



Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga BAZNAS Provinsi DKI Jakarta

Firdha Pratiwi¹, Dhuha Safria², Chanissa Purwaningrum³
^{1,2,3}Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

E-mail: firdhapratiwi6@gmail.com¹, dhuha.dhf@bsi.ac.id², chanissa.csp@bsi.ac.id³

Article Info

Article history:

Received Oktober 02, 2025

Revised Oktober 04, 2025

Accepted Oktober 06, 2025

Keywords:

Discipline, Work Motivation, Employee Performance

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of discipline and work motivation on employee performance at the Lembaga BAZNAS of DKI Jakarta Province. The background of this study is based on the important role of human resources who have high discipline and motivation to support the improvement of employee performance. The approach used is quantitative with a survey method through the distribution of questionnaires to 60 respondents of BAZNAS DKI Jakarta Province employees who were selected using a simple random sampling technique. The results of the study indicate that discipline has a significant influence on employee performance with a significance value of 0.000 which is < 0.05 and a t-count value of 5.762 which is $> t\text{-table } 2.002$. Work motivation does not have a significant influence on employee performance with a significance value of 0.108 which is > 0.05 and a t-count value of 1.634 which is $< t\text{-table } 2.002$. Simultaneously, discipline and work motivation influence employee performance with a significance value of 0.000, which is > 0.05 and an f-count value of 34.184, which is $> \text{from } f\text{-table } 3.16$. And the coefficient of determination is 0.545 or 54.5%, which indicates that the value enters the moderate classification. Thus, partially discipline influences employee performance and work motivation does not influence employee performance, while simultaneously discipline and work motivation influence employee performance at the Lembaga BAZNAS DKI Jakarta Province.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Article Info

Article history:

Received Oktober 02, 2025

Revised Oktober 04, 2025

Accepted Oktober 06, 2025

Keywords:

Disiplin, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga BAZNAS Provinsi DKI Jakarta. Latar belakang penelitian ini dilandasi oleh pentingnya peran sumber daya manusia yang memiliki disiplin dan motivasi tinggi untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 60 responden karyawan BAZNAS Provinsi DKI Jakarta yang dipilih menggunakan teknik *simple random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yaitu $< 0,05$ dan nilai t-hitung sebesar 5,762 yaitu $> t\text{-tabel } 2,002$. Motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,108 yaitu $> 0,05$ dan nilai t-hitung sebesar 1,634 yaitu $< t\text{-tabel } 2,002$. Secara simultan, disiplin dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000 yaitu $> 0,05$ dan nilai f-hitung sebesar 34,184 yaitu $> \text{dari } f\text{-tabel } 3,16$. Dan koefisien determinasi sejumlah 0,545 atau 54,5%, yang menunjukkan bahwa nilai tersebut memasuki klasifikasi sedang. Dengan demikian,



secara parsial disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara simultan disiplin dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Lembaga BAZNAS Provinsi DKI Jakarta.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Corresponding Author:

Firdha Pratiwi

Universitas Bina Sarana Informatika

E-mail: firdhapratiwi6@gmail.com

PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan atau organisasi yang berperan aktif dalam melakukan kegiatan untuk mensukseskan perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu peran utama yang dihadapi dalam segala bidang. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas maka perusahaan dapat menerapkan sebuah ketentuan yang mampu membuat karyawan dapat bekerja dengan layak, nyaman, dan giat.

Dengan menerapkan peraturan-peraturan yang akan memberikan kedisiplinan dan motivasi yang mendorong kinerja para karyawan dapat membuat karyawan untuk bekerja dengan giat dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas dan kewajiban serta tanggung jawab yang diberikan.

Lembaga Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) merupakan badan resmi dan satu-satunya yang dibentuk oleh pemerintah berdasarkan Keputusan Presiden RI No. 8 Tahun 2001 yang memiliki tugas dan fungsi menghimpun dan menyalurkan Zakat, Infaq, dan Sekedar (ZIS) pada tingkat nasional. Pada umumnya masyarakat mengetahui bahwa BAZNAS adalah lembaga pemerintah yang menjalankan pengelolaan zakat, infak, sedekah dan dana sosial keagamaan lainnya dari perorangan dan badan serta menyalurkannya kepada mustahik yang membutuhkan. Diluar tentang itu, ada sekelompok orang atau sumber daya manusia yang mengatur bagaimana berjalannya suatu lembaga yang amanah dan bertanggung jawab. Di balik keberhasilan Lembaga BAZNAS sampai saat ini dalam mengelola dana sosial keagamaan, terdapat peran penting dari karyawan dan relawan yang bekerja dengan loyalitas tinggi.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja pada umumnya dapat diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan sesuatu standar yang telah ditetapkan (Darwis, 2023).

Fenomena kinerja yang terjadi di BAZNAS saat ini masih menghadapi kendala akibat banyaknya beban kerja karena kekurangan jumlah karyawan, sehingga beberapa divisi harus mengandalkan relawan untuk menjalankan tugas atau program kerja BAZNAS diluar pekerjaan utama relawan, yaitu menyalurkan bantuan. Penggunaan relawan sebagai solusi atas kekurangan tenaga kerja tetap ini bisa berdampak pada konsistensi dan keberlangsungan program yang dijalankan.

Disiplin merupakan suatu sikap hormat yang ada pada diri seorang karyawan terhadap peraturan-peraturan dan ketetapan yang ada di dalam perusahaan. Disiplin kerja yang baik bagi



karyawan akan mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan dapat memberikan dampak yang baik bagi perusahaan sehingga akan menambah semangat dalam bekerja (Adinda et al., 2023).

Penelitian (Baihaqi & Rachmawati, 2020) yang dilakukan di BAZNAS menghasilkan masih ditemukan adanya ketidakdisiplinan karyawan dalam penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu atau melebihi batas waktu pengumpulan tugas, fenomena tersebut masih kerap terjadi sampai saat ini. Keterlambatan dalam pengumpulan pekerjaan ini mengindikasikan kurangnya ketaatan terhadap ketentuan standar kerja yang telah ditetapkan. Hal ini menyebabkan menurunnya efektivitas dan efisiensi kerja yang berpotensi mengganggu pencapaian target perusahaan yang telah dirancang berdasarkan standar kerja yang berlaku.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi kerja merupakan upaya dorongan yang timbul dari diri sendiri untuk melakukan pekerjaan dan menyalurkan semua keahlian yang dimiliki agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Apabila seseorang memiliki motivasi yang tinggi maka dia akan melakukan pekerjaan tersebut dengan maksimal dan juga sebaliknya, apabila seseorang tidak memiliki motivasi dalam bekerja maka tidak akan ada hal-hal baru yang bisa dia lakukan demi tercapainya target perusahaan tersebut (Utami & Fauziah, 2020).

Penelitian (Girindra, 2023) menghasilkan temuan bahwa kondisi kerja di BAZNAS belum sepenuhnya mendukung karyawan dalam menjalankan tugas secara optimal. Kondisi kerja yang kurang mendukung, ditandai dengan rendahnya keterikatan emosional antar karyawan dan minimnya dukungan tim yang berpotensi menurunkan semangat kerja. Kondisi kerja merupakan salah satu indikator motivasi kerja. Kondisi kerja yang mengharuskan karyawan berada di satu ruangan yang sama juga membuat interaksi antar karyawan menjadi sulit. Hal ini dapat menyebabkan ketidakseimbangan dalam pelaksanaan tugas serta berdampak pada penurunan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Berdasarkan fenomena pada latar belakang diatas, secara keseluruhan bahwasanya perusahaan memerlukan karyawan yang dapat bekerja keras, bersemangat tinggi, dan mampu berperan aktif dalam bekerja maupun berinteraksi sesama agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Oleh karena itu, mengingat pentingnya pengaruh disiplin dan motivasi kerja pada kinerja karyawan, peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga BAZNAS Provinsi DKI Jakarta”**.

1. Disiplin Kerja

Dalam buku Manajemen Kinerja (Kompri, 2020) “Disiplin kerja merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi atau perusahaan tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati.”

Disiplin kerja adalah bentuk sikap dan tindakan seorang karyawan yang mencerminkan kepatuhan terhadap aturan yang berlaku di lingkungan organisasi atau instansi, baik yang bersifat formal maupun informal serta dilandasi rasa tanggung jawab dan kesadaran diri. Adapun dimensi dan indikator disiplin kerja, sebagai berikut:



Tabel I. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Dimensi	Indikator
Kehadiran	Kehadiran dalam bekerja
	Waktu istirahat
	Waktu pulang kerja
Ketaatan pada peraturan kerja	Taat pada peraturan
	Tidak melalaikan prosedur
	Mengikuti pedoman kerja
Ketaatan pada standar kerja	Tanggung jawab kepada tugas
	Taat pada standar kerja
Tingkat kewaspadaan tinggi	Kewaspadaan tinggi
	Selalu berhati-hati
	Bekerja efektif dan efisien
	Ketelitian dalam bekerja
Bekerja etis	Bertindak sopan
	Selalu disiplin
	Tidak terlibat tindakan yang tidak pantas

Sumber: (Hernawan, 2022)

2. Motivasi Kerja

Dalam buku Motivasi Kinerja (Muflihah, 2024) Motivasi kerja adalah sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Faktor motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja adalah kekuatan atau dorongan internal yang berasal dari sikap, nilai, hasrat, dan kebutuhan individu yang mempengaruhi perilaku dalam lingkungan kerja, sehingga mendorong karyawan untuk bekerja secara efektif, produktif, dan terarah guna mencapai tujuan pribadi maupun organisasi atau instansi. Adapun dimensi dan indikator dari motivasi kerja.

Tabel 2. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Dimensi	Indikator
Kebutuhan mempertahankan hidup (fisiologi)	Balas jasa
Kebutuhan rasa aman	Fasilitas kerja
Kebutuhan sosial	Kondisi kerja
Kebutuhan penghargaan	Pengakuan dari atasan
Kebutuhan aktualisasi	Prestasi kerja
Sumber. (Purba, 2023)	Sumber. (Purba, 2023)

Sumber: Data diolah Peneliti (2025)

3. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah prestasi yang ditunjukkan oleh karyawan. Ini merupakan hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu yang tersedia (Aisah, 2020). Adapun dimensi dan indikator kinerja karyawan, sebagai berikut:

Tabel 3. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Dimensi	Indikator
Hasil kerja	Kualitas kerja



	Kuantitas kerja
	Tanggung jawab
Perilaku kerja	Kerjasama
Sifat pribadi yang ada hubungannya oleh organisasi	Inisiatif

Sumber: (Rita, 2020)

METODE PENELITIAN

Desain penelitian merupakan rancangan penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan proses penelitian. Desain penelitian bertujuan untuk memberi pegangan yang jelas dan terstruktur kepada peneliti dalam melakukan penelitiannya (Ibnu, 2022). Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang akan menyajikan data dalam bentuk angka.

Data yang diperlukan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti (Balaka, 2022). Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara dan penyebaran kuesioner menggunakan *google form* yang dibagikan langsung kepada responden. Sedangkan data sekunder adalah data yang didapatkan tidak secara langsung dari objek atau subjek penelitian, tetapi data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data ini biasanya diperoleh dari perpustakaan atau dari laporan penelitian terdahulu (Veronica et al., 2022).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2020). Pada penelitian ini populasi yang diambil adalah individu atau seorang karyawan yang bekerja di BAZNAS Provinsi DKI Jakarta, sebanyak 124 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2020). Pengambilan sampel di BAZNAS Provinsi DKI Jakarta menggunakan teknik *simple random sampling* yaitu sebanyak 60 karyawan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, dilakukan pada berbagai sumber yang mendukung. Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan yaitu observasi, wawancara, dan kuesioner/angket dengan skala likert yang menjadi pilihan jawaban dan setiap skor mempunyai nilai. Pada nilai 5 adalah sangat setuju, nilai 4 adalah setuju, nilai 3 adalah netral, nilai 2 adalah tidak setuju, dan nilai 1 adalah sangat tidak setuju.

Teknik analisis data, setiap uji yang dilakukan menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Peneliti melakukan pengujian uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, serta uji koefisien determinasi.



HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Karakteristik Berdasarkan Usia

Tabel 4. Karakteristik Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
18 – 25 tahun	27 orang	45%
26 – 35 tahun	22 orang	36,7%
36 – 45 tahun	10 orang	16,7%
46 – 55 tahun	1 orang	1,7%
Total	60 orang	100%

Sumber: Data diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa terdapat jumlah responden yang berusia 18 – 25 tahun sebanyak 27 orang (45%), responden yang berusia 26 – 35 tahun sebanyak 22 orang (36,7%), responden yang berusia 36 – 45 tahun sebanyak 10 orang (16,7%), dan responden yang berusia 46 – 55 tahun sejumlah 1 orang (1,7%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa responden dengan persentase banyak yaitu pada responden yang berusia 18 – 25 tahun (45%).

Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 5. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-Laki	32 orang	53,3%
Perempuan	28 orang	46,7%
Total	60 orang	100%

Sumber: Data diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin Laki-Laki sebanyak 32 orang (53,3%), sedangkan responden yang berjenis kelamin Perempuan sebanyak 28 orang (46,7%). Dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden dengan persentase (53,3%) yaitu berjenis kelamin Laki-Laki.

Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 6. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
SMA atau SMK Sederajat	10 orang	16,7%
Diploma	7 orang	11,7
S1	42 orang	70%
>S2	1 orang	1,7%
Total	60 orang	100%

Sumber: Data diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan responden yang mempunyai pendidikan terakhir SMA atau SMK Sederajat yakni sebanyak 10 orang (16,7%), responden yang mempunyai pendidikan terakhir Diploma yakni sebanyak 7 orang (11,7%), responden yang mempunyai pendidikan terakhir S1 yakni sebanyak 42 orang (70%), dan responden yang mempunyai pendidikan terakhir >S2 yakni 1 orang (1,7%). Dapat dilihat jika mayoritas responden mempunyai pendidikan terakhir S1 yaitu berjumlah 42 orang (70%).



Karakteristik Berdasarkan Status Karyawan

Tabel 7. Karakteristik Berdasarkan Status Karyawan

Status Karyawan	Jumlah Responden	Persentase
Karyawan Aktif	32 orang	53,3%
Perempuan	28 orang	46,7%
Total	60 orang	100%

Sumber: Data diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang berkarakteristik Status Karyawan Aktif sejumlah 32 orang (53,3%) dan responden yang berstatus Relawan sejumlah 28 orang (46,7%). Jadi dari data tersebut, mayoritas responden pada Status Karyawan Aktif sejumlah 32 orang (53,3%).

2. Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Penelitian ini, digunakan uji *Pearson Correlation* sebagai uji validitas. Pengujian yang dilaksanakan dengan cara membedakan skor r-hitung dan r-tabel, yang dimana data valid apabila r-hitung lebih besar dari r-tabel dan *degree of freedom* (df) = $n - 2$, dimana “n” merupakan jumlah sampel yaitu $df = 60 - 2 = 58$. Berarti r-tabel yang didapat sebesar 0,254 dengan nilai signifikansi 0,05. Dibawah ini membuktikan hasil uji validitas, yaitu:

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Variabel	Item	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,717	0,254	Valid
	X1.2	0,325	0,254	Valid
	X1.3	0,668	0,254	Valid
	X1.4	0,618	0,254	Valid
	X1.5	0,315	0,254	Valid
	X1.6	0,504	0,254	Valid
	X1.7	0,763	0,254	Valid
	X1.8	0,663	0,254	Valid
	X1.9	0,717	0,254	Valid
	X1.10	0,785	0,254	Valid
	X1.11	0,666	0,254	Valid
	X1.12	0,776	0,254	Valid
	X1.13	0,339	0,254	Valid
	X1.14	0,790	0,254	Valid
	X1.15	0,604	0,254	Valid
	X1.16	0,815	0,254	Valid
	X1.17	0,551	0,254	Valid
	X1.18	0,592	0,254	Valid
	X1.19	0,848	0,254	Valid
	X1.20	0,554	0,254	Valid
	X1.21	0,645	0,254	Valid
	X1.22	0,773	0,254	Valid
	X1.23	0,636	0,254	Valid
	X1.24	0,569	0,254	Valid
	X1.25	0,794	0,254	Valid



	X1.26	0,829	0,254	Valid
	X1.27	0,556	0,254	Valid
	X1.28	0,656	0,254	Valid
	X1.29	0,786	0,254	Valid
	X1.30	0,675	0,254	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 25 (2025)

Menurut tabel 8, berdasarkan hasil perhitungan uji validitas pada variabel disiplin, memperlihatkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) yang memuat 30 instrumen atau pernyataan dapat dinyatakan valid, dikarenakan nilai r-hitung dari seluruh pernyataan lebih besar dibanding nilai r-tabel (0,254).

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Variabel	Item	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,649	0,254	Valid
	X2.2	0,738	0,254	Valid
	X2.3	0,681	0,254	Valid
	X2.4	0,595	0,254	Valid
	X2.5	0,384	0,254	Valid
	X2.6	0,595	0,254	Valid
	X2.7	0,730	0,254	Valid
	X2.8	0,653	0,254	Valid
	X2.9	0,707	0,254	Valid
	X2.10	0,640	0,254	valid

Sumber: Data diolah SPSS 25 (2025)

Menurut tabel 9 berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel Motivasi Kerja (X2), memperlihatkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) yang memuat 10 instrumen atau pernyataan dapat dinyatakan valid, disebabkan skor r-hitung lebih besar dibanding r-tabel (0,254).

Tabel 10. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,789	0,254	Valid
	Y.2	0,789	0,254	Valid
	Y.3	0,638	0,254	Valid
	Y.4	0,626	0,254	Valid
	Y.5	0,457	0,254	Valid
	Y.6	0,688	0,254	Valid
	Y.7	0,508	0,254	Valid
	Y.8	0,744	0,254	Valid
	Y.9	0,637	0,254	Valid
	Y.10	0,701	0,254	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel 10, hasil perhitungan uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y), menyimpulkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan 10 instrumen atau pernyataan dapat dinyatakan valid, dikarenakan nilai r-hitung dari seluruh pernyataan lebih besar dibanding nilai r-tabel (0,254).



Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini, uji reliabilitas yang digunakan yaitu nilai *Cronbach's Alpha*. Suatu kuesioner dapat disimpulkan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Sebaliknya, jika nilai skor *Cronbach's Alpha* kurang dari 0,60 maka dikatakan tidak reliabel. Dibawah ini merupakan tabel hasil dari uji reliabilitas pada penelitian, sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Reliabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,953	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,838	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,852	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel 11, mampu teridentifikasi variabel bebas yaitu disiplin kerja (X1) menghasilkan skor 0,953 dan motivasi kerja (X2) menghasilkan skor 0,838 serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) memiliki skor 0,852. Maka, semua pernyataan variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 sehingga dapat disimpulkan pengujian reliabilitas ini dikatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dalam uji normalitas dilakukan untuk memahami data variabel terdistribusi secara normal maupun tidak normal. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode Uji *Kolmogorov-Smirnov*, yang dimana jika nilai signifikansi > 0,05 yang berarti data berdistribusi normal, dan jika nilai signifikansi < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Berikut hasil temuan uji normalitas pada metode *Kolmogorov-Smirnov*:

Tabel 12. Hasil Uji Normalitas

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		60
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2.10758768
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.080
	<i>Positive</i>	.074
	<i>Negative</i>	-.080
<i>Test Statistic</i>		.080
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel 12, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi *Asymp. Sig. (2-tailed)* yaitu 0,200 yang berarti diatas 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa uji normalitas pada variabel bisa dikatakan data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan keadaan dimana terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati antar variabel independen dalam model regresi. Suatu model regresi dikatakan mengalami multikolinearitas jika ada fungsi linear yang sempurna pada beberapa atau semua independen variabel (Mardiatmoko, 2020).



Tabel 13. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.049	3.777		3.190	.002		
	Disiplin	.190	.033	.624	5.762	.000	.680	1.470
	Motivasi	.151	.093	.177	1.634	.108	.680	1.470

Sumber: Data diolah SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel 13, diketahui nilai *Tolerance* variabel bebas mempunyai skor sejumlah 0,680 yang lebih dari 0,10 ($> 0,10$) dan nilai VIF sejumlah 1,470 yaitu kurang 10 (< 10). Maka, data tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas merupakan suatu uji asumsi klasik yang harus dipenuhi dalam analisis regresi. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi bias atau tidak dalam suatu analisis model regresi (Widana & Muliani, 2020).

Model regresi yang sebaiknya yaitu tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji *glejser* yang apabila nilai *Sig.* lebih besar dari 0,05 ($Sig > 0,05$) maka dinyatakan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, apabila nilai *Sig.* kurang dari 0,05 ($Sig. < 0,05$) maka dinyatakan terdapat gejala heteroskedastisitas. Sebagai hasilnya pengujian heteroskedastisitas, sebagai berikut:

Tabel 14. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.516	2.411		4.776	.000
	Disiplin	-.037	.021	-.253	-1.778	.081
	Motivasi	-.113	.059	-.271	-1.906	.062

Sumber: Data diolah SPSS 25 (2025)

Menurut data dari tabel 14 dapat dilihat bahwa variabel disiplin (X1) mempunyai nilai skor *Sig.* sebesar 0,081 yang berarti diatas 0,05 serta variabel motivasi kerja (X2) mempunyai nilai *Sig.* sejumlah 0,062 yaitu diatas 0,05. Maka, berdasarkan keputusan uji *glejser*, bisa disimpulkan bahwa data tersebut tidak ada tanda heteroskedastisitas.

4. Uji Hipotesis

Uji Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, analisis regresi dilakukan untuk memahami ada atau tidak adanya pengaruh antara variabel satu dengan variabel lain. Adapun rumus yang dapat menghitung persamaan regresi linear berganda adalah $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$. Berikut tabel hasil analisis regresi linear berganda:

Tabel 15. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.049	3.777		3.190	.002



	Disiplin	.190	.033	.624	5.762	.000
	Motivasi	.151	.093	.177	1.634	.108

Sumber: Data diolah SPSS 25 (2025)

Menurut tabel 15 hasil *output* dari analisis regresi diatas, dapat dihitung dalam bentuk persamaan, antara lain:

$$Y = 12,049 + 0,190x_1 + 0,151x_2$$

Jika dilihat pada persamaan regresi berganda mampu dipaparkan, sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 12,049 mengindikasikan bahwa apabila Disiplin (X1) dan Motivasi Kerja (X2) diasumsikan dalam kondisi tetap atau tidak mengalami perubahan, maka Kinerja Karyawan (Y) tetap memiliki nilai positif sebesar 12,049.
- Variabel Disiplin (X1), memiliki nilai positif sebesar 0,190, yang berarti setiap peningkatan Disiplin (X1) sebesar 1 satuan yang akan menyebabkan peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,190.
- Variabel Motivasi Kerja (X2) menunjukkan nilai positif sebesar 0,151, yang bermakna bahwa jika Motivasi (X2) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka akan dapat mengembangkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,151.

Uji Parsial (T)

Dalam penelitian ini, Uji T dilakukan untuk mengetahui mungkinkah variabel bebas (*independent*) secara parsial berpengaruh atas variabel terikat (*dependent*). Pada uji ini ketika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dan nilai *Sig.* kurang dari 0,05 dapat dinyatakan berpengaruh secara parsial. Dengan menggunakan tabel distribusi $\alpha = 5\%$ dan signifikansi 0,05 (uji 2 sisi), serta *df* (*degree of freedom*) yang dimana $df = n - k - 1$ dengan keterangan n = jumlah responden dan k = jumlah variabel bebas. Maka, $df = 60 - 2 - 1 = 57$. Berdasarkan distribusi t tabel dengan $df = 57$ ialah 2,002, apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ (2,002) maka hipotesis diterima. Berikut hasil uji T menggunakan SPSS 25:

Tabel 16. Hasil Uji T (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.049	3.777		3.190	.002
	Disiplin	.190	.033	.624	5.762	.000
	Motivasi	.151	.093	.177	1.634	.108

Sumber: Data diolah SPSS 25 (2025)

Menurut tabel 16 hasil uji t (parsial) diatas untuk mengetahui besarnya pengaruh pada variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*), yaitu:

- Variabel Disiplin (X1), diketahui nilai $t\text{-hitung}$ sebesar 5,762 yaitu lebih besar dari $t\text{-tabel}$ 2,002 dan nilai *Sig.* sebesar 0,000 yaitu kurang dari 0,05. Maka, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi, dapat dikatakan secara parsial Disiplin Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
- Variabel Motivasi Kerja (X2), diketahui nilai $t\text{-hitung}$ sebesar 1,634 yaitu kurang dari $t\text{-tabel}$ 2,002 dan nilai *Sig.* 0,108 yaitu lebih besar dari 0,05. Maka, dapat disimpulkan bahwa H_0 tidak ditolak dan H_1 tidak diterima. Artinya, variabel Motivasi Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Uji F (Simultan)

Penelitian ini, uji F bertujuan untuk mengetahui mungkinkah variabel bebas (*independent*) secara simultan atau bersamaan berpengaruh terhadap variabel terikat (*dependent*). Pada uji ini jika $f\text{-hitung} > f\text{-tabel}$ dan nilai signifikan kurang dari 0,05 maka



artinya variabel bebas (*independent*) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (*dependent*). Dengan menggunakan f-tabel distribusi $\alpha = 5\%$ dan signifikansi 0,05 (uji 2 sisi), serta *df* (*degree of freedom*) yang dimana $df_1 = 3 - 1$ dan $df_2 = n - k$, dengan keterangan n = jumlah responden dan k = jumlah variabel bebas dan terikat. Maka, $df_1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = 60 - 3 = 57$. Jadi, nilai f-tabel yang didapat ialah 3,16 dilihat dari tabel distribusi f. Berikut hasil uji F menggunakan SPSS 25:

Tabel 17. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	680.220	2	340.110	34.184	.000 ^b
	Residual	567.113	57	9.949		
	Total	1247.333	59			

Sumber: Data diolah SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel 17 dapat diketahui nilai f-hitung sebesar 34.184 yaitu lebih besar dari 3,16 dan nilai *Sig.* sebesar 0,000 yaitu kurang dari 0,05. Maka, jika sesuai dengan pengambilan keputusan uji F, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, secara simultan variabel Disiplin (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

5. Uji Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang dihasilkan variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*), dengan melihat koefisien determinasi (*R Square*). Mampu dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 18. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.738 ^a	.545	.529	3.15426
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin				

Sumber: Data diolah SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel 18 diketahui skor *R Square* sejumlah 0,545 atau 54,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas (*independent*) secara simultan mampu menjelaskan variasi dari variabel terikat (*dependent*) sebesar 54,5%. Dengan nilai *R Square* sebesar 0,545 (54,5%) maka klasifikasinya adalah sedang, sesuai dengan rentang klasifikasi koefisien determinasi. Sementara itu, sisanya yaitu 45,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian.

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Pada BAZNAS Provinsi DKI Jakarta

Dalam hasil penelitian ini, temuan uji T pada Disiplin kerja mendapati nilai t-hitung sebesar 5,762 yaitu lebih besar dari t-tabel 2,002 dan nilai *Sig.* sebesar 0,000 yaitu kurang dari 0,05. Sehingga, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada BAZNAS Provinsi DKI Jakarta

Pada penelitian ini, memperlihatkan temuan uji T memiliki nilai *Sig.* 0,108 yaitu lebih dari 0,05 dan nilai t-hitung sebesar 1,634 yaitu kurang dari t-tabel 2,002. Sehingga, H_0 tidak



ditolak dan H_1 tidak diterima. Hasil ini menunjukkan, bahwa motivasi kerja di BAZNAS Provinsi DKI Jakarta tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada BAZNAS Provinsi DKI Jakarta

Pada hasil penelitian, memperlihatkan bahwa disiplin dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada BAZNAS Provinsi DKI Jakarta. Hasil uji F menunjukkan nilai *Sig.* sebesar 0,000 yaitu kurang dari 0,05 dan nilai *f*-hitung sebesar 34.184 yaitu lebih besar dari 3,16. Maka, jika sesuai dengan pengambilan keputusan uji F, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dengan jawaban responden, terdapat fakta bahwa masih ada karyawan yang sesekali meninggalkan tempat kerja sebelum waktu pulang yang telah ditentukan. Hal ini menunjukkan pentingnya sistem pelaporan izin darurat yang lebih tertib. Meskipun alasan darurat bisa dimaklumi, jika terjadi terlalu sering tanpa kontrol yang jelas, maka dapat memengaruhi kedisiplinan dan kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, BAZNAS Provinsi DKI Jakarta sebaiknya menyusun kebijakan internal yang tegas namun fleksibel dalam menangani izin darurat atau izin mendadak, serta memberikan edukasi mengenai pentingnya disiplin waktu untuk menjaga efektivitas kerja dan tanggung jawab individu terhadap pekerjaan yang belum selesai.

Selain itu, masih ada karyawan yang memberikan jawaban terkait jaminan asuransi kesehatan dan keselamatan kerja yang belum sepenuhnya memahami atau merasakan manfaat langsung dari fasilitas asuransi kesehatan yang disediakan oleh kantor. Fakta ini dapat menyebabkan motivasi kerja menjadi kurang optimal karena rasa aman dalam bekerja belum sepenuhnya terbentuk. Oleh karena itu, BAZNAS Provinsi DKI Jakarta sebaiknya terus mempertahankan bahkan meningkatkan fasilitas asuransi kesehatan ini. Dengan cara memperluas cakupan asuransi kesehatan, seperti BPJS Kesehatan atau asuransi kesehatan lainnya yang belum sepenuhnya karyawan memiliki asuransi tersebut.

Dalam hal kinerja karyawan, terdapat temuan bahwa sebagian responden merasa mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Namun, di sisi lain, masih terdapat fakta permasalahan terkait tingginya beban kerja akibat kekurangan tenaga kerja. Kondisi ini membuat relawan kerap diminta untuk membantu pekerjaan-pekerjaan administrasi perkantoran, yang sebenarnya berada di luar tanggung jawab utama para relawan yaitu sebagai penyalur bantuan. Jika hal ini terus berlangsung, maka dapat menurunkan efektivitas kerja dan berdampak pada penurunan kualitas kinerja karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, BAZNAS Provinsi DKI Jakarta perlu mempertimbangkan penambahan jumlah tenaga kerja tetap atau melakukan pembagian pekerjaan yang lebih proporsional agar beban kerja tidak terlalu berat dan kinerja tetap terjaga dengan optimal dan baik bagi karyawan maupun relawan.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini, peneliti mengambil kesimpulan pada bahasan bagaimana disiplin dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada Lembaga Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi DKI Jakarta yaitu dengan hasil, sebagai berikut:



a. Hipotesis 1: Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga BAZNAS Provinsi DKI Jakarta. Dengan demikian, H_1 diterima, yang berarti semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin meningkat.

b. Hipotesis 2: Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga BAZNAS Provinsi DKI Jakarta. Oleh karena itu, H_2 ditolak, yang menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja tidak secara langsung berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

c. Hipotesis 3: Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian F menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga BAZNAS Provinsi DKI Jakarta. Dengan demikian, H_3 diterima, yang mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama berperan penting dalam memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Aisah, S. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42–50. <https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>
- Baihaqi, R., & Rachmawati, L. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Baznas Jatim. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, 3(3), 15–29. <https://doi.org/10.26740/jekobi.v3n3.p15-29>
- Balaka, M. Y. (2022). Metode penelitian Kuantitatif. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kualitatif*, 1, 130.
- Darwis, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. 1–47.
- Girindra, M. H. (2023). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Disiplin Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Baznas Kota Tangerang Selatan. 1–23.
- Hernawan, E. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Dinamika Airufindo Persada Jakarta Dengan Pengawasan Sebagai Mediator. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(3), 293–306. <https://doi.org/10.31599/jki.v22i3.1519>
- Ibnu, S. (2022). Metodologi Penelitian. *Widina Bhakti Persada Bandung*, 12–26.
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>



Muflihini, M. H. (2024). *Motivasi Kinerja*.

Purba, A. I. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Maju Global Motor Jambi. *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam*, VIII(I), 1–19.

Rita. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Jaya. *Skripsi*, 13. <http://repositori.buddhidharma.ac.id/607/>

Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.

Utami, E., & Fauziah, F. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur. *Change Agent For Management Journal (CAM)*, 4(2), 73–84. <http://jurnal.stiemtanjungredeb.ac.id/index.php/camjournal>

Veronica, A., Ernawati, Rasdiana, Abas, M., Yusriani, Hadawiah, Hidayah, N., Sabtohadhi, J., Marlina, H., Mulyani, W., & Zulkarnaini. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *Pt. Global Eksekutif Teknologi*.

Widana, W., & Muliani, P. L. (2020). Uji Persyaratan Analisis. In *PENGARUH PENGGUNAAN PASTA LABU KUNING (Cucurbita Moschata) UNTUK SUBSTITUSI TEPUNG TERIGU DENGAN PENAMBAHAN TEPUNG ANGKAK DALAM PEMBUATAN MIE KERING* (Vol. 15, Issue 1). <https://core.ac.uk/download/pdf/196255896.pdf>