

Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Bank Syariah Indonesia KC Solo

Muhamad Said Rifa'i

Institut Teknologi Bisnis AAS Indonesia

Email correspondence: muhamadsaidrifai@gmail.com

Abstract

The aim of this research is to empirically determine partially or simultaneously the influence of work discipline, workload and work motivation on improving employee performance at Bank Syariah Indonesia KC Solo. In this research, the sample taken was 100% of the population, namely 40 employees and taken using census techniques. Types and sources of data are obtained from primary data sources. Data was collected by creating a questionnaire regarding work discipline, workload, work motivation and employee performance. The research data were analyzed using instrument tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, T test, F test and coefficient of determination. The results of the analysis show that partially or simultaneously the influence of work discipline, workload and work motivation has a positive and significant effect on employee performance. The results of calculating the coefficient of determination show that the variables of work discipline, workload and work motivation can explain employee performance variables by 83.5%, the remaining 16.5% is influenced by other variables not included in this research, for example leadership, work stress and organizational culture.

Keywords: work discipline, workload, work motivation, performance

Citation suggestions: Rifa'i, M. S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Bank Syariah Indonesia KC Solo. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam dan General*, 3(01), 276-287. doi: -

DOI: -

1. PENDAHULUAN

Industri perbankan di Indonesia mencatat sejarah baru dengan hadirnya PT Bank Syariah Indonesia Tbk (BSI) yang secara resmi lahir pada 1 Februari 2021 atau 19 Jumadil Akhir 1442 H. Presiden Joko Widodo secara langsung meresmikan bank syariah terbesar di Indonesia tersebut di Istana Negara. BSI merupakan bank hasil merger antara PT Bank BRI syariah Tbk, PT Bank Syariah Mandiri dan PT Bank BNI Syariah. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) secara resmi mengeluarkan izin merger tiga usaha bank syariah tersebut pada 27 Januari 2021 melalui surat Nomor SR-3/PB.1/2021. Selanjutnya, pada 1 Februari 2021, Presiden Joko Widodo meresmikan kehadiran BSI. Komposisi pemegang saham BSI adalah PT Bank Mandiri (Persero) Tbk 50,83%, PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk 24,85%, PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk 17,25%. Sisanya adalah pemegang saham yang masing-masing di bawah 5%. Penggabungan ini menyatukan kelebihan dari ketiga bank syariah tersebut, sehingga menghadirkan layanan yang lebih lengkap, jangkauan lebih luas, serta memiliki kapasitas permodalan yang lebih baik. Didukung sinergi dengan perusahaan serta komitmen pemerintah melalui Kementerian BUMN, BSI didorong untuk dapat bersaing di tingkat global.

BSI merupakan ikhtiar atas lahirnya bank syariah kebanggaan umat, yang diharapkan menjadi energi baru pembangunan ekonomi nasional serta berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat luas. Keberadaan BSI juga menjadi cermin wajah perbankan Syariah di Indonesia yang modern, universal, dan memberikan kebaikan bagi segenap alam (*Rahmatan Lil 'Aalamiin*). Potensi BSI untuk terus berkembang dan menjadi bagian dari kelompok bank syariah terkemuka di tingkat global sangat terbuka. Selain kinerja yang tumbuh positif, dukungan iklim bahwa pemerintah Indonesia memiliki misi lahirnya ekosistem industri halal dan memiliki bank syariah nasional yang besar serta kuat, fakta bahwa Indonesia sebagai negara dengan penduduk muslim terbesar di dunia ikut

membuka peluang dalam konteks inilah kehadiran BSI menjadi sangat penting. Bukan hanya mampu memainkan peran penting sebagai fasilitator pada seluruh aktivitas ekonomi dalam ekosistem industri halal, tetapi juga sebuah ikhtiar mewujudkan harapan Negeri.

Sebagai Industri perbankan di Indonesia perusahaan Bank Syariah Indonesia KC Solo sangat membutuhkan peran dari Sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia (SDM) merupakan modal yang sangat berharga bagi sebuah perusahaan Bank Syariah Indonesia KC Solo, karena seluruh aktivitas/kegiatan operasional perusahaan dijalankan oleh manusia, sekalipun perusahaan memiliki Aplikasi *E-banking* dalam menunjang kegiatan operasional namun peran sumber daya manusia tidak dapat dipandang remeh karena untuk menjalankan seluruh Aplikasi *E-banking* yang ada di perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia. Tingginya efektifitas dalam menangani sumber daya manusia dalam hal ini adalah pegawai, maka berpengaruh terhadap kualitas dari pegawai itu sendiri. Semakin banyak hal yang diperhatikan oleh perusahaan terhadap pegawai yang terjadi pada suatu perusahaan akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan. Oleh karena itu kualitas sumber daya manusia harus senantiasa di kembangkan agar tidak ada terjadinya penurunan kinerja dan target yang telah ditetapkan perusahaan untuk mencapai perkembangan perusahaan semakin efektif dan efisien. Sumber daya manusia atau yang disingkat dengan SDM merupakan penggerak dalam suatu perusahaan dimana jika tidak ada sumber daya manusia maka sebuah perusahaan tidak akan berjalan karena sumber daya manusia berperan penting dimana sumber daya manusia dipekerjakan oleh perusahaan atau departemen di perusahaan untuk bertanggung jawab dalam perekrutan dan pelatihan, meskipun dijamin sekarang ini sudah banyak menggunakan mesin atau alat yang canggih tetapi tidak dipungkiri dalam menjalankan mesin tersebut juga memerlukan manusia dalam mengatur sistem operasi nya. Sumber Daya manusia sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting. Perkembangan pemerintahan akan terealisasi apabila ditunjang oleh aparatur negara yang berkualitas (Syafitri dan Lilis, 2019).

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai keberhasilan dalam suatu perusahaan, dimana hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah, terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius, kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot. Kinerja karyawan ialah suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kinerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai (Siagian, 2018). Menurut Kasmir (2016) yang menyatakan factor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, budaya organisasi, kemampuan, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai dimana disiplin kerja adalah hal yang harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam organisasi agar keberhasilan dan pencapaian tujuan dalam menjalankan tugas masing-masing, karena dengan sikap disiplin yang tinggi maka akan menghasilkan pekerjaan yang baik, dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja menjadi tolak ukur yang digunakan untuk mengukur kedisiplinan para pegawai yang bekerja dalam suatu perusahaan. Menurut Husain (2018) disiplin kerja merupakan suatu bentuk upaya pegawai yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga perilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Baeha, M. Y. (2024) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai tetapi menurut hasil penelitian dari Tanjung, Mardhiyah, (2023) disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Beban kerja adalah tingkat tuntutan waktu, tenaga, dan pemikiran yang dibutuhkan oleh karyawan untuk menyelesaikan tanggung jawabnya (Ahmad *et al.*, 2019). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri (2022) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai tetapi menurut hasil penelitian

yang dilakukan oleh Nasution, Iskandarini, Pujngkoro (2023) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi kerja, yang dimana motivasi kerja ini mendorong karyawan dalam mengembangkan kemampuan bekerja sesuai dengan *job description* yang menjadi tanggung jawabnya. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan terlihat melalui kinerja dalam mengerjakan pekerjaannya, sebaliknya karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kurang, maka akan terlihat dari penurunan kinerja dari hari-hari sebelumnya. Menurut Saprudin (2018) motivasi kerja sangat penting dalam mendorong kinerja karyawan, karena dengan adanya motivasi tinggi yang dimiliki karyawan, maka diharapkan para karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditentukan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fitri, Basri, Andriyani dan Even, (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai tetapi menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayah, Nawawi dan Gustiawati (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Observasi pertama sementara yang dilakukan oleh peneliti pada Bank Syariah Indonesia KC Solo dimana fenomena disiplin kerja disana ketika bekerja cukup mentaati peraturan yang berlaku pada perusahaan seperti memakai seragam di hari hari yang sudah ditentukan, tetapi jika dilihat lebih dalam masih kurang optimalnya dalam datang tepat waktu, masuk kerja yang seharusnya jam kerja 08.00 ada yang masuk telat lebih dari jam yang telah ditentukan. Fenomena untuk beban kerja pada pegawai belum diketahui karena sejauh yang peneliti lihat para pegawai masih belum optimal dalam menyelesaikan pekerjaan nya, serta kurang nya dalam kerja sama tim. Sedangkan fenomena untuk motivasi kerja pegawai juga belum diketahui karena sejauh yang peneliti lihat pegawai terkadang tidak bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang sudah di tentukan. Berdasarkan teori menurut para ahli diatas maka dapat di indikasikan terdapat permasalahan bahwa disiplin kerja, beban kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai terhadap suatu perusahaan Bank Syariah Indonesia KC Solo. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini dikarenakan pentingnya mengetahui seberapa besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia KC Solo berdasarkan hal tersebut maka peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Bank Syariah Indonesia KC Solo”

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Pegawai

Menurut Kusnaedi (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah setiap gerakan, perbuatan, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan yang diarahkan untuk mencapai tujuan atau target tertentu. Menurut Hariandja (2020) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Afandi (2020, kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh satu orang atau sekelompok orang di dalam perusahaan sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan secara melawan hukum, tanpa melanggar hukum dan tanpa benturan dengan etika dan etika. Menurut Gayang (2018) kinerja pegawai adalah tingkat efektivitas dan efisiensi yang ditunjukkan pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari disuatu organisasi atau organisasi pada periode tertentu. Menurut Ricardianto (2018) kinerja adalah suatu gambaran tentang tingkat capaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan target sasaran yang meliputi tujuan visi dan misi organisasi tersebut yang diatur dalam rencana strategis suatu organisasi. Menurut Sutrisno (2017) kinerja pegawai memiliki indikator sebagai berikut:

- a. Kualitas Kerja : kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna kualitas kerja yang dimaksud adalah pekerjaan yang pegawai lakukan sesuai dengan standar kerja yang ada tepat waktu dan akurat.
- b. Kuantitas Kerja : kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan,dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus, aktifitas yang diselesaikan pegawai dan jumlah aktivitas yang dihasilkan. Kuantitas yaitu target kerja yang telah ditetapkan dan berhasil dicapai oleh pegawai serta volume pekerjaan yang pegawai lakukan telah sesuai dengan harapan atasan.

- c. Pengetahuan : pengetahuan adalah hasil tau dari manusia dan ini terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap objek tertentu. Penginderaan terjadi melalui panca indera manusia yakni penglihatan, pendengaran, penciuman rasa dan raba. Pengetahuan dalam hal ini mencakup kemampuan pegawai memahami tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan.
- d. Kerjasama : kerjasama atau belajar bersama adalah proses berkelompok dimana anggota-anggotanya mendukung dan saling mengandalkan untuk mencapai suatu hasil mufakat. Selain itu kemampuan kerjasama mampu meningkatkan rasa percaya diri dan kemampuan berinteraksi serta melatih pegawai beradaptasi dengan lingkungan kerjasama dalam hal ini ialah pegawai mampu bekerjasama dengan baik dengan rekan kerja pegawai bersikap positif terhadap setiap pekerjaan tim dan pegawai bersedia membantu anggota tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan

2.2. Disiplin Kerja

Menurut Darmawan (2019) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Arifai (2018) mengemukakan Bahwa disiplin kerja pada karyawan sangat di butuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan susah di capai bila tidak ada disiplin kerja. Disiplin kerja suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku di sekitarnya (Santoso, 2018). Disiplin kerja suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap berbagai peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila ada yang melanggar tugas serta wewenang yang diberikan kepadanya (Priansa, (2019). Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, atau disiplin kerja sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis (Ramon, 2019). Menurut Hasibuan (2017) disiplin kerja memiliki indikator sebagai berikut :

- a. Kehadiran
Kehadiran ada lah suatu kegiatan atau rutinitas yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang yang ditandai dengan adanya absensi yang dilakukan secara rutin untuk membuktikan dirinya hadir dalam hal ini kehadiran pegawai suatu instansi dalam bekerja. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
- b. Ketaatan pada peraturan kerja
Ketaatan/kepatuhan adalah sifat tunduk terhadap sesuatu yang dianggap mengikat dan memiliki kedudukan lebih tinggi, misal taat kepada peraturan sekolah, taat pada peraturan kerja, tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Ketaatan pada standar kerja
Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya. Selain itu pegawai dapat melakukan kerjasama tim dengan pegawai lainnya
- d. Tingkat kewaspadaan
Tinggi kewaspadaan adalah suatu keadaan kesiagaan untuk mengetahui dan menanggapi suatu kegiatan yang tak terduga. Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- e. Bekerja Etis
Bekerja etis atau etika kerja adalah aturan normatif yang mengandung sistem nilai dan prinsip moral yang merupakan pedoman bagi pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dalam perusahaan. Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan, kepada pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indiscipliner sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

2.3. Beban Kerja

Menurut Wijayanto *et.al* (2021) beban kerja yaitu kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan target yang harus dicapai. Beban kerja menurut Sitorus *et.al.*, (2020) adalah volume pekerjaan yang di bebaskan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Menurut Monica (2020) beban kerja ialah banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan oleh pekerja hingga selesai dalam masa waktu yang ditentukan oleh suatu unit organisasi. Menurut Yuliantini dan Suryatiningsih (2021) beban kerja yaitu kondisi suatu uraian tugas pekerjaan yang harus dituntaskan pada batas waktu yang telah direncanakan. Menurut Fadhilah & Halmawati, (2021) menjelaskan bahwa tingginya beban kerja seorang auditor. Yang mana memiliki banyak tugas yang harus diselesaikan, sedangkan waktu yang dimiliki terbatas maka auditor akan cenderung menerima penjelasan dan tidak mencari informasi lebih dalam mengenai bukti audit yang diperolehnya. Menurut Koesomowidjojo (2017) beban kerja memiliki indikator sebagai berikut :

a. Kondisi Pekerjaan

pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang pegawai memahami pekerjaan tersebut dengan baik Organisasi kerja meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.

b. Penggunaan waktu kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja pegawai.

c. Target yang harus dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentu nya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh pegawai.

d. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas.

2.4. Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Deming 2020) definisi dari motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Menurut Sutrisno (2020) mendefinisikan motivasi sebagai suatu faktor yang dapat membangkitkan semangat seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan berdasarkan keinginan dan kebutuhannya. Menurut Uno dalam (Lestari dan Ritonga, 2020) menyebutkan motivasi sebagai dorongan yang keluar dari diri individu untuk bekerja sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai, motivasi yang baik akan dapat menunjang kinerja pegawai. Menurut Darmadi (2018) menyatakan bahwa motivasi merupakan energi untuk membangkitkan dorongan dari dalam diri pegawai yang berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Menurut Hasibuan (2017) motivasi kerja memiliki indikator sebagai berikut :

a. Kebutuhan akan berprestasi

Suatu keinginan untuk mengatasi atau mengalahkan suatu tantangan untuk kemajuan dan pertumbuhan.

b. Kebutuhan akan afiliasi

Dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain.

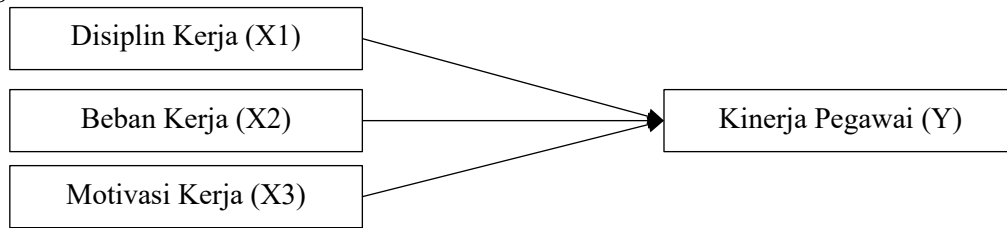
c. Kebutuhan akan kompetensi

Dorongan untuk melakukan pekerjaan yang bermutu.

d. Kebutuhan akan kekuasaan

Dorongan, yang dapat mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi.

2.5. Kerangka Pemikiran



2.6. Hipotesis

a. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Menurut Anggraeni dan Rahardja (2018) motivasi kerja sangat penting dalam mendorong kinerja karyawan, karena dengan adanya motivasi tinggi yang dimiliki karyawan, maka diharapkan para karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditentukan. dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja sangat penting dalam mendorong kinerja karyawan, karena dengan adanya motivasi tinggi yang dimiliki karyawan, maka diharapkan para karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditentukan. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku (Ekhsan, 2019). Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis 1 penelitian ini yaitu :

H₁ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia KC Solo

b. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Jika beban kerja berpengaruh negatif pada kinerja pegawai maka beban kerja yang berlebih dapat menurunkan tingkat kinerja pegawai, dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai jika dalam diberikan pekerjaan berlebihan perlu perhatian khusus dari perusahaan untuk memberikan beban pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan tidak menimbulkan tekanan yang dapat mempengaruhi pekerjaan (Malik, 2021). Menurut Ading Sunarto (2019), adanya keterkaitan hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut apabila meningkatnya kelelahan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya yang tidak sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya maka dapat menyebabkan berkurangnya kapasitas kerja dan ketahanan tubuh sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis 2 penelitian ini yaitu :

H₂: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia KC Solo

c. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Menurut Anggraeni dan Rahardja (2018) motivasi kerja sangat penting dalam mendorong kinerja karyawan, karena dengan adanya motivasi tinggi yang dimiliki karyawan, maka diharapkan para karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditentukan. dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja sangat penting dalam mendorong kinerja karyawan, karena dengan adanya motivasi tinggi yang dimiliki karyawan, maka diharapkan para karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Menurut (Riva'i & Sagala, 2013) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal-hal tertentu sesuai dengan tujuan individu. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis 3 penelitian ini yaitu :

H₃: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia KC Solo.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer dan pengambilan data tersebut menggunakan kuesioner. Data yang terkumpul diolah menggunakan alat analisis *SPSS for Windows*, untuk menemukan hasil dari pengujian hipotesis yang telah ditentukan. Populasi dalam penelitian ini adalah semua Bank Syariah Indonesia KC Solo. yang berjumlah 40 orang, yang seluruhnya kemudian dijadikan sampel

penelitian. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Variabel independen (X) dalam penelitian ini terdiri atas : disiplin kerja , beban kerja, dan motivasi kerja. Metode analisis data yang digunakan adalah uji instrument, yang terdiri dari uji validitas dan realibilitas. Uji asumsi klasik yang terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi, Uji Heteroskedastisitas. Dan uji hipotesis, yang terdiri dari Analisis Linier Berganda, Uji F, Uji t, dan Koefisien Determinasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r table	Keterangan
Disiplin Kerja(X1)	X1_1	0,840	0,3120	Valid
	X1_2	0,767	0,3120	Valid
	X1_3	0,726	0,3120	Valid
	X1_4	0,583	0,3120	Valid
	X1_5	0,656	0,3120	Valid
Beban Kerja(X2)	X2.1	0,751	0,3120	Valid
	X2.2	0,909	0,3120	Valid
	X2.3	0,856	0,3120	Valid
	X2.4	0,893	0,3120	Valid
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0,834	0,3120	Valid
	X3.2	0,873	0,3120	Valid
	X3.3	0,754	0,3120	Valid
	X3.4	0,940	0,3120	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,824	0,3120	Valid
		0,794	0,3120	Valid
	Y2	0,882	0,3120	Valid
	Y3			
	Y4	0,893	0,3120	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah 2024

Dari hasil tabel uji validitas menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan seluruh variabel dalam penelitian ini, dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan diperolehnya korelasi r hitung > r tabel. Nilai 0,3120 ini diperoleh dari nilai r tabel dengan jumlah sampel N=40 dan df = N-2= 38.

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Role of Thumb	Keterangan
Disiplin Kerja	0,764	0,60	Reliabel
Beban Kerja	0,875	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,857	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,869	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah 2024

Reliabilitas berarti keandalan pengukuran variabel melalui pertanyaan kuesioner. Nilai *cronbach's alpha* (α) dan tingkat signifikansi sebelumnya dibandingkan untuk menguji reliabilitas. Tingkat signifikansi uji reliabilitas adalah 0,60. Berdasarkan tabel 2 di atas dapat disimpulkan semua variabel dalam penelitian menunjukkan nilai *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N		Unstandardized Residual
		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,10458172
Most Extreme Differences	Absolute	0,126
	Positive	0,126
	Negative	-0,055
Test Statistic		0,126
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,110 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Primer yang diolah 2024

Hasil tabel uji *Kolmogrov-Smirnov* dengan nilai signifikansi *Asymp. Sig* 0,110 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Yang di maksud berdistribusi normal dalam uji tersebut bahwa sebaran dari 40 data penelitian itu normal.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistic	Tolerance	VIF
(Constant)			
Disiplin Kerja	0,413		2,423
Beban Kerja	0,315		3,170
Motivasi Kerja	0,504		1,983

Sumber: Data Primer yang diolah 2024

Berdasarkan dari tabel di atas dapat diketahui bahwa:

- Disiplin kerja (X1) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,413 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,423 < 10,0, maka variabel tersebut dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas atau tidak terdapat korelasi diantara variabel independen (X).
- Beban kerja (X2) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,315 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 3,170 < 10,0, maka variabel tersebut dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas atau tidak terdapat korelasi diantara variabel independen (X).
- Motivasi kerja (X3) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,504 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,983 < 10,0, maka variabel tersebut dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas atau tidak terdapat korelasi diantara variabel independen (X).

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,921 ^a	0,848	0,835	1,150	1,989

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer yang diolah 2024

Autokorelasi merujuk pada hubungan antara pengamatan yang berurutan dalam serangkaian data. Untuk mengidentifikasi keberadaan autokorelasi pada model regresi, dapat diterapkan pengujian menggunakan nilai uji Durbin-Watson. Berikut adalah hasil uji yang telah dilakukan:

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil uji autokorelasi diketahui nilai Durbin-Watson = 1,989. Nilai DW dicari pada distribusi nilai tabel Durbin-Watson berdasarkan K (3) variabel dan N (40) responden dengan

signifikansi 5% sebesar 1,7092 menghasilkan 4-dU-2,2908, Jadi $dU < DW < 4-dU = 1,7092 < 1,989 < 2,2908$. Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak ada masalah autokorelasi atau lolos uji autokorelasi.

Gambar 6. Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	0,046	0,026		1,770	0,085
DisiplinKerja_X1	0,001	0,002	0,146	0,614	0,543
BebanKerja_X2	-0,004	0,002	-0,554	-2,031	0,050
MotivasiKerja_X3	0,001	0,002	0,097	0,451	0,655

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data Primer yang diolah 2024

- Disiplin kerja (X1) memiliki nilai signifikansi $0,063 > 0,05$, maka dapat dinyatakan variabel tersebut tidak terjadi heteroskedstisitas atau varian dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap.
- Beban kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,037 > 0,05$, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas yang berarti varian antara satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap.
- Motivasi kerja (X3) memiliki nilai signifikansi $0,527 > 0,05$, maka dapat dinyatakan variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas atau varian dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Liner Berganda

Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-5,244	1,642		-3,193	0,003		
Disiplin Kerja	0,405	0,106	0,387	3,826	0,000	0,413	2,423
Beban Kerja	0,314	0,112	0,324	2,797	0,008	0,315	3,170
Motivasi Kerja	0,434	0,122	0,326	3,562	0,001	0,504	1,983
a. Dependent Variable: Kinerja							

Sumber : Data Primer yang diolah 2024

Dengan demikian diperoleh persamaan regresi linier berganda, yaitu :

$$Y = -5.244 + 0.405 (X_1) + 0.314 (X_2) + 0.434 (X_3)$$

Dari persamaan tersebut di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- α : -5.244 menunjukkan konstanta kinerja pegawai positif. Artinya apabila variable disiplin kerja, beban kerja, dan motivasi kerja sama dengan nol atau tetap, maka kinerja pegawai menurun
- β_{m1} : 0.405, menunjukkan koefisien disiplin kerja positif. Artinya apabila disiplin kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai juga akan meningkat dengan asumsi beban kerja dan motivasi kerja kerja.
- B_2 : 0.314, menunjukkan koefisien beban kerja positif. Artinya apabila beban kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai juga akan meningkat dengan asumsi disiplin kerja dan motivasi kerja.
- B_3 : 0.434, menunjukkan koefisien motivasi kerja positif. Artinya apabila motivasi kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai juga akan meningkat dengan asumsi disiplin kerja dan beban kerja.

Tabel 8. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	264,816	3	88,272	66,783	0,000 ^a
Residual	47,584	36	1,322		
Total	312,400	39			

Sumber: Data Primer yang diolah 2024

Dari tabel di atas nilai signifikasi uji F yaitu 0,000. Dari hasil tersebut diketahui nilai signifikasi lebih kecil dari 0,05 (5%), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi ini layak digunakan dan variabel bebas

yaitu variabel disiplin kerja, beban kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu variabel kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia KC Solo.

Tabel 9. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-5,244	1,642			-3,193	0,003
	Disiplin Kerja	0,405	0,106	0,387		3,826	0,000
	Beban Kerja	0,314	0,112	0,324		2,797	0,008
	Motivasi Kerja	0,434	0,122	0,326		3.562	0,001

Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer yang diolah 2024

Diketahui jumlah sampel (n) 40 dan jumlah variabel (k) = 4, maka diperoleh $df-n-k=36$ yang menunjukkan nilai tabel sebesar 1,688298 dengan nilai propabilitas dua arah 0,05. Dari tabel diatas, maka dapat diketahui dari pengaruh masing-masing variabel sebagai berikut:

- Disiplin kerja (X1) dari tabel diatas diperoleh 6,342 yang artinya t hitung ($3,826 > 1,688$) dan Sig $0,000 < 0,05$. Hal ini disimpulkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Bank Syariah Indonesia KC Solo.
- Beban kerja (X2) dari tabel diatas diperoleh (t hitung 2,797 yang artinya $> (2,797 > 1,993)$ dan Sig $1-0,008 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Bank Syariah Indonesia KC Solo.
- Motivasi kerja (X3) dari tabel diatas diperoleh (t hinung 2,797 yang artinya t hitung $>$ tabel ($3,856 > 1,993$) dan Sig $t=0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Bank Syariah Indonesia KC Solo.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square
0,921	0,848	0,835

Sumber: Data Primer yang diolah 2024

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS tersebut, diperoleh nilai *adjusted R square* sebesar 0.835, hal ini berarti diketahui bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 83.5% sedangkan sisanya 16.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini misalnya kepemimpinan, stress kerja dan budaya organisasi.

4.2. Pembahasan

- Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia KC Solo
Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia KC Solo, artinya apabila disiplin kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia KC Solo akan meningkat secara signifikan. Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh dari oleh Baeha, M. Y. (2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut berbeda dengan penelitian Tanjung, Mardhiyah, (2023) disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia KC Solo
Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia KC Solo, artinya apabila beban kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia KC Solo akan meningkat secara signifikan. Jika beban kerja menurun maka kinerja akan meningkat sebaliknya jika beban kerja tinggi maka kinerja akan menurun. Temuan ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri (2022) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut berbeda dengan penelitian Nasution, Iskandarini, Pujngkoro (2023) beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

- c. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia KC Solo
- Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia KC Solo, artinya apabila lingkungan kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia KC Solo akan meningkat secara signifikan. Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Fitri, Basri, Andriyani dan Even, (2023) menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut berbeda dengan penelitian Hidayah, Nawawi dan Gustiawati (2022) motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. KESIMPULAN

Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, beban kerja dan motivasi kerja dapat menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 83,5%, sisanya sebesar 16,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

6. REFERENSI

- Achyana, M. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja room attendant di grand jakarta hotel pekanbaru. *Jom FISIP*, Vol.3 (2), 1-12.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Anggraeni, D. A., & Rahardja, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Feminin, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT Leo Agung Raya, Semarang. *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 1–14.
- Anisa, Q., Setianingsih, W. E., & Reskiputri, T. D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Jember Universitas Jember. *UMMagelang Conference Series*, 563–569.
- Arifai, A. . (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada CV. Arwana Mas Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 3(1), 23–34.
- Daming, Badaruddin, & Haeranah. (2023). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Ezenza Journal ITB Nobel Indonesia Makassar*, 2(2), 120–129. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/ej/article/view/3674>.
- Darmadi, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan*. Yogyakarta: Grup Penerbitan CV. Budi Utama.
- Didit Darmawan, Samsul Arifin, Rahayu Mardikaningsih, Moch. Irfan. 2019. Pengaruh Pendidikan, Kemampuan Kerja Dan Pengalaman kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Ebis, Jurnal Ekonomi Bisnis*, Vol.12 No.1 Januari, 35-47.
- Fadhilah, H. (2021). Pengaruh Workload, Spesialisasi Auditor, Rotasi Auditor, dan Komite Audit terhadap Kualitas Audit (*Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2015-2019*). *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, Vol.3, No,2, Hal 279-301
- Fitri, N. A., Basri, H., Andriyani, I., & Even, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Kanca Bank Syariah Indonesia Palembang). *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 1087–1094.
- Hasibun, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayah, B., Nawawi, K., & Gustiawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Bogor Pomad. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 3(1), 96–114.
- Hariandja, M. T. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai)*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.

- Koesomowidjojo, S.M. 2017. Analisis Beban Kerja. Raih Asa Sukses, Jakarta.
- Kusnaedi. (2021). Ekonomi sumber daya manusia dan alam. Universitas terbuka.
- Lestari, S., & Ritonga, S. Z. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Kecamatan Dolok Kabupaten Padang Lawas Utara). *Jurnal Ilmiah Bina Edukasi*, 2(1), 37–51.
- Machmed Tun Ganyang, 1964- (pengarang). 2018. No Title. Bogor: In Media.
- Monica (2021) Pengaruh Disiplin Dan Beban Kerjaterhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sisi Jati Bening Di Gresik *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*,” *JMM Online*, 5(10), hal. 718–735.
- Nasution, M. I., Iskandarini, I., & Pujngkoro, S. A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dimediasi Motivasi Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (Bsi) Regional Finance Operation Medan.
- Nabawi, Rizal. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol. 2, No. 2*
- Pitri Pajria, P. P. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Depok/Aulia Pitri Pajria/S1-0218286/Pembimbing I: Wartoyo Hadi/Pembimbing Ii: Indar Khaerunnisa.
- Ricardianto Prasdja, 2018 , Human Capital Management. Jakarta: Media
- Siagian, Sondang., P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Binapura Aksara.
- Sitorus, M., Manalu, T., & Andira, I. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Seleksi kerja terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada PT Tirta Sumber Menara Lestari. *Tijarah: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(19), 119–128.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, penerbit. Alfabeta, Bandung. Dharmayana, I. M. A., & Rahanatha, G. B. (2017).
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Banten: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group
- Tanjung, A. F., & Mardhiyah, A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin kerja, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bank Syariah Indonesia. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(3), 570–585., Abdullah, G., &
- Wuryandini, E. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kepuasan.
- Yuliantini, T. dan Suryatiningsih, S. (2021) “Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Iss Indonesia),” *Populis : Jurnal Sosial dan Humaniora*, 6(2), hal. 104. doi:10.47313/pjsh.v6i2.1255.