasi kerja: (1) Kebutuhan Hidup, segala sesuatu yang diperlukan seseorang untuk mempertahankan kelangsungan hidup, mencapai kesejahteraan, dan menjalani kehidupan sehari-hari. (2) Kebutuhan Masa Kerja, kebutuhan yang harus dipenuhi seseorang selama berada dalam usia produktif dan aktif bekerja. (3) Kebutuhan Harga Diri, keinginan seseorang untuk dihargai, dihormati, serta perlu pengakuan orang lain, dan memiliki rasa percaya diri. Hal itu membuat karyawan mendapatkan motivasi kerja. (4) Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja, dorongan pribadi untuk dihargai atau diakui atas hasil kerja, usaha, atau pencapaiannya di lingkungan kerja

Berikut terdapat Indikator yang terdiri dari beberapa komponen utama yang mempengaruhi motivasi karyawan menurut Siagan (2004), sebagai berikut: (1) Pengarahan Diri. (2) Dengan menghormati dan dihargai dalam lingkungan kerja karyawan akan merasa senang dan terhormat. Hal ini dapat mendukung para pekerja untuk dapat bekerja lebih maksimal. (3) Kekuasaan. (4) Jika karyawan bekerja dengan baik dan di berikan kekuasaan dan kewenangan dalam pekerjaannya maka karyawan semakin termotivasi untuk terus mengembangkan perusahaan. (4) Kebutuhan Keamanan Kerja. (5) Dengan jaminan dan rasa aman serta bebas dari rasa takut akan kehilangan pekerjaan, hingga terjamin sampai masa yang akan datang.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja ialah sikap yang menunjukkan kedisiplinan karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya di tempat kerja sesuai aturan dan ketentuan yang berlaku. Disiplin kerja mencakup komitmen terhadap waktu, kewajiban, serta kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Seseorang yang selalu disiplin dalam mengerjakan pekerjaannya akan selalu mematuhi jadwal kerja, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta menjaga konsistensi dalam performa kerjanya.

Disiplin kerja juga berkaitan dengan rasa tanggung jawab, etika, dan loyalitas terhadap pekerjaan. Hal ini penting guna menimbulkan suasana kerja yang mendukung produktivitas dan efisiensi. Namun di lain hal, kurangnya disiplin kerja dapat berdampak negatif terhadap

perusahaan, bahkan dapat menurunkan motivasi dan semangat karyawan lainnya. Oleh karena itu, disiplin kerja membawa keuntungan bagi individu sekaligus turut mendorong pertumbuhan serta pencapaian perusahaan.

Kedisiplinan yang tinggi ditunjukkan melalui komitmen karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang telah ditugaskan (Sinambela, 2019) maka disiplin sangat diperlukan guna memberikan peraturan yang baik bagi perusahaan, dengan karyawan yang taat akan peraturan maka perusahaan dapat dikatakan berhasil membangun karakter disiplin pada karyawan.

Berikut beberapa aspek yang mempengaruhi perilaku karyawan dalam kedisiplinan menurut (Afandi, 2016): (1) Aspek kepemimpinan. (2) Elemen sistem penghargaan. (3) Kemampuan atau kapasitas karyawan. (4) Aspek Kompensasi. (5) Unsur Keadilan. (6) Faktor pengawasan yang intensif. (7) Faktor pemberian sanksi atau hukuman. (8) Aspek ketegasan dalam pengelolaan. (9) Faktor yang berhubungan dengan hubungan antar manusia.

Berbagai unsur indikator turut berperan dalam memengaruhi sejauh mana karyawan menerapkan disiplin kerja dalam organisasi (Hasibuan, 2019), antara lain: (1) Tingkat absensi, salah satu cara guna mengetahui seberapa disiplin karyawan adalah dengan mengamati tingkat absensi mereka jika semakin tinggi tingkat kehadiran mereka dan semakin rendah tingkat ketidak disiplinnya absensi kehadiran mereka, maka karyawan semakin tinggi tingkat kedisiplinan mereka. (2) Mematuhi peraturan, karyawan yang mematuhi peraturan perusahaan akan mematuhi prosedur kerja dan selalu mematuhi pedoman perusahaan. Ini akan membuat mereka merasa nyaman dan kelancaran saat bekerja. (3) Penggunaan waktu yang efektif bagi karyawan yang bekerja untuk perusahaan diharapkan bisa memanfaatkan waktu dan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan. serta tidak membuang waktu untuk sesuatu hal di luar jobdis yang di berikan. (4) Tanggung jawab, menyelesaikan tugas dengan benar dan tepat waktu adalah tanggung jawab atau komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil atau pencapaian yang diperoleh oleh individu, kelompok, atau perusahaan dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang telah diberikan. Secara lebih spesifik, kinerja bisa diartikan sebagai tingkat keberhasilan untuk mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan, dari dalam aspek kualitas, kuantitas, maupun waktu. Kinerja adalah komponen penting dalam upaya pencapaian tujuan instansi atau perusahaan. Adanya kinerja yang cukup baik, maka perusahaan dapat mencapai tujuan (Khaeruman, 2021). Sedangkan menurut (Hasibuan, 2019) tentang kinerja yaitu kesanggupan karyawan melaksanakan

tanggungjawab terhadap tugas yang sudah dibebankan kepadanya dan melaksanakan tugasnya dengan sungguh-sungguh.

Menurut Mangkunegara kinerja memiliki pengertian dalam istilah dari kata job Performance. Ialah hasil kerja atau pencapaian kerja dari segi kuantitas maupun kualitas yang sudah dicapai karyawan persatuan periode waktu (lazimnya perjam) guna menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya itu yang di sebut dengan kinerja (Mangkunegara, 2017).

Dari kesimpulan diatas kinerja adalah aspek penting dalam perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan atau pencaaian kerja yang harus dicapai karyawan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Menuruut (Mangkunegara, 2017) ada dua Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja: (1) Faktor Individu, individu yang normal memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisiknya dan memiliki tingkat konsentrasi yang tinggi. Fokus yang baik ini adalah kunci manusia dapat mampu mendayagunakan dan mengelola potensi dalam dirinya secara optimal dan melaksanakan aktivitas kerja setiap hari untuk mencapai tujuan organisasi. (2) Faktor Lingkungan, faktor lingkungan kerja suatu instansi sangat mendukung bagi individu dalam mencapai kerja yang baik. Faktor ini memiliki maksud seperti uraian jabatan secara jelas, pola kumunikasi kerja efektif, target kerja yang menantang, kondisi kerja yang harmonis, iklim kerja respek fasilitas kerja dan peluang berkarier.

Berikut terdapat Indikator Kinerja menurut (Mathis, Robert L, Jakson, 2006) kuantitas, kualitas dan kerjasama adalah: (1) Kuantitas, kuantitas adalah jumlah dengan dibuat dan ditunjukkan sebagai jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Ini adalah jumlah yang dihitung dengan mengalikan jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan terhadap total pekerjaan yang sudah selesai. (2) Kualitas, ketaatan pada prosedur, dedikasi dan disiplin adalah kualitas. Kualitas kerja dilihat dari kualitas pekerjaan karyawan pada kualitas pekerjaan yang sempurna dan yang dihasilkan tingkat penyelesaian pekerjaan melalui kemampuan dan keahlian karyawan. (3) Kemampuan bekerja sama, karyawan bisa bekerja sama dengan karyawan lainnya. Bekerjasama yang baik dapat menyelesaikan tugas yang diberikan, sehingga tercapainya efesiansi dan efektifitas yang maksimal itu yang dikenal sebagai kemampuan bekerja sama.

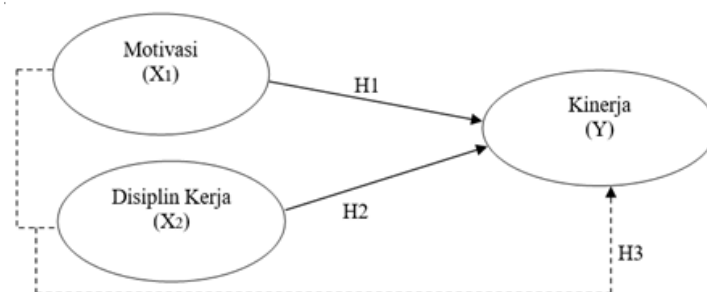
Hipotesis

Hasil dari penelitian terdahulu dapat diambil hipotesis penelitian ini: (1) Motivasi berpengaruh secara persial terhadap kinerja kariawan. (2) Disiplin kerja berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan. (3) Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Model atau kerangka kerja penelitian dimaksudkan untuk lebih memperjelas hakikat pembahasan hasil-hasil penelitian terdahulu dan landasan teori yang digunakan dalam penelitian, termasuk hubungan antar variabel yang berpengaruh (Dewi, Rina, Zuhro, Diana, dkk. 2024:142-160). Desain penelitian merupakan suatu rencana untuk menentukan sumber daya dan data yang akan digunakan untuk diolah guna menjawab pertanyaan penelitian. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5). Standar tuntutan perusahaan mengenai hasil atau keluaran yang dihasilkan dimaksudkan untuk mengembangkan perusahaan. (Istanti, Enny, 2021:560). Keterampilan manajemen waktu dapat memperlancar pelaksanaan pekerjaan dan rencana yang telah digariskan. (Rina Dewi, dkk. 2020:14). Saat mengumpulkan sumber data, peneliti mengumpulkan sumber data berupa data mentah. Metode survei adalah metode pengumpulan data primer dengan menggunakan pertanyaan tertulis (Kumala Dewi, Indri dkk., 2022 : 29). Model atau kerangka kerja penelitian ini bertujuan untuk memperjelas esensi pembahasan hasil penelitian sebelumnya dan landasan teori penelitian, termasuk hubungan antar variabel yang berpengaruh. (Enny Istanti, dkk. 2024: 150). Penelitian ini akan dilakukan dalam tiga tahap: model pengukuran (model eksternal), model struktural (model internal), dan pengujian hipotesis. (Pramono Budi, dkk., 2023: 970).

3. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional, peneliti hendak meneliti apakah ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Baznas se Jatim. Data primer diperoleh dari responden melalui kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin, dari 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju). Penelitian ini menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, uji hipotesis, regresi linier berganda, dan koefisien determinasi (R^2) dalam pengumpulan dan analisis data



Gambar 1. Kerangka pemikiran.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini disajikan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BAZNAS Se-Jatim dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistic. berikut adalah hasilnya:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas.

No	Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
1	X1.1	0.465	0.176	Valid
2	X1.2	0.648	0.176	Valid
3	X1.3	0.655	0.176	Valid
4	X2.1	0.535	0.176	Valid
5	X2.2	0.704	0.176	Valid
6	X2.3	0.707	0.176	Valid
7	X2.4	0.372	0.176	Valid
8	Y1	0.599	0.176	Valid
9	Y2	0.722	0.176	Valid
10	Y3	0.692	0.176	Valid

Sumber : Olah data SPSS 2025

Uji validitas dilakukan untuk memastikan setiap item kuesioner mengukur sesuai tujuannya. Dengan 88 responden dan r tabel 0,176, seluruh item pada variabel Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan memiliki r hitung > r tabel, sehingga dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas.

Reliability Statistics			
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Syarat
X1	0,622	3	> 0.60
X2	0,693	4	> 0.60
Y	0,706	3	> 0.60

Sumber : Data diolah 2025

Tabel 2 di atas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha > 0.60, yang mengartikan bahwa instrument yang digunakan dalam penelitian ini reliable.

Uji Hipotesis

a. Uji F

Tabel 3. Hasil perhitungan pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	212.668	2	106.334	77.850	.000 ^b
	Residual	116.100	85	1.366		
	Total	328.768	87			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat di simpulkan nilai F hitung sebesar $77.850 > F$ tabel sebesar 3.104 dengan sig. $0,000 < \alpha (0,05)$, sehingga dapat dikatakan motivasi dan disiplin kerja secara simultan atau bersamaan memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

b. Uji t

Tabel 4. Hasil perhitungan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Variabel	B	T	Sig.	Keterangan
X1 Motivasi	0.445	5.870	0.000	Signifikan dan Berpengaruh Positif
X2 Disiplin Kerja	0.561	7.449	0.000	Signifikan dan Berpengaruh Positif

Sumber : Data diolah 2025

Pada tabel 4 menunjukan bahwa motivasi memiliki nilai t sebesar $5.870 > t$ tabel (1.988), dengan signifikan $0,000 < \alpha (0.05)$, yang artinya motivasi kerja memiliki pengaruh positif juga signifikan pada kinerja karyawan. Selanjutnya disiplin kerja memiliki nilai t sebesar $7.449 > t$ tabel (1.988) yaitu 0,000 dengan signifikan $0,000 < \alpha (0.05)$, berarti disiplin kerja memiliki pengaruh positif juga signifikan pada kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil perhitungan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	-2.251	1.249		-1.802
	X.1	.445	.076	.418	5.870
	X.2	.561	.075	.531	7.449

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah 2025

Tabel 5 Nilai t hitung variabel Disiplin kerja (X2) adalah sebesar 5,870, $> t$ tabel adalah 1,985. Dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$), dapat disimpulkan Disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen Kinerja karyawan (Y). Artinya, disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini.

Uji Regresi Linier Berganda**Tabel 6.** Hasil Uji Regresi Linier Berganda.

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	-2.251	1.249		-1.802

X.1	.445	.076	.418	5.870	.000
X.2	.561	.075	.531	7.449	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan Tabel 6, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini ialah diantaranya:

$$Y = 2,251 + 0,445 (X_1) + 0,561(X_2) + 35,3\%$$

Dari hasil persamaan analisis regresi linier berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Konstanta (a) sebesar 2,251 memberi arti apabila variabel bebas motivasi (X1) serta disiplin kerja (X2) ialah bernilai konsta, maka besarnya variabel terikat kinerja karyawan (Y) ialah bernilai sebesar 2,251.

Motivasi (X1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,445. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel motivasi (X1) memiliki pengaruh positif (searah) pada variabel kinerja karyawan (Y). Apabila motivasi bertambah satu satuan, maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,445 satuan. Artinya semakin tinggi nilai motivasi kerja, maka semakin tinggi kinerja pegawai.

Disiplin kerja (X2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,561. Ini menandakan koefisien variabel disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh positif (searah) pada variabel kinerja karyawan (Y). Apabila disiplin kerja bertambah satu satuan, maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,561 satuan. Artinya semakin tinggi nilai disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Konstanta (a) sebesar 2,251 memberi arti apabila variabel bebas motivasi (X1) serta disiplin kerja (X2) ialah bernilai konsta, maka besarnya variabel terikat kinerja karyawan (Y) ialah bernilai sebesar 2,251.

Uji Koefisien Determinan R²

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinan R².

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.804 ^a	.647	.639	1.168	1.742

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan Table 7 diperoleh nilai R Square sebesar 0,647 yang berarti bahwa 64,7% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan disiplin kerja.

Sedangkan sisanya sebesar 35,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,639 menunjukkan bahwa model telah disesuaikan dengan jumlah variabel. Nilai Durbin Watson sebesar 1,742 mengindikasikan tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi ini.

Pembahasan

Hipotesis 1, Berdasarkan tabel uji t menunjukkan nilai t hitung $3,867 > t$ tabel (1.988), dengan signifikan $0,000 < \alpha$ (0.05), berarti motivasi kerja memiliki pengaruh positif juga signifikan pada kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja yang saling menghormati antar karyawan maupun pimpinan serta tugas-tugas yang menantang juga dapat meningkatkan motivasi untuk dapat bekerja dengan meningkatkan kemampuan karyawan.

Hipotesis 2, Tabel uji t nilai t sebesar $5,578 > T$ tabel (1.988) yaitu 0,000 dengan signifikan $0,000 < \alpha$ (0.05), berarti disiplin kerja memiliki pengaruh positif juga signifikan pada kinerja karyawan. Hal ini disebabkan peraturan yang ditegakkan oleh lembaga BAZNAS dalam membentuk disiplin kerja karyawan sehingga hal ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan semakin baik.

Hipotesis 3, Tabel uji f menunjukkan nilai f sebesar $34,812 > f$ tabel sebesar 3.104 dengan sig. $0,000 < \alpha$ (0,05), sehingga dapat dikatakan motivasi juga disiplin kerja secara simultan atau bersamaan memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Hal ini disebabkan motivasi yang diberikan lembaga BAZNAS bersamaan dengan disiplin kerja yang diterapkan pada lingkup kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Melalui proses tersebut, karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kinerja pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan sebaik - baiknya. (Abdul Aziz Sholeh et.al. 2024 :82). Memilih merupakan bagian dari suatu upaya pemecahan sekaligus sebagai bagian dari proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu dibutuhkan keputusan pembelian yang tepat (Kristiawati Indriana et.al. 2019 : 28). Kerja sama antara pemerintah, industri, lembaga penelitian dan masyarakat sipil dalam merancang menerapkan, Komitmen dan kerja sama yang kuat dari seluruh pemangku kepentingan menjadi kunci keberhasilan upaya - upaya tersebut. (Gazali Salim et al. 2024 : 63). The SERVQUAL model includes calculating the difference between the values given by customers for each pair of statements related to expectations and perceptions (Diana Zuhro et al. 2024 : 98). In a competitive bussiness environment, credit marketing strategies play an important role in customer acquisition and retention. (Mahjudin,

et. al. 2025 : 2659 - 2672). Pendekatan penelitian ini adalah keseluruhan proses pemikiran dari penentuan secara luas dari hal-hal yang akan diteliti agar tercapai sebaik-baiknya. (Sutopo, et. al. 2021 : 83 - 92). Promosi yang dilakukan dengan memberikan pengetahuan konsumen terhadap kualitas produk perusahaan sehingga menarik perhatian konsumen untuk menggunakan jasa penyewanya. (Firdaus, Fikri, et al. 2021 : 76 - 82).

5. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian serta pembahasan yang telah dilaksanakan peneliti tentang "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BAZNAS Se-Jatim" terdapat kesimpulan sebagai berikut:

Motivasi, Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BAZNAS Se-Jatim melalui rasa saling menghormati baik antar karyawan maupun atasan, dengan diberikan tugas yang menantang dapat meningkatkan skill karyawan, dan jaminan masa depan bagi karyawan.

Disiplin Kerja, Dapat disimpulkan dari variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BAZNAS Se-Jatim. Dengan menerapkan disiplin kerja berupa ketepatan waktu karyawan, mematuhi prosedur kerja, tidak membuang waktu serta menggunakan waktu seefisien mungkin, dan bertanggungjawab dengan pekerjaan yang telah diselesaikan.

Saran

Dari hasil pembahasan dan penelitian yang dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat di ajukan: (1) Instansi dapat terus mendorong motivasi karyawan melalui pemberian penghargaan, pengakuan atas pencapaian kerja, pelatihan, serta kesempatan untuk pengembangan karier, semakin besar motivasi kerja karyawan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. (2) Instansi perlu menerapkan aturan kerja secara konsisten dan adil, agar setiap karyawan memiliki kesadaran dan tanggung jawab terhadap disiplin kerja. (3) Untuk menjaga dan meningkatkan motivasi serta kedisiplinan, instansi perlu menciptakan komunikasi dua arah yang baik antara manajemen dan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2016). Concept & indicator human resources management. *Management Research*.
- Aziz Sholeh, A., Abdul, et al. (2024). Kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya. *Journal of Management and Creative Business*, 2(1), 82-96. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i1.2069>
- Bisma, P., Pada, K., Puncak, P. D., & Di, J. (2018). Bisma. Vol 2. No 11, Maret 2018, 2(11), 2403-2414.
- Dewi, R., Zuhro, D., et al. (2024). Service design performance based on consumer preferences. *International Journal of Economics and Management Sciences*, 1(3), 142-160. <https://doi.org/10.61132/ijems.v1i3.131>
- Enny Istanti, B. K., & I. N. (2020). Implementasi harga, kualitas pelayanan, dan pembelian berulang pada penjualan produk gamis Afifathin. *Ekonomika*, 45(8), 1-10. <https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v8i1.180>
- Firdaus, F., Fikri, et al. (2021). Kualitas produk dan promosi dalam mempengaruhi keputusan konsumen menggunakan jasa penyewaan produk alat berat. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 1(3), 76-82. <https://doi.org/10.55606/jaem.v1i3.28>
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (23rd ed.). PT. Bumi Aksara. <https://doi.org/10.31219/osf.io/x3j64>
- Istanti, E., et al. (2024). Service design performance based on consumer preferences. *International Journal of Economics and Management Sciences*, 1(3), 142-160. <https://doi.org/10.61132/ijems.v1i3.131>
- Iwa Soemantri, A., et al. (2020). Entrepreneurship orientation strategy, market orientation and its effect on business performance in MSMEs. *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo*, 4(1), 1-10. <https://doi.org/10.25139/ekt.v4i1.2163>
- Kadji, Y. (2012). Tentang teori motivasi. *Jurnal INOVASI*, 9(1), 1-15. Retrieved from <http://id.portalgaruda.org/index.php?page=2&ipp=10&ref=search&mod=document&select=title&q=teori+motivasi&button=Search+Document>
- Khaeruman, M., Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, M., Teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan kinerja sumber daya manusia: Konsep & studi kasus. In *Bookchapter*.
- Kristiawati, et al. (2019). Citra merek persepsi harga dan nilai pelanggan terhadap keputusan pembelian pada mini market Indomaret Lontar Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen (JMM 17)*, 6(2), 27-36. <https://doi.org/10.30996/jmm.v6i02.2994>
- Kumala Dewi, I., et al. (2022). Peningkatan kinerja UMKM melalui pengelolaan keuangan. *Jurnal Ekonomi Akuntansi*, 7(1), 23-36. <https://doi.org/10.30996/jea17.v7i01.6551>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi kinerja SDM* (8th ed.). Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mathis, R. L., & Jackson, D. (2006). *Human resource management* (10th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Pramono Budi, I., Istanti, E., Daengs GS, Achmad, Syafi'i, Bramastyo, KN, RM. (2023). Impact of social media marketing and brand awareness on purchase intention in coffee shop culinary in Surabaya. *International Journal of Entrepreneurship and Business Development*, 5(6), 968-977. <https://doi.org/10.29138/ijebd.v6i5.2367>

- Rina Dewi, et al. (2020). Internal factor effects in forming the success of small businesses. *Jurnal SINERGI UNITOMO*, 10(1), 13-21. <https://doi.org/10.25139/sng.v10i1.1463>
- Salim Gazali, et al. (2024). *Ikan Nomei, Merdeka Belajar Kampus Merdeka*, 1-98.
- Siagian, S. P. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Binarupa Aksara.
- Sinambela, S. (2019). *Manajemen kinerja pengelolaan, pengukuran, dan implikasi kinerja*. PT Rajagrafindo Persada.
- Sutopo, et al. (2021). Peranan prinsip konsistensi dalam metode pengakuan pendapatan terhadap laporan laba rugi pada PT. INDO ZINC DIECASTING di Gresik. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 1(3), 83-92. <https://doi.org/10.55606/jaem.v1i3.33>
- Usmara, A. (2006). *Motivasi kerja: Proses, teori, dan praktik*. Amara Books.
- Wursanto, I. G. (1991). *Manajemen karyawan*. Konusius Ibnu Sukotjo.
- Zuhro, D., et al. (2024). Impact of measurement of service quality using the SERVQUAL method. *Digital Innovation: International Journal of Management*, 1(3), 94-114. <https://doi.org/10.61132/digitalinnovation.v1i3.34>