

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEDISIPLINAN KARYAWAN BMT
TERHADAP PRODUKTIVITAS TABUNGAN UMUM DI BMT UGT
NUSANTARA CAPEM PESANGGARAN BANYUWANGI**

Imam Khusnudin¹ Sendi Mahfika Rahayu²

Email, imamkhusnudin246@gmail.com, sendimahfikarahayu@gmail.com

Program Studi Ekonomi Syariah

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam

Abstrak

Penelitian ini untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kedisiplinan karyawan BMT terhadap produktivitas tabungan umum di BMT UGT Nusantara Pesanggaran Banyuwangi peserta tinjauan terhadap pelaksanaan pengaruh motivasi kedisiplinan karyawan tersebut.

Hasil analisis validitas dari uji normalitas yaitu ketika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai sig. pada motivasi adalah $0,894 > 0,05$, maka H1 ditolak dan Ho diterima artinya Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi (X1) terhadap Produktivitas (Y). Nilai sig. Kedisiplinan adalah $0,646 > 0,05$, maka H2 di tolak dan Ho diterima artinya Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kedisiplinan (X2) terhadap Produktivitas (Y). Secara simultan nilai Sig. $0,881 > 0,05$, maka H3 ditolak Ho diterima artinya Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi (X1) dan Kedisiplinan (X2) secara simultan terhadap Produktivitas (Y).

Kata Kunci : Motivasi, Kedisiplinan, Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of motivation and discipline of BMT employees on general savings productivity at BMT UGT Nusantara Pesanggaran Banyuwangi. Participants reviewed the implementation of the influence of employee discipline motivation.

The research method uses a quantitative approach by taking samples with a purpose sampling technique. This study used a sample of 8 employee respondents at BMT UGT Nusantara Capem Pesanggaran. As independent variables, namely work motivation (X1) and discipline (X2) and productivity (Y), with multiple regression analysis with the help of SPSS software.

The results of the validity analysis of the normality test are when the Asymp value. Sig. (2-tailed) The results of the analysis show that the value of sig. on motivation is $0.894 > 0.05$, then H_1 is rejected and H_0 is accepted meaning that there is no significant effect between Motivation (X1) on Productivity (Y). sig value. Discipline is $0.646 > 0.05$, then H_2 is rejected and H_0 is accepted, meaning that there is no significant effect between Discipline (X2) On Productivity (Y). Simultaneously The Value Of Sig. $0.881 > 0.05$, Then H_3 Is Rejected, H_0 Is Accepted, Meaning That There Is No Significant Effect Between Motivation (X1) And Discipline (X2) Simultaneously On Productivity (Y).

Keywords: Employee, Discipline, Motivation

PENDAHULUAN

Di Indonesia yang didasari pada fakta bahwa selama periode krisis ekonomi dalam sektor keuangan yang mengalami penurunan secara drastis, yang membuat fungsi intermediasi perbankan mencapai titik terendah dalam sejarah perbankan nasional. Menurunnya proses pemulihan ekonomi nasional tentunya tidak dapat dibiarkan terusmenerus, di dalam kejadian tersebut Bank Syariah dapat menunjukkan kinerja yang relatif lebih baik, dilihat dari proses perputaran uang di dalam bank dan tidak ada penyalahgunaan dalam kegiatan operasionalnya.

Setiap perusahaan memiliki tujuan utama, yaitu menghasilkan keuntungan sebesar-besarnya. Untuk dapat mempertahankan ataupun meningkatkan keuntungan dalam persaingan bisnis yang semakin ketat saat ini, maka perusahaan dituntut memiliki banyak strategi ataupun inovasi-inovasi baru dalam pengelolaan kegiatannya. Informasi digunakan berdasarkan pengetahuan tertentu yang ada pada organisasi untuk membantu para pemangku kepentingan ketika diminta untuk dilaksanakan strategi tersebut (Fahrurrozi, Soekiman, Gheta, Sudaryana, & Husain, 2020). Salah satu faktor pendukung utama perusahaan dalam menerapkan strateginya adalah Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia memiliki posisi sangat strategi dalam organisasi. Karyawan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi atau perusahaan karena menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Bukit, Malusa, & Rahmat, 2017, hal. 2).

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2017, hal. 16). Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan menunjukkan pola bekerja lebih giat. Motivasi kerja karyawan yang tinggi memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Motivasi kerja memacu semangat karyawan untuk memenuhi standar atau bahkan melampaui standar. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaan tidak akan memuaskan (Mappasomba, Manrapi, & Nur, 2017).

Salah satu yang menjadi penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan adalah dengan memberikan motivasi kerja kepada karyawan perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja dari karyawan perusahaan. Menurut Frederick Herzberg dikutip dalam Donni Juni Priansa (2014:171) menyatakan bahwa: "Dari berbagai pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu baik dari dalam diri sendiri maupun dari luar dirinya. Biasanya motivasi cenderung ke arah yang baik".

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong karyawan untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan dalam sebuah perusahaan. Pendisiplinan pegawai dilakukan untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Kumarawati, Suparta, & Yasa, 2017). Karyawan yang mematuhi peraturan dan mempunyai disiplin yang tinggi akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Untuk memelihara juga meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sangat sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Salah satu ruang lingkup manajemen personalia yang ditunjukkan untuk meningkatkan disiplin para karyawannya adalah penilaian disiplin untuk mencapai tujuannya, Instansi berusaha untuk mengembangkan kemampuan dan

motivasi para karyawan, karena merekalah yang menggerakkan, mengelola serta mengatur penggunaan sumber daya - sumber daya lainnya. Intansi atau sekolah menginginkan para karyawannya disiplin semaksimal mungkin agar diperoleh Maksimal pula.

Proses Selanjutnya Adalah Pembekalan (Pengembangan) Karyawan, Pengembangan Yang Didasarkan Pada Kenyataan Karena Seorang Karyawan Akan Membutuhkan Serangkaian Pengetahuan, Keahlian Dan Kemampuan Supaya Bekerja Dengan Baik Dan Sukses Pada Posisi Yang Ditemui Selama Karirnya Konsep, Teori Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik, Membantu Mengembangkan Talenta Manajerial, Dan Memberi Kesempatan Pada Karyawan Memikul Tanggung Jawab Atas Karirnya Sendiri, Apapun Bentuk Pengembangannya, Program Pengembangan Haruslah Yang Memenuhi Kebutuhan Organisasi Dan Individual Peserta. Agar Isi Program Efektif, Maka Prinsip-Prinsip Belajar Harus Diperhatikan. ProgramProgram Ini Harus Yang Kedisiplinan Dan Motivasi Partisipatif, Relevan, Repetitive (Pengulangan) Dan Memberikan Umpan Balik Mengenai Kemajuan Para Peserta Latihan. Kriteria sumber daya manusia profesional menurut syariah adalah ahli di bidangnya, hal ini ditegaskan dalam Alquran yang berbunyi :

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Aritinya: Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah ”.orang yang kuat dan dapat dipercaya

Selama pengamatan yang dilakukan oleh penulis, banyak hal yang ditemukan penulis melihat mulai dari kedisiplinan karyawan BMT yang setiap harinya disiplin sekali untuk masuk dan pulang tepat waktu operasional bank sampai dengan efektivitas kinerja pada BMT UGT Nusantara CAPEM Pesanggaran.

Berdasarkan paparan hasil pengamatan yang sudah dipaparkan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai "pengaruh

motivasi kedisiplinan karyawan BMT terhadap produktivitas tabungan umum di BMT UGT Nusantara CAPEM Pesanggaran" penelitian ini memilih BMT UGT Nusantara CAPEM Pesanggaran, karena dianggap representative sebagai salah satu lembaga keuangan syariah yang sedang berkembang saat ini. Peneliti mempunyai alasan untuk mengetahui: 1). Apakah terdapat pengaruh antara motivasi (X1) terhadap produktifitas tabungan umum (Y) di BMT UGT Nusantara CAPEM Pesanggaran, 2). Apakah terdapat pengaruh antara kedisiplinan karyawan (X2) terhadap produktifitas tabungan umum (Y) di BMT UGT Nusantara CAPEM Pesanggaran.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode regresi linier berganda yang berguna untuk mendeskripsikan adakah pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi (X1), kedisiplinan karyawan (X2) terhadap produktifitas tabungan umum (Y). Peneliti melakukan penelitian di salah satu BMT UGT Nusantara CAPEM Pesanggaran Banyuwangi. Adapun subjek penelitian ini berupa mencari seberapa besar pengaruh motivasi dan kedisiplinan terhadap produktifitas tabungan umum. Sumber data penelitian ini obserfasi wawancara dan dokumentasi, yang mana observasi dilakukan agar mendapatkan data sesuai apa yang dilihat oleh peneliti, sedangkan wawancara untuk mendapatkan data secara langsung dikuatkan lagi oleh dokumentasi. untuk populasi sampel yang di gunakan oleh peneliti seluruh karyawan BMT UGT Nusantara CAPEM Pesanggaran.

Teknik pengambilan dalam penelitian ini menggunakan non probability sampling. Non probability sampling adalah teknik yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk di pilih menjadi sampel. Teknik sampel ini meliputi sampling sistematis, sampling kuota, sampling aksidental, sampling proposive, sampling jenuh, dan snowball sampling (Sugiyono, statistika untuk penelitian, 2007 : 55).

Angket adalah metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan cara member daftar pertanyaan tertutup kepada obyek penelitian (responden)

yang selanjutnya responden diminta untuk mengisi daftar pertanyaan tertutup tersebut. Daftar pertanyaan ini disusun berdasarkan acuan indikator-indikator yang telah ditetapkan. Dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data yang digunakan yaitu diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam proposal, karena datanya kuantitatif, maka teknik analisis data menggunakan metode statistik yang sudah tersedia. Untuk menjawab perumusan masalah maka digunakan metode analisis regresi linier sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian telah dipaparkan pada bab IV, agar hasil penelitian tersebut dapat digunakan untuk menganalisis dan membahas, maka pada bab ini akan diuraikan dengan berpedoman pada hasil data dan teori yang relevan yang ada pada bab I, II, III, IV. Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan antara variabel Motivasi (X1) kedisiplinan karyawan (X2) terhadap produktifitas tabungan umum (Y) di BMT UGT Nusantara CAPEM Pesanggaran Banyuwangi. Data diperoleh dari sumber asli atau konsumen yakni hasil dari jawaban angket atau kuesioner dari sampel yaitu pegawai BMT UGT Nusantara CAPEM Pesanggaran Banyuwangi. Jumlah pegawai yang di ambil dengan metode jenuh pada sampel tersebut berjumlah 8 pegawai.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi, kuesioner dan dokumentasi. Kuesioner merupakan daftar pernyataan yang harus dijawab oleh sampel. Teknik ini merupakan bentuk alat pengumpulan data dalam bentuk pernyataan yang disusun berdasarkan pokok materi penelitian. Adapun jumlah item dalam kuesioner ini adalah 25 item pernyataan dari 3 variabel. Hasil penyebaran angket kepada pegawai diperoleh data dan kemudian di lakukan uji normalitas, linieritas dan regresi linier. hasil f hitung dari setiap item pernyataan dari ketiga variabel menunjukkan lebih besar dari pada f tabel 4.7 maka setiap item pernyataan tersebut dikatakan tidak valid. Begitu pula dengan hasil uji linieritas, Kemudian menguji apakah data normal atau tidak, dari hasil yang

telah didapat dengan menggunakan bantuan SPSS menghasilkan bahwa hasil asymp. sig. lebih besar dari 0,05 yang berarti data memiliki data normal. Setelah data dikatakan valid, reliabel dan normal, maka langkah selanjutnya adalah melakukan analisis regresi linier untuk mengetahui pengaruh. Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi (X1), disiplin (X2) menggunakan uji t. Sedangkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.307	5.912		3.604	.015
	Motivasi	.015	.109	.061	.141	.894
	Kedisiplinan	.045	.093	.213	.488	.646

a. Dependent Variable: Produktivitas

Dari tabel di atas menggambarkan bahwa hasil uji t ialah:

1. Variabel Motivasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tabungan umum BMT UGT Nusantara CAPEM Pesanggaran Banyuwangi. Motivasi tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tabungan umum sesuai dari uji t bahwa Jika nilai Sig. pada motivasi lebih kecil dari 0,05 maka H1 diterima. Karena nilai sig. pada motivasi adalah $0,894 > 0,05$, maka H1 ditolak dan Ho diterima artinya Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi (X1) terhadap Produktivitas (Y).
2. Variabel disiplin (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tabungan umum BMT UGT Nusantara Capem Pesanggaran Banyuwangi. Variabel disiplin tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tabungan umum sesuai dari uji t bahwa Jika Jika nilai Sig.

pada kedisiplinan lebih kecil dari 0,05 maka H2 diterima. Karena nilai sig. pada kedisiplinan adalah $0,646 > 0,05$, maka H2 ditolak dan Ho diterima artinya Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kedisiplinan (X2) terhadap Produktivitas (Y).

Tabel

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.241	2	.120	.130	.881 ^b
	Residual	4.634	5	.927		
	Total	4.875	7			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Motivasi

Untuk uji regresi linier berganda menunjukkan pada tabel anova yaitu: Motivasi (X1) Dan Disiplin (X2) secara simultan tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tabungan umum BMT UGT Nusantara CAPEM Pesanggaran Banyuwangi. Secara simultan atau keseluruhan bahwa variabel motivasi (X1) dan disiplin(X2) tidak terdapat pengaruh yang signifikan sesuai yang dijelaskan pada tabel anova. Jika nilai sig lebih kecil dari 0,05 maka H3 diterima. Namun karena data pada tabel Anova sama dengan $0,881 > 0,05$, maka H3 ditolak dan Ho diterima artinya Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi (X1) dan Kedisiplinan (X2) secara simultan terhadap Produktivitas (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Karyawan terhadap Produktifitas Tabungan Umum, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Motivasi dan kedisiplinan tidak dapat berpengaruh terhadap produktivitas tabungan umum di BMT UGT Nusantara CAPEM Pesanggaran Banyuwangi.

1. Motivasi tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap produktifitas tabungan umum sesuai dari uji t bahwa Jika nilai Sig. pada motivasi lebih kecil dari 0,05 maka H1 diterima. Karena nilai sig. pada motivasi adalah $0,894 > 0,05$, maka H1 ditolak dan Ho diterima artinya Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi (X1) terhadap Produktivitas (Y).
2. Variabel disiplin tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap produktifitas tabungan umum sesuai dari uji t bahwa Jika Jika nilai Sig. pada kedisiplinan lebih kecil dari 0,05 maka H2 diterima. Karena nilai sig. pada kedisiplinan adalah $0,646 > 0,05$, maka H2 ditolak dan Ho diterima artinya Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kedisiplinan (X2) terhadap Produktivitas (Y).
3. Secara simultan atau keseluruhan bahwa variabel motivasi (X1) dan disiplin (X2) tidak terdapat pengaruh yang signifikan sesuai yang dijelaskan pada table anova Jika nilai sig lebih kecil dari 0,05 maka H3 diterima. Namun karena data pada table Anova sama dengan $0,881 > 0,05$, maka H3 ditolak Ho diterima artinya Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi (X1) dan Kedisiplinan (X2) secara simultan terhadap Produktivitas (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurokhim 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Konsep Islami Terhadap Kinerja Pegawai. Volume 1, Nomor 2. Juli 2017: 246-262. ISSN 25408399).
- Andi, 2019 Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Pt Pln (Persero) Area Pengatur

Distribusi (Apd) Wilayah Sulselrabar Kota Makassar Andi Batary Citta
Jurnal Niara 11 (2), 108-117, 2019.

Anisa, 2020 Pengaruh Kedisiplinan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja di PT Glostar Indonesia.

Basri.2017. Pengaruh Etos Kerja Dan Budaya Kerja Islami Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri Ajangale. Skripsi. Makasar: Unversitas Negeri Alauddin Makasar.

Ekhsan, Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Volume: 13 Nomor: 1 Tahun 2019 <https://www.researchgate.net/publication/337672759> Program studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Bangsa, Cikarang.

Ginanjari. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Sleman. Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta.

Inayah. 2019. Budaya Kerja Islami BRISYARIAH Dan Pengaruhnya Pada Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi Islam. Volume 10, Nomor 2, Juni.

Kartawan, dkk. 2018. Manajemen Sumberdaya Insani. LPPM Universitas Siliwangi. Siliwangi.

Mukhsin. 2017. Kepemimpinan Islami Budaya Kerja Islam Dan Produktivitas Kerja Karyawan. Journal economies, Finance and banking.

Ningsih. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Depot Rawon Rosobo Mojoagung. Jurnal Ekonomi Islam.

Pratiwi, 2020 Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Satpol Pp Kabupaten Kuantan Singingi melalui tujuan kerja Yolanda Pratiwi Yolanda Pratiwi, Harlen Harlen Harlen, Daviq Chairilisyah Daviq Chairilisyah Jurnal Tepak Manajemen Bisnis

Pramandhika.2011.Motivasi Kerja Dalam Islam (Studi Kasus Pada Guru TPQ di Kecamatan Semarang Selatan). Thesis. Universitas Diponegoro.

- Rahmat. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Islam TERHADAP Kinerja Karyawan PT AJS Amanahjiwa Giri Artha. Jurnal Manajemen dan Jurnal Akuntansi.
- Rizal, 2019 Pengaruh motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja guru SMP Anis Syamsu Rizal Jurnal Ulul Albab.
- Rizal, 2021 Pengaruh Etika Kerja, Kualitas Pelayanan, Disiplin Kerja Dan Produktivitas Karyawan Terhadap Kepuasan Anggota (Studi Kasus Di BMT Pahlawan Tulungagung dan BMT Muamalah Tulungagung)
- Saleh, 2009. Bekerja Dengan Hati Nurani. Jakarta. Erlangga Arikunto Suharsimi.2010.Prosedur Penelitian: Suatu pendekatan Praktek. Jakarta.Rineka Cipta.
- Salim, 2021 Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda, Olah Raga, Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Lampung.
- Sari. 2017. Pengaruh Kerja Islam, Motivasi Kerja Islam Dan Lingkungan Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Sugiyono. 2017. Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung : alfabeta.
- Sumaeni, 2018.Pengaruh Kedisiplinan dan Kompensasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Muamalat KC Surabaya – Mas Mansyur.
- Susyati, 2016, pengolahan Lembaga keuangan syariah. Malang citra intrasdas selaras.
- Widyanti. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Komunikasi Bisnis dan Manajemen.
- Zama'syari. 2010. Pengaruh Etos Kerja Dan Budaya Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada KIKS/UJKS Wilayah Kabupaten Pati Skripsi Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang.

