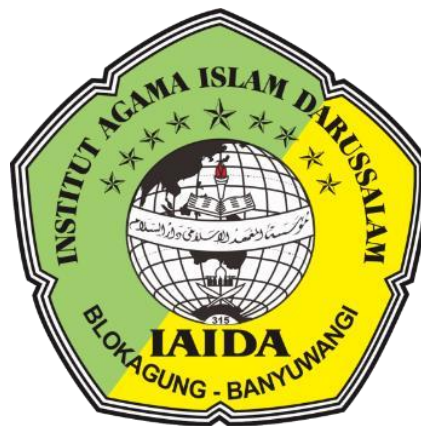


SKRIPSI

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



Oleh:

Sendi Mahfika Rahayu

NIM : 18131110105

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM DARUSSALAM (IAIDA)
BLOKAGUNG BANYUWANGI
2022**

SKRIPSI

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



Oleh:

Sendi Mahfika Rahayu
NIM : 18131110105

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM DARUSSALAM (IAIDA)
BLOKAGUNG BANYUWANGI
2022**

PRASYARATAN GELAR

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

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Menyelesaikan
Program Sarjana Ekonomi (S.E.)**

Oleh:

Sendi Mahfika Rahayu
NIM : 18131110105

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM DARUSSALAM (IAIDA)
BLOKAGUNG BANYUWANGI
2022**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul:

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

Telah disetujui untuk diajukan dalam sidang skripsi

Pada tanggal: 11 April 2022

Mengetahui,

Ketua Program Studi
Ekonomi Syariah



Dr. Nurul Inayah, SE., M.Si.
NIPY. 3150419097401

Pembimbing



Imam Khusnudin, S.E., M.M.
NIPY. 3151602078501

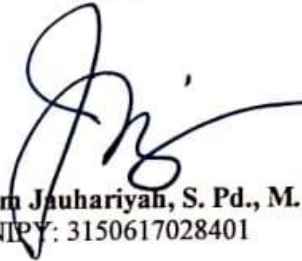
PENGESAHAN PENGUJI

Skripsi saudara Sendi Mahfika Rahayu telah di munaqosahkan kepada dewan penguji skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Darussalam (IAIDA) Blokagung Tegalsari Banyuwangi pada tanggal:

16 Juni 2022

dan telah diterima serta disahkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Tim Penguji:
Ketua



Nur Anim Jauhariyah, S. Pd., M. Si.
NIPY: 3150617028401

Penguji 1



Indana Almas Azhar, M. Pd.
NIPY: 3152119089401

Penguji 2



Imam Khusnudin, S.E., MLM
NIPY: 3151602078501

Dekan



Dr. Lely Ana Ferawati Wikaningsih, SE. MH. MM. CRA. CRP.
NIPY: 3150425027901

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Bismillahirrahmaanirrahiim

Yang bertanda tangan dibawah ini, Saya:

Nama : Sendi Mahfika Rahayu

NIM : 18131110105

Progam Studi : Ekonomi Syariah


Alamat Lengkap : Des, Sambung, Kec, Gajah, Kab, Demak, Prov,
JATENG

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Banyuwangi, 11 Juni 2022

Tang menyatakan,




Sendi Mahfika Rahayu

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Moto:

انظر ما قال ولا تنظر من قال (خمهور اطماء)

***“Lihatlah apa yang dibicarakan, dan janganlah siapa yang
berbicara”***

Persembahan:

Bismillahirrohmanirrohim

Dengan mengucapkan rasah syukur kepada Allah Subhanahu Wata’ala atas karunia dan kemudahan yang diberikan sehingga karya ini dapat terselesaikan, karya ini saya persembahkan se bagai tanda kasih sayang kepada:

1. Skripsi Ini Kupersembahkan Untuk Ibu Terkasih Yang Merawatku Mulai Bayi Hingga Dewasa, Papa Tercinta Yang Dengan Nasihat Dan Kerja Kerasnya Telah Menjadikan Ku Orang Yang Percaya Diri Dan Penguasa Dan Juga Yang Selalu Memberi Motivasi Dan Semangat Kepadaku.
2. Dosen Pembimbing Imam Khusnudin, S.E., M.M. Yang Sema Ini Sabar Membimbing Saya Sampai Saat Ini.
3. Keluarga Besar Mahasiswa FEBI IAI Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi
4. Para Dosen Yang Telah Memberikan Ilmu Pengetahuan Dan Pengalaman Baru, Sehingga Saya Bisa Seperti Sekarang Ini.
5. Almamater Institut Agama Islam Darumssalam (IAIDA) Blokagung Banyuwangi Tiada Balas Jasa Yang Bisa Saya Berikan Kecuali Doa Selalu Saya Sertakan Dalam Naungan Munajat Kepada Allah SWT, Semoga Jasa Kalian Semua Menjadi Amal Yang Selalu Mengalir Sampai Pada Akhir Nanti.

ABSTRAK

Sendi Mahfika Rahayu. 2022. Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Karyawan Bmt Terhadap Produktivitas Tabungan Umum Di BMT UGT Nusantara CAPEM Pesanggaran Banyuwangi. Pembimbing : Imam Khusnudin, S.E., M.M.

Kata Kunci : Motivasi, Kedisiplinan, Karyawan

Tujuan 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.

Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengambilan sample dengan teknik *purpose sampling*. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 8 orang responden karyawan di BMT UGT Nusantara Capem Pesanggaran. Sebagai variable independen, yaitu motivasi kerja (X1) dan kedisiplinan (X2) dan produktivitas (Y), dengan analisis regresi berganda dengan bantuan software SPSS

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 H_1 ditolak dan H_0 diterima artinya Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi (X1) terhadap Produktivitas (Y). Nilai sig. Kedisiplinan adalah $0,646 > 0,05$, maka H_2 di tolakdan H_0 diterima artinya Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kedisiplinan (X2) terhadap Produktivitas (Y). Secara simultan nilai Sig. $0,881 > 0,05$, maka H_3 ditolak H_0 diterima artinya Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi (X1) dan Kedisiplinan (X2) secara simultan terhadap Produktivitas (Y).

ABSTRACT

Sendi Mahfika Rahayu. 2022. Effect Of Motivation And Discipline Of Bmt Employees On General Saving Productivity In Bmt Ugt Nusantara CAPEM Pesanggaran Banyuwangi. Supervisor : Imam Khusnudin, S.E., M.M.

Keywords: Employee, Discipline, Motivation

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 H1 is rejected and Ho is accepted meaning that there is no significant effect between Motivation (X1) on Productivity (Y). sig value. Discipline is $0.646 > 0.05$, then H2 is rejected and Ho 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 H3 Is Rejected, Ho Is Accepted, Meaning That There Is No Significant Effect Between Motivation (X1) And Discipline (X2) Simultaneously On Productivity (Y).

KATA PENGANTAR

Assalamu alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Dengan ini penulis penuh bersyukur pada Allah SWT yang sudah memberi kekuatan untuk menyelesaikan skripsi dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Karyawan Bmt Terhadap Produktifitas Tabungan Umum Di BMT UGT Nusantara CAPEM Pesanggaran Banyuwangi. Tak lupa pula sholawat serta salam selalu terlimpahkan kepada Baginda Rosulullah Muhammad SAW, dimana Beliau sebagai suri tauladan umat.

Namun, keberhasilan penulis bukan hanya semata-mata usaha penulis, tapi juga banyak bantuan dari orang-orang disekitar penulis. Dan pada kesempatan hal ini penulis ingin mengungkapkan banyak terima kasih kepada beliau-beliau yang sudah membantu tugas Praktikum penulis. Diantaranya :

1. Pengasuh Pondok Pesantren Darussalam Blokagung KH. Ahmad Hisyam Syafaat, S.Sos.I., M.H.
2. Dr. H. Ahmad Munib Syafaat, Lc., M.E.I., Rektor IAI Darussalam Blokagung Banyuwangi.
3. Dr. Lely Ana Ferawati Ekaningsih, SE., MH., MM., CRA., CRP. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Dr. Nurul Inayah, M.Si.. Selaku Kepala Program Studi Ekonomi Syariah.
5. Imam khusnudn,SE.,M.M. Selaku Dosen Pembimbing kegiatan Seminar Proposal.
6. Bapak Imron Rosadi, Selaku Sub Branch Manager BMT UGT Nusantara CAPEM Pesanggaran.
7. Kedua Orang tua dan teman-teman yang senantiasa memberikan motivasi untuk semangat dalam belajar.
8. Semua pihak yang membantu dalam kegiatan 2022/2023.

Wassalamu alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Blokagung, 30 Mei



Sendi Mahfika Rahayu

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	(Halaman)
Halaman Sampul Dalam	i
Halaman Persyaratan Gelar	ii
Halaman Persetujuan Pembimbing	iii
Halaman Pengesahan Penguji	iv
Halaman Pernyataan Keaslian Skripsi	v
Halaman Motto Dan Persembahan	vi
Halaman Abstrak Indonesia	vii
Halaman Abstrak Inggris.....	viii
Halaman Kata Pengantar.....	ix
Halaman Daftar Isi	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Keterbatasan Penelitian	8
F. Definisi Operasional	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	15
A. Landasan Teori	15
B. Hasil – Hasil Penelitian Terdahulu	41
C. Kerangka Konseptual	43
D. Hipotesis.....	43
BAB III DATA PENELITIAN.....	45
A. Jenis penelitian	45
B. Waktu dan tempat penelitian	46
C. Populasi dan Sampel Penelitian	47
D. Variable Penelitian.....	49
E. Uji Validitas Dan Reabilitas	51
F. Data Dan Sumber Data	52
G. Jenis Data	54

H. Sumber Data.....	54
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	56
A. Deskripsi Umum Objek Penelitian.....	56
B. Analisis Data	65
BAB V PEMBAHASAN.....	70
A. Pembahasan.....	70
BAB VI PNUTUP	73
A. Kesimpulan	73
B. Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN –LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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 terus-menerus, 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). Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan dapat bekerja secara maksimal dengan adanya peran aktif karyawan. Tingkat kinerja karyawan ini dapat dilihat dari beberapa hal yaitu dengan melihat motivasi dan kedisiplinan karyawan dalam bekerja (Chodriyah, 2015). Pentingnya peran SDM yang memiliki kemampuan dalam mengatur dan mengendalikan faktor produksi lainnya. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari keberadaan SDM yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri (Sudaryana, 2020).

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).

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.

Perkembangan ini tidak terlepas dari adanya perubahan (change) yang begitu cepat khususnya pada inovasi yang mengarah pada teknologi digital. Konsep yang menerapkan digitalisasi yang berbasis cloud yang mempermudah bagi individu atau organisasi untuk mengelola sistem informasi dan pekerjaan mereka (Husain & Budiyantara, 2020). Revolusi industri di Indonesia sejak tahun 2011 dan perkembangan era digital banking ini menjadi peluang bagi perbankan di Indonesia dalam memberikan layanan yang lebih inovatif kepada nasabahnya yang mempermudah aktivitas manusia sehari-hari (Juliyanti, 2019).

Disiplin kerja sangat penting bagi instansi atau perusahaan untuk menentukan kemampuan perusahaan dalam menjalankan misi dan memperoleh tujuan tertentu. Prestasi kerja karyawan dapat dilihat dari kemampuan, ketrampilan, kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu yang digunakan para pegawai untuk bekerja, dan disiplin kerja. Disiplin kerja

sangat menentukan keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan. Disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari presensi kehadiran selama kurun waktu tertentu (Pramadita & Surya, 2015). Disiplin kerja karyawan yang buruk akan berpengaruh pada kinerja karyawan sehingga berdampak negatif pada keberhasilan perusahaan dalam mencapai target bulanan. Sebaliknya kepribadian karyawan yang baik akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan serta memberi dampak positif bagi perusahaan. Kurangnya kinerja karyawan juga disebabkan karena masih kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan seperti pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi. Selain itu, kurangnya motivasi dari rekan kerja saat melakukan pekerjaan serta kurangnya perhatian atasan kepada bawahannya saat menyelesaikan tugas yang diberikan. Motivasi kerja yang rendah dapat diatasi dengan sistem penghargaan. Sistem penghargaan seperti kenaikan gaji bagi karyawan teladan atau promosi jabatan agar karyawan menjadi memiliki tujuan untuk memperbaiki kinerja mereka. Motivasi kerja yang tinggi juga akan berdampak pada munculnya semangat kinerja yang tinggi, hal ini tentu berdampak pada keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

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. Program-Program 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

Artinya : "*salah seorang dari kedua wanita itu berkata : " ya bapak ku ambil lah iya sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) iyalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya"* QS. Al qashas : 26)

Dari pengamatan yang sudah dilakukan penulis dari dokumentasi dokumentasi serta referensi penelitian terdahulu, operasional BMT ugt Nusantara CAPEM Pesanggaran sangat ditentukan oleh kualitas karyawan itu sendiri. Peran karyawan sangatlah vital dalam perkembangan BMT UGT Nusantara CAPEM Pesanggaran kedepannya. Jadi pihak bank harus mulai memberikan perhatian khusus kepada karyawan dimulai dari melakukan pembekalan, pelatihan kedisiplinan secara maksimal.

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.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan deskripsi yang sudah di jelaskan pada latar belakang, maka penulis menuliskan beberapa masalah untuk mempermudah pembahasan dalam penelitian ini yaitu :

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 ?
3. Apakah terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi (X1) dan kedisiplinan karyawan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap

produktifitas tabungan umum (Y) di BMT UGT Nusantara Capem Pesanggaran ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh antara motivasi (X1) terhadap produktifitas tabungan umum (Y) di BMT UGT Nusantara Capem Pesanggaran.
2. Menganalisis pengaruh antara kedisiplinan karyawan (X2) terhadap produktifitas tabungan umum (Y) di BMT UGT Nusantara Capem Pesanggaran.
3. Menganalisis pengaruh secara simultan antara motivasi (X1) dan kedisiplinan karyawan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas tabungan umum (Y) di BMT UGT Nusantara Capem Pesanggaran.

D. Manfaat Penelitian

Memperhatikan tujuan yang di harapkan peneliti di atas dapat di simpulkan penelitian ini bisa memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis.

1. Manfaat Teoritis

Bahwa hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi tabungan umum BMT dalam produktivitas kedisiplinan karyawan

2. Praktis

- a) Bagi penulis, penelitian ini dapat menjadi masukan baru yang statusnya masih sebagai peneliti, serta menambah dan memperkaya pemahaman dalam bidang produktivitas kedisiplinan karyawan.
- b) Bagi BMT, hasil penelitian ini dapat di jadikan sebagai pertimbangan strategis dalam melaksanakan kedisiplinan karyawan dalam meningkatkan prosiktifitas tabungan umum di BMT UGT Nusantara CAPEM Pesanggaran.
- c) Bagi kampus, penelitian ini sebagai input untuk mengembangkan penelitian dan keilmuan dalam bidang produktivitas kedisiplinan Karyawan dapat dikembangkan dalam penelitian selanjutnya.

E. Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian yang berjudul "pengaruh motivasi dan kedisiplinan karyawan BMT terhadap produktivitas tabungan umum di BMT UGT Nusantara capem Pesanggaran" Deengan penelitian ini peneliti hanya berfokus pada motivasi dan kedisiplinan karyawan terhadap produktivitas tabungan umum di BMT UGT Nusantara capem Pesanggaran.

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karna penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam

penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain :

1. Jumlah responden yang hanya 8 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Objek penelitian hanya di fokuskan pada pengaruh motivasi dan kedisiplinan karyawan BMT terhadap produktivitas tabungan umum di BMT UGT Nusantara Capem Pesanggaran.
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

F. Definisi Operasional

1. Motivasi

Motivasi adalah alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu. Seseorang dikatakan memiliki motivasi tinggi dapat diartikan orang tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dengan begitu karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan melakukan pekerjaannya secara baik untuk mencapai tujuan yang diharapkan saat melakukan pekerjaannya agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

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.

2. Tujuan

Motivasi memiliki beberapa tujuan dalam pelaksanaannya, dimana tujuan motivasi menggambarkan suatu individu yang efektif dan efisien, ada beberapa tujuan motivasi menurut Melayu S.P Hasibuan (2013:146),yaitu :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- d. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- e. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- f. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas pekerjaan.
- g. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- h. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

3. Jenis Jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif, kedua motivasi ini dijelaskan menurut Melayu S.P Hasibuan (2013:150) sebagai berikut:

a. Motivasi Positif

Motivasi ini maksudnya manajer atau atasan memotivasi atau merangsang bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

b. Motivasi Negatif

Motivasi ini maksudnya manajer atau atasan memotivasi bawahan dengan sumber mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi ini semangat kerja bawahan akan meningkat dalam jangka waktu pendek karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang akan berakibat kurang baik.

4. Metode Motivasi

Motivasi memiliki dua metode yaitu motivasi langsung dan tidak langsung, kedua metode ini dijelaskan menurut Melayu S.P Hasibuan (2013:149) sebagai berikut :

a. Motivasi Langsung (direct motivation)

Motivasi langsung adalah motivasi materiil dan non materiil yang diberikan secara langsung kepada individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti pujian, penghargaan, THR, bonus, dan bintang jasa.

b. Motivasi Tidak Langsung (indirect motivation)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan semangat dalam menjalankan pekerjaan.

5. Faktor faktor yang mempengaruhi motivasi

Sesui yang di ungkapkan oleh Sutrisno, (2013:116), Faktor-Faktor yang mempengaruhi Motivasi yaitu:

a. Faktor Internal Faktor-faktor internal antara lain:

- 1) Keinginan untuk dapat hidup.
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki.
- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.
- 5) Keinginan untuk berkuasa.

b. Faktor Eksternal Faktor-faktor eksternal antara lain:

- 1) Kondisi lingkungan kerja.
- 2) Kompensasi yang memadai.
- 3) Supervisi yang baik.

- 4) Adanya jaminan pekerjaan.
- 5) Status dan tanggung jawab.
- 6) Peraturan yang fleksibel.

6. Indikator Motivasi

Indikator ini dibagi menjadi 3 (tiga) dimana kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, maupun kebutuhan akan kekuasaan. Tiga indikator kebutuhan ini diperkuat oleh Mc. Clelland dalam Malayu S.P Hasibuan (2013:162) indikator motivasi kerja adalah :

- a. Kebutuhan akan prestasi diukur oleh dua indikator yaitu: pengembangan kreatifitas dan antusias untuk prestasi tinggi.
- b. Kebutuhan akan afiliasi ini diukur oleh 4 (empat) indikator yaitu :
 - 1) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja.
 - 2) Kebutuhan akan perasaan dihormati karena setiap manusia merasa dirinya penting.
 - 3) Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal.
 - 4) Kebutuhan akan perasaan ikut serta.
- c. Kebutuhan akan kekuasaan ini diukur oleh 2 (dua) indikator yaitu : memiliki kedudukan yang terbaik dan mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan.

7. Pengertian Kedisiplin

Kata disiplin sangat sering dijumpai dalam kehidupan sehari-hari. Disiplin merupakan salah satu kebiasaan yang baik dalam pola hidup

masyarakat secara umum. Tidak hanya itu, bahkan sebagian orang percaya bahwa disiplin dapat menjadi salah satu kunci sukses keberhasilan seseorang dalam menuntut ilmu dan dalam hal-hal yang lain. Karena pentingnya hal ini, setiap orang wajib mengetahui segala informasi tentang disiplin agar dapat mengaplikasikannya dalam kehidupan sehari-hari.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Pengertian Motivasi

a. Motivasi

Motivasi adalah alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu. Seseorang dikatakan memiliki motivasi tinggi dapat diartikan orang tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dengan begitu karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan melakukan pekerjaannya secara baik untuk mencapai tujuan yang diharapkan saat melakukan pekerjaannya agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu yang menjadi penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan adalah dengan memberikan motivasi kepada karyawan perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja dari karyawan perusahaan. Menurut Frederick Herzberg dikutip dalam Donni Juni Priansa (2014:171) menyatakan bahwa:

Motivasi adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Menurut Stephen P. Robbins dalam Donni Juni Priansa (2014:171), menyatakan bahwa: Motivasi sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk

memenuhi kebutuhan individual tertentu. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:143) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:61) motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sedangkan menurut Danim (2012:2) motivasi diartikan sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan atau mekanisme psikologis yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dihendakinya.

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.

b. Tujuan Motivasi

Motivasi memiliki beberapa tujuan dalam pelaksanaannya, dimana tujuan motivasi menggambarkan suatu individu yang efektif dan efisien, ada beberapa tujuan motivasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:146), yaitu :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan kinerja karyawan.

- 3) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 4) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 5) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 6) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas pekerjaan.
- 7) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 8) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

c. Jenis Jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif, kedua motivasi ini dijelaskan menurut Melayu S.P Hasibuan (2013:150) sebagai berikut:

1) Motivasi Positif

Motivasi ini maksudnya manajer atau atasan memotivasi atau merangsang bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2) Motivasi Negatif

Motivasi ini maksudnya manajer atau atasan memotivasi bawahan dengan sumber mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi ini semangat kerja bawahan akan meningkat dalam jangka waktu pendek karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang akan berakibat kurang baik.

d. Metode Motivasi

Motivasi kerja memiliki dua metode yaitu motivasi langsung dan tidak langsung, kedua metode ini dijelaskan menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:149) sebagai berikut :

1) Motivasi Langsung (direct motivation)

Motivasi langsung adalah motivasi materiil dan non materiil yang diberikan secara langsung kepada individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti pujian, penghargaan, THR, bonus, dan bintang jasa.

2) Motivasi Tidak Langsung (indirect motivation)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan semangat dalam menjalankan pekerjaan.

e. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor-Faktor Motivasi Menurut Sutrisno (2013:116) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

1) Faktor Internal Faktor-faktor internal antara lain:

a) Keinginan untuk dapat hidup.

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk Memperoleh kompensasi

yang memadai Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b) Keinginan untuk dapat memiliki.

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, dan untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal, Adanya penghargaan terhadap prestasi, Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, Pimpinan yang adil dan bijaksana, Perusahaan tempat bekerjadihargai oleh masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa.

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya sipemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi atau kerja

2) Faktor Eksternal Faktor-faktor eksternal antara lain:

a) Kondisi lingkungan kerja.

Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b) Kompensasi yang memadai.

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik.

Peran supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa

membuat kesalahan. Posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi karyawan dalam melaksanakan tugas. Peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervise sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

d) Adanya jaminan pekerjaan.

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, apabila yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

e) Status dan tanggung jawab.

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, seseorang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

f) Peraturan yang fleksibel.

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh

karyawan. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan se jelas-jelasnya kepada para karyawan, sehingga tidak lagi bertanya-tanya, atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

f. Indikator Motivasi

Indikator ini dibagi menjadi 3 (tiga) dimana kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, maupun kebutuhan akan kekuasaan. Tiga indikator kebutuhan ini diperkuat oleh Mc. Clelland dalam Malayu S.P Hasibuan (2013:162) indikator motivasi adalah :

- 1) Kebutuhan akan prestasi diukur oleh dua indikator yaitu pengembangan kreatifitas dan antusias untuk prestasi tinggi.
- 2) Kebutuhan akan afiliasi ini diukur oleh 4 (empat) indikator yaitu :
 - a) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja.
 - b) Kebutuhan akan perasaan dihormati karena setiap manusia merasa dirinya penting.
 - c) Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal.
 - d) Kebutuhan akan perasaan ikut serta.

3) Kebutuhan akan kekuasaan ini diukur oleh 2 (dua) indikator yaitu :memiliki kedudukan yang terbaik dan mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan.

Motivasi juga telah tercantum dalam Al-Quran surat Adz-Dzariyat ayat 22 juz 26 :

وفى السماء رزقكم وما تو عدون

Artinya : *Dan di langit terdapat (sbabab – sebab) rizekimu dan terdapat (pula) apa yang dijanjikan kepadamu. (Q.S. Adz. ayat 22) (Al – Qur'an terjemahan Mushaf Aminah 521 : 2014).*

Dalam ayat tersebut Allah telah menunjukkan kepada umatnya bahwa adanya motivasi kerja dalam islam, yaitu Allah menjanjikan rizeki setiap manusia yang mau bekerja di jalan-ya kerana rizeki setiap manusia telah di tulis oleh Allah di *lauhul mahfudz*. Bahkan Allah juga akan memeberikan rizeki kepada manusia dari sesuatu yang tidak terfikir sekalipun.

Motivasi berasal dari kata latin "movere" yang berarti "dorongan" atau daya penggerak. "Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkann seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya" (Siagian S. P., 2006).

Menurut Rahmat (2010). Mngungkapkan Untuk mengetahui motivasi kerja dalam Islam, kita perlu memahami terlebih dahulu fungsian kedudukan bekerja. Mencari nafkah dalam Islam adalah sebuah kewajiban. Islam adalah agama fitrah, yang sesuai dengan kebutuhan manusia, diantaranya kebutuhan fisik. Dan, salah satu cara memenuhi kebutuhan fisik itu ialah dengan bekerja.

Motivasi itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Rahmat (2010). Mengatakan bahwa motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara.

Menurut Ali Hasan (2009). Didalam bukunya yang berjudul "Manajemen Bisnis Syariah" menjelaskan motivasi kerja Islam bisa diartikan sebagai dorongan seseorang untuk melakukan kebaikan dalam memenuhi kebutuhan pribadi maupun manusia pada umumnya baik kebutuhan fisik, psikologis maupun sosial.

Sesungguhnya motivasi, tidak sekedar memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardlu lainnya. "Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam. Motivasi kerja yang utuh dalam Islam juga upaya untuk bekerja ampunan dan ganjaran Allah adalah motivasi terbesar bagi seorang muslim. Bekerja dalam Islam tidak hanya mengejar "bonus duniawi", namun juga sebagai amal soleh manusia untuk menuju kekekalan.

Menurut Ibrahim El-Fikry(2011), ada tiga jenis-jenis motivasi kerja Islami yaitu sebagai berikut:

1) Motivasi Hidup

Motivasi hidup membuat manusia untuk memenuhi kebutuhan utamanya, misalnya makanan dan air. Jika kebutuhan primer masih kurang, maka ada motivasi dasar dalam diri mereka yang mengingatkan saraf mereka tentang kekhususan kekurangan ini yang akan mendorong seseorang untuk bekerja dengan penuh semangat untuk memenuhi kekurangan tersebut.

2) Motivasi eksternal

Motivasi ini datang dari luar seperti motivator, atau teman, komunitas bahkan manajer di kantor dan sebagainya. Namun, motivasi eksternal ini segera berhenti.

3) Motivasi Internal

Jenis motivasi internal ini bertahan paling lama. Karena dengan motivasi internal kita bisa mengendalikan kekuatan internal yang akan menuntut kita untuk mewujudkan prestasi besar.

a) Sumber- sumber Motivasi

Menurut Priansa (2014), Teori motivasi yang umum digunakan untuk menjelaskan sumber motivasi dan sumber motivasi internal dan motivasi eksternal diklasifikasikan menjadi dua instrumen, yaitu sumber

motivasi internal dan sumber motivasi eksternsi. Sumber motivasi dari dalam diri motivasi dari dalam diri muncul karena motif yang timbul dari dalam diri manusia. Motif ini bekerja tanpa adanya rangsangan dari luar. Faktor individu yang mendorong pegawai untuk melakukan sesuatu adalah :

1) Minat

Pegawai akan merasa terdorong untuk melakukan sesuatu kegiatan kalau kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya.

2) Sikap positif

Pegawai yang mempunyai sifat positif terhadap suatu pekerjaan akan rela untuk ikut dan erlihat dalam kegiatan tersebut, serta akan berupaya seoptimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik baiknya. Kebutuhan pegawai mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berupaya untuk memenuhi kebutuhan tersebut dengan melaksanakan serangkaian aktivitas atau kegiatan.

3) Sumber motivasi dari luar

Motivasi dari luar muncul karena adanya rangsangan dari luar. Ada dua faktor utama yang berkaitan dengan sumber motivasi dari luar seorang pegawai dalam suatu

organisasi diantaranya berkenaan dengan, 1). Motivator, Motivator berkaitan dengan prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri serta pekerjaan itu sendiri. 2). Kesehatan kerja Merupakan kebijakan dan administrasi organisasi yang baik, supervisi teknis yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang mendukung, serta keselamatan kerja. Bagi pegawai dengan sumber motivasi dari dalam diri yang lemah maka sumber informasi yang berasal dari luar perlu diberikan secara berkelanjutan agar pegawai tetap bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaannya.

2. Kedisiplinan Karyawan

a. Pengertian Kedisiplinan Karyawan

Singodimedjo (2002), mengatakan kedisiplinan adalah suatu perbuatan, sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Kedisiplinan karyawan yang baik bisa mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Bentuk disiplin yang baik akan tercipta pada suasana, yaitu:

- 1) Rasa akan kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan tinggi.
- 2) Semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan sangat tinggi.
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- 4) Dapat meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja parakaryawan.

Program disiplin karyawan hendaknya harus disusun secara cermat berdasarkan kepada metode-metode ilmiah yang berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan atau organisasi saat ini maupun untuk waktu yang akan datang. Disiplin harus bertujuan supaya meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal karena tanpa kedisiplinan karyawan yang baik, sulit bagi organisasi atau badan mencapai hasil yang optimal.

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.

b. Pentingnya Disiplin

Dapat dilihat Kedisiplinan sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga di peroleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan membuat semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya. Pendisiplinan adalah usaha usaha untuk menanamkan nilai ataupun pemaksaan agar subjek memiliki kemampuan untuk menaati sebuah peraturan. Manfaat disiplin yang pertama adalah akan tumbuhnya rasa kepekaan terhadap orang lain. Anak yang tumbuh menjadi pribadi yang peka/berperasaan halus dan juga percaya pada orang lain. Sikap tersebut bisa memudahkan dirinya untuk mengungkapkan perasaannya kepada orang lain, termasuk juga orang tuanya.

Tujuan disiplin adalah:

- 1) Melatih ketaatan
- 2) Melatih kepatuhan

- 3) Perintah atas diri
- 4) Menaklukan kuasa kemauan
- 5) Memperbaiki kebiasaan-kebiasaan
- 6) Mengajarkan menghormati orang tua dan Ilahi

c. Kegunaan Kedisiplinan

Adapun kegunaan kedisiplinan, berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Drs.T.Hani Handoko;(1992; 99). yaitu kegunaan disiplin kerja adalah :

- 1) Perbaikan disiplin Kerja
- 2) Penyesuaian kompensasi
- 3) Keputusan penempatan
- 4) Penyimpangan proses staffing
- 5) Ketidak akuratan informasional⁸
- 6) Kesalahan deskripsi pekerjaan

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa penilaian disiplin kerja memiliki kegunaan ganda, yaitu memeberikan manfaat yang besar bagi kepentingan individu atau karyawan yang bersangkutan.

Disiplin yang paling baik adalah disiplin diri. Pada umumnya orang normal melakukan apa yang menjadi kewajibannya sendiri. Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus

dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin itu antara lain:

- 1) Tata tertib jam masuk, pulang, dan jam istirahat
- 2) Tata tertib dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan
- 3) Tata tertib cara-cara melakukan pekerjaan dan hubungan dengan unit kerja lain
- 4) Tata tertib tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam organisasi dan sebagainya. (Singodimedjo, 2000)

3. Pengertian Produktivitas

Produktivitas dapat dipahami bahwa ia merupakan hasil (output) yang diperoleh seseorang atau sekelompok orang sehubungan dengan tanggung jawabnya. Setiap manajer harus menyadari bahwa untuk mencapai tujuan perusahaan sangat tergantung kepada pekerjanya. Untuk itu, tenaga karyawan sangat perlu mendapatkan perhatian khusus untuk meningkatkan produktivitas. Masalah produktivitas sesungguhnya sangat luas dan merambah ke segala aspek manajemen. Secara garis besar, hal penting yang perlu kita lakukan dan bagaimana mencapai produktivitas yang tinggi merupakan strategi dalam meningkatkan produktivitas antara lain dengan:

- a. Maksimalisasi sumber daya tenaga kerja karyawan.
- b. Meningkatkan nilai tambah.

- c. Cost reduction (pengurangan biaya).
- d. Diversifikasi pasar (geografis/segmen pasar).

Q.S. At-Taubah 105

**وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون وستردون الى
علم الغيب والشهادة فينبئكم بما كنتم تعملون**

Artinya : *Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang akan mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu berbicara kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."*

Isi Kandungan Q.S. At-Taubah 105:

- a. Setiap umat Islam diperintahkan untuk bekerja keras, sehingga menjadi umat yang mampu (kuat ekonominya) lebih unggul dibandingkan dengan umat Islam yang kurang mampu percaya, dapat menyelamatkan dirinya sendiri dan umat Islam lain yang masih lemah dari ancaman kekafiran.

QS. Al Kahfi ayat 30

ان الدين ءامنوا و عملوا الصلحت انا لا نضيع اجر من احسن عملا

Artinya: *"Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalannya dengan yang baik. (Profesional, Pruduksifitas).*

Isi Kandungan QS. Al Kahfi ayat 30:

Oleh karena itu, Allah menegaskan bahwa Dia tidak akan menyianyiakan amalan orang beriman yang dikerjakan secara baik dan benar atau dalam istilah manajemen disebut professional. Yang di maksud profesional di sini agar target dapat tercapai secara optimal, maka diperlukan tiga komponen utama, yaitu: sikap (sikap), usaha (usaha), pengetahuan (pengetahuan). Kalau dengan pendekatan Qur'ani, maka ketiga komponen ini adalah iman, ilmu, dan amal shalih. Memang, manusia dilahirkan untuk bersaing dalam amal, dan Allah akan menilai siapa di antara manusia yang paling bagus amalnya.

1) Faktor faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain :

a) Pekerjaan

Pekerjaan yang banyak memerlukan gerakan yang bisa mengakibatkan produktivitas rendah. Oleh karena itu, terlebih dahulu diadakan "Time and Motion Study". Dengan dua studi tersebut bisa menciptakan gerakan-gerakan yang efektif dan memperlancar pekerjaan sekaligus mengurangi kesalahan karyawan.

b) Karyawan itu sendiri.

Semangat dan kerja para karyawan merupakan unsur penting guna mencapai produktivitas yang tinggi. Maka di perhatikan unsur penting tersebut seperti melalui, Gaji yang mencukupi,

Kebutuhan karyawan perlu diperhatikan, Penempatan karyawan pada posisi yang tepat.

2) Indikator Produktivitas

a) Pendidikan.

Tingkat kecerdasan karyawan Dilihat dari tingkat pendidikannya. Semakin tinggi pendidikan semakin besar kemungkinan untuk mendapatkan tujuan kejenjang yang lebih baik.oleh karena itu, pendidikan berhubungan dengan produktivitas kerja staf dan karyawan.

b) Kesehatan jasmani dan rohani

Kesehatan menciptakan kegiatan kerja para karyawan lebih cepat dan efisien. Karyawan yang sehat juga pasti akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

c) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik berpengaruh besar dalam meningkatkan produktivitas.Lingkungan kerja yang bersih dapat mempengaruhi karyawan bekerja lebih giat.

d) Motivasi

Pemberian motivasi yang baik akan membimbing juga melatih karyawannya. Untuk memotivasi setiap karyawan tidaklah mudah, sebab setiap karyawan mempunyai pengalaman, harapan latar belakang, dan keinginan yang berbeda. Peralatan yang digunakan Peralatan yang digunakan mempunyai efek yang

sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. karena seorang karyawan perlu mendapat perhatian dari perusahaan sehingga produktivitas kerja akan meningkatkan keuntungan bagi perusahaan..

4. Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan terhadap Produktivitas

Motivasi dan Disiplin karyawan memiliki peranan yang dominan, krusial, dan kritikal. Disiplin kerja para karyawan sangat penting. Karena suatu hal yang harus ditanamkan dalam diri setiap karyawan, hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya. (Sukamo.1994:54)

Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan untuk datang di kantor tepat waktu. Dengan datang ke kantor tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan produktivitas kerja akan meningkat.

Dari penjelasan yang sudah dipaparkan di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kedisiplinan karyawan. Apalagi di antara karyawan sudah tidak menghiraukan kedisiplin kerja, maka dapat dipastikan produktivitas akan menurun. Padahal untuk mendapatkan produktivitas sangat diperlukan kedisiplinan dari para karyawan agar hasil dapat maksimal dan nasabah di BMT UGT semakin bertambah.

B. Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu

Dapat dikatakan bahwa penelitian tentang BMT pada umumnya dan tentang pengawasan pembiayaan pada khususnya sudah banyak dilakukan sebelumnya. Upaya untuk melihat posisi penelitian dalam skripsi ini, menjadi penting untuk dideskripsikan penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini.

Hasil penelitian yang meneliti tentang Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Pada PT PLN (PERSERO) Area Pengatur Distribusi (APD) Wilayah Sulselrabar Kota Makassar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi produktivitas karyawan dan untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Manajer Distribusi Sulselrabar Makassar. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier dengan rumus $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$. Hasil analisis dan diskusi memperoleh nilai signifikan untuk variabel X1 sebesar $0,010 < 0,05$ dan untuk variabel X2 sebesar $0,047 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. ada pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. ini menjelaskan tujuan dari penelitian ini. dan model regresi $Y = 1,529 + 0,296 x_1 + 0,188 x_2$. Batasan/implikasi penelitian: Penelitian ini hanya terbatas pada karyawan PT PLN (Persero) Area Pengendalian Distribusi Sulawesi Selatan, Kota Makassar. Disarankan untuk penelitian selanjutnya untuk membandingkan juga dengan daerah lain di luar Makassar sehingga juga akan diketahui

apakah ada pengaruh motivasi dan disiplin terhadap produktivitas. Sampel penelitian diperluas menggunakan parameter dan teori yang berbeda. Artikel ini memberi kita pemahaman bahwa ada hubungan antara motivasi dan disiplin terhadap produktivitas karyawan.

Selanjutnya penelitian yang berjudul Pengaruh motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja guru SMP Masalah dalam penelitian ini adalah

- (1) adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SMP?
- (2) Adakah pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru SMP?
- (3) Adakah pengaruh motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja guru SMP?

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- (1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP.
- (2) Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru SMP.
- (3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja guru SMP.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dikatakan sebagai berikut:

- (1) Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP sebesar 46,4%.
- (2) Terdapat pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru SMP. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP sebesar 21,4%,
- (3) terdapat pengaruh motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja

guru SMP. Motivasi kerja dan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP sebesar 50%.

Skripsi dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Satpol Pp Kabupaten Kuantan Singingi. Melalui tujuan kerja Dengan perkembangan zaman, organisasi dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan studi penelitian. Terutama pada kinerja pegawai. Dengan penelitian yang mengambil judul motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Kuantan Singingi melalui kepuasan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mempelajari motivasi dan disiplin kinerja pada Satpol PP Kabupaten Kuantan Singingi melalui kepuasan kerja. Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil yang diterima di Satpol PP Kabupaten Kuantan Singingi sebanyak 71 orang. Temuan-temuan ini, menjadi perbandingan khusus oleh penulis yang digunakan sebagai wacana dan rujukan, dengan harapan pada penulisan skripsi ini bisa terjaga keotentikannya.

Selanjutnya penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda, Olah Raga, Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Lampung Utara Dalam kewenangan otonomi yang luas ini tercakup keleluasaan daerah untuk menyelenggarakan pemerintahan yang meliputi kewenangan bidang pemerintahan kecuali kewenangan di bidang politik luar negeri, pertahanan keamanan, peradilan, moneter data fiskal, serta kewenangan

bidang lainnya yang akan ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah. Ada pengaruh motivasi dan kedisiplinan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan survey yaitu penelitian lapangan dimana pengumpulan data dilakukan dengan cara mengedarkan kuesioner terhadap responden yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan terdapat pengaruh motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda Olah Raga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Utara menunjukkan. Hasil distribusi jawaban responden dan jumlah keseluruhan dan persentase memperlihatkan menunjukkan bahwa secara umum memberikan gambaran bahwa motivasi pegawai di Dinas Pemuda Olah Raga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Utara adalah baik, gambaran kedisiplinan pegawai di Dinas Pemuda Olah Raga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Utara juga tergolong baik dan gambaran kinerja pegawai di Dinas Pemuda Olah Raga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Utara tergolong baik.

Selanjutnya penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Prestasi Belajar PPKn Siswa Kelas VIII SMP Muhammadiyah 13 Wonosegor Penelitian ini dilatarbelakangi oleh rendahnya motivasi belajar yang ditandai dengan ketidaktekunan siswa dalam mengerjakan tugas. Kedisiplinan belajar juga dinilai kurang hal itu

dapat dilihat mereka mengabaikan tanggung jawabnya sebagai pelajar yang ditunjukkan dalam sikap dan tindakannya seperti tidak menaati peraturan sekolah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh motivasi belajar dan disiplin belajar terhadap prestasi belajar mata pelajaran Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan siswa kelas VIII SMP Muhammadiyah 13 Wonosegoro Kabupaten Boyolali. Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan prestasi belajar siswa. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Variabel-variabel yang diteliti meliputi: motivasi belajar, disiplin belajar dan prestasi belajar. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi, sedangkan analisis data menggunakan analisis korelasional, determinasi dan regresi dengan bantuan program SPSS versi 16. Hasil Penelitian korelasi menunjukkan bahwa motivasi belajar dan disiplin belajar memiliki hubungan terhadap prestasi belajar ditunjukkan oleh tabel 4.8 sebesar $r = 0,779$ dengan nilai $\text{sig } 0,000 \leq 0,05$ dan analisis determinasi dengan perolehan diperoleh nilai R^2 (R-Square) sebesar 0,903 berarti terdapat pengaruh sebesar 90,3% antara motivasi belajar, disiplin belajar terhadap prestasi belajar. Pada penelitian regresi didapat persamaan $Y = 39,255 + 0,391X_1 + 0,117X_2$ untuk pengaruh motivasi belajar dan disiplin belajar terhadap prestasi belajar mata pelajaran Pendidikan Kewarganegaraan siswa SMP Muhammadiyah 13 Wonosegoro.

Tabel 2.1
 Penelitian terdahulu

Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan
Niara 2019	Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Pt Pln (Persero) Area Pengatur Distribusi Wilayah (Apd) Wilayah Sulselrabar Kota	Sama sama meneliti tentang motivasi dan kedisiplinan dan sama menggunakan metode kuantitatif	Penelitian ini hanya terbatas pada karyawan PT PLN (Persero) Area Pengendalian Distribusi Sulawesi Selatan, Kota Makassar. Disarankan untuk penelitian selanjutnya untuk membandingkan juga dengan daerah lain di luar Makassar sehingga juga akan diketahui apakah ada pengaruh motivasi dan disiplin terhadap produktivitas. Sampel penelitian diperluas menggunakan parameter dan teori yang berbeda.
Rizal, 2019	Pengaruh motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja guru SMP Anis Syamsu	Sama sama meneliti tentang motivasi dan kedisiplinan dan sama menggunakan metode kuantitatif	Penelitian ini hanya pada kinerja Guru SMP Anis Syamsu, sedangkan peneliti sendiri meneliti di tabungan umum BMT UGT Nusantara Capem Pesanggaran Banyuwangi
Pratiwi, 2020	Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Satpol Pp Kabupaten Kuantan Singingi	Sama sama meneliti tentang motivasi dan kedisiplinan dan sama menggunakan metode kuantitatif	Penelitian ini hanya pada kinerja Satpol Pp Kabupaten Kuantan Singingi, sedangkan peneliti sendiri meneliti di tabungan umum BMT UGT Nusantara Capem Pesanggaran Banyuwangi

Lanjutan Tabel 2.1

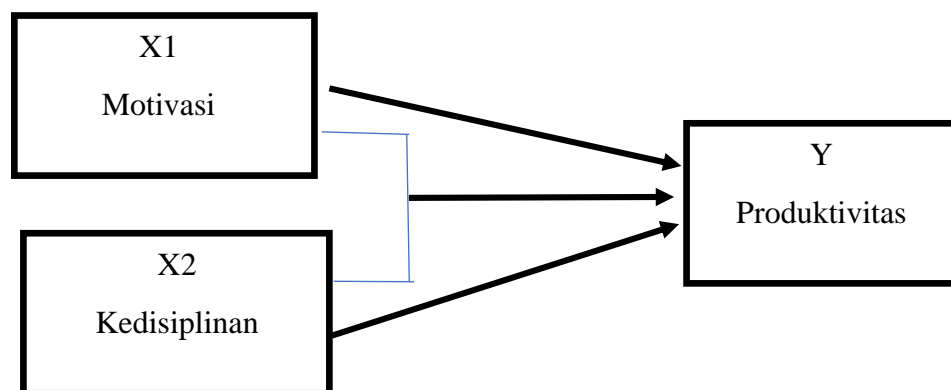
Salim, 2021	Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda, Olah Raga, Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Lampung Utara	Sama sama meneliti tentang motivasi dan kedisiplinan dan sama menggunakan metode kuantitatif	Penelitian ini hanya pada kinerja Pegawai Dinas Pemuda, Olah Raga, Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Lampung Utara, sedangkan peneliti sendiri meneliti di tabungan umum BMT UGT Nusantara Capem Pesanggaran Banyuwangi
Sinta, 2020	Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Prestasi Belajar PPKn Siswa Kelas VIII SMP siswa SMP Muhammadiyah 13 Wonosegoro	Sama sama meneliti tentang motivasi dan kedisiplinan dan sama menggunakan metode kuantitatif	Penelitian ini hanya pada prestasi Belajar PPKn Siswa Kelas VIII SMP siswa SMP Muhammadiyah 13 Wonosegoro., sedangkan peneliti sendiri meneliti di tabungan umum BMT UGT Nusantara Capem Pesanggaran Banyuwangi

Sumber data: Olahan data sekunder 2022

C. Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini menerapkan dasar teoritis kualitas karyawan dapat dilihat dari penerapan kedisiplinan karyawan yang akan berdampak terhadap pelayanan yang sangat baik.

Berdasarkan teori yang di kemukakan di atas, maka pengembangan kerangka pikir dapat dilihat seperti di bawah ini



Gambar 3.1 Kerangka Konseptual Penelitian

D. Hipotesis

Hipotensis berasal dari 2 penggalan " hypo" yang artinya " dibawah" dan " thesa" yang artinya "kebenaran". Kemudian cara menulisnya disesuaikan dengan ejaan bahasa Indonesia menjadi hipotesa, dan berkembang menjadi hipotesis. (Suharsimi arikunto. 2010 : 110)

Berdasarkan variabel yang ada di dalam penelitian ini, maka hipotesis yang dapat diajukan adalah sebagai berikut :

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi (X1) terhadap Produktivitas (Y);

H1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi (X1) terhadap Produktivitas (Y);

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kedisiplinan(X2) terhadap Produktivitas (Y);

H2: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kedisiplinan (X2) terhadap Produktivitas (Y);

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi (X1) dan Kedisiplinan (X2) secara simultan terhadap Produktivitas (Y);

H3: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi (X1) dan Kedisiplinan (X2) secara simultan terhadap Produktivitas (Y).

BAB III

MTODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Sugiono, 2014:8).

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kuantitatif dapat diartikan sebagai jenis penelitian yang mencari hubungan antara dua variabel atau lebih. Jadi setelah mendapatkan surat izin penelitian kemudian memberikan kepada lembaga yang akan diteliti serta menyerahkan proposal yang sudah disahkan oleh penguji dan diterima oleh lembaga maka proses selanjutnya adalah menggali data penelitian yaitu populasi atau sampel dengan menggunakan observasi, wawancara, dokumentasi dan kuisisioner atau angket.

Penelitian dengan pendekatan metode kuantitatif dapat dibagi menjadi dua, yaitu metode penelitian eksperimen dan metode penelitian survei. Metode eksperimen merupakan metode penelitian untuk mencari pengaruh perlakuan (treatment) dalam keadaan yang terkendali misalnya penelitian yang dilakukan pada laboratorium. Sedangkan metode survei adalah metode

penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil dengan data yang dianalisis dalam penelitian merupakan sampel dari populasi tersebut. Analisis tersebut biasanya untuk menemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis yang digunakan dalam penelitian (Sugiyono, 2014:24).

Pada penelitian ini data yang digunakan data primer dan sekunder berupa data kuesioner dan observasi untuk variabel dependen dan variabel independen. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil pengisian kuesioner oleh responden, yaitu Mahasiswa FEBI IAI Darussalam Blokagung Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi Blokagung untuk menabung di Bank Syariah Indonesia. Kuesioner yang dipakai disini adalah model tertutup karena jawaban telah disediakan dan pengukurannya menggunakan skala likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Disediakan empat alternatif jawaban dalam suatu daftar pertanyaan, responden diminta untuk memilih salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan, sedangkan data sekunder diperoleh dari literatur, jurnal atau data-data yang berhubungan dengan tujuan penelitian.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada bulan September 2021 s/d Januari 2022. Adapun tempat penelitian ini dilakukan di BMT UGT Nusantara Capem Pesanggaran Banyuwangi.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2007 : 55).

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan anggota atau karyawan yang ada di BMT UGT Nusantara Capem Pesanggaran dan jumlahnya 8 anggota atau karyawan.

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). (Sugiyono, 2015 : 81).

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 proporsive, sampling jenuh, dan snowball sampling (Sugiyono, statistika untuk penelitian, 2007 : 55). Dari beberapa sampel yang ada peneliti menggunakan sampling purposive. Sampling purposive merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

Karena keterbatasan karyawan dalam satu BMT dan sampel tidak memenuhi batas minimum, Maka dalam penelitian ini, dilakukan tidak hanya satu BMT saja melainkan dibeberapa BMT sekaligus yang bertempat di Banyuwangi selatan. Nama-nama BMT yang dijadikan sampel antara lain:

Roscoe dalam buku *Research Methods For Bussiness* yang dikutip oleh Sugiyono, (Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif dan R&D 2014: 91*) memberikan saran-saran tentang ukuran sampel untuk penelitian seperti berikut ini

- a. Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 8 sampai dengan 10.
- b. Bila sampel dibagi dalam kategori (misalnya: pria-wanita, pegawai negeri-swasta dan lain-lain) maka jumlah anggota sampel setiap kategori minimal 8.

Untuk penelitian eksperimen yang sederhana, yang menggunakan kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, maka jumlah anggota sampel masing-masing antara 5 sampai dengan 10. Dalam penelitian ini,

peneliti menggunakan Analisis Validitas bersederhana dengan 3 jumlah variabel. Maka, jumlah sampel yang peneliti ambil adalah 8 anggota sampel pada BMT UGT Nusantara Capem Peanggaran Banyuwangi.

D. Variabel Penelitian

Variabel adalah sesuatu yang akan menjadi obyek pengamatan dalam penelitian yang merupakan satu konsep yang mempunyai variasi. Variabel tersebut berupa variabel bebas dan variabel terikat. Adapun variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Motivasi (X1)

Kerlinger, N. Fred dan Elazar J. Pedhazur (1987) dalam Cut Zurnali (2004)[siapa?] menyatakan bahwa variabel motivasi terdiri dari: (1) Motif atas kebutuhan dari pekerjaan (Motive); (2) Pengharapan atas lingkungan kerja (Expectation); (3) Kebutuhan atas imbalan (Incentive). Hal ini juga sesuai dengan yang di kemukakan Atkinson (William G Scott, 1962: 83), memandang bahwa motivasi adalah merupakan hasil penjumlahan dari fungsi-fungsi motive, harapan dan insentif (Atkinson views motivation strength in the form of an equation-motivation = f (motive + expectancy + incentive).

Jadi, mengacu pada pendapat-pendapat para ahli di atas, Cut Zurnali (2004) mengemukakan bahwa motivasi karyawan dipengaruhi oleh motif, harapan dan insentif yang diinginkan. Dalam banyak penelitian di bidang manajemen, administrasi, dan psikologi, variabel-variabel motivasi ini

sering digunakan. Berikut akan dijelaskan masing-masing variabel motivasi tersebut.

2. Variabel Kedisiplinan (X₂)

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, karakter memiliki arti sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang membedakan seseorang dari yang lain. Cara berpikir dan berperilaku seseorang mempengaruhi persepsi tentang lingkungannya. Cara berpikir seseorang juga akan menyikapi peristiwa-peristiwa disekitar lingkungannya, juga akan mempengaruhi keputusan yang akan diambil mengenai suatu persoalan. Variabel Kedisiplinan karyawan Karyawan yang merupakan variabel bebas dikonotasikan dengan (X).

3. Variable Terikat

a. Produktifitas Tabungan Umum (Y)

kekuatan atau kemampuan untuk menghasilkan sesuatu. Dari pengertian produktivitas dapat dipahami bahwa ia merupakan hasil (output) yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang sehubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, Dari pengertian pengertian tersebut diatas, secara umum produktivitas dapat dikatakan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang dipergunakan variabel terikat dikonotasikan dengan huruf (Y).

4. Skala pengukuran variable

Variabel yang diukur dalam penelitian yaitu variable pengaruh motivasi dan kedisiplinan karyawan terhadap produktifitas tabungan umum BMT UGT Nusantara Capem Pesanggaran Banyuwangi

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala likert yaitu alat ukur yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, dalam melakukan penelitian terhadap variable-variabel yang akan di uji pada setiap jawaban yang diberi nilai,

Skala likert menggunakan lima tingkatan jawaban dengan nilai intervalnya 1 sampai 5 dengan rincian sebagai berikut:

Kode	Pilihan Jawaban Responden	Bobot / Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
RG	Ragu – Ragu	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber Data: Olahan Peneliti 2020

E. Data dan Sumber Data

Menurut Suharsimi Arikunto (2002:96) data adalah segala fakta dan angka yang dapat dijadikan bahan menyusun suatu informasi, sedangkan informasi ialah hasil pengolahan data yang dipakai untuk suatu keperluan.

1. Jenis Data

- a. Data primer adalah pengamatan yang dilakukan secara langsung keobyek penelitian tanpa melewati orang atau lembaga lain. Artinya, data tersebut dicatat pertama kalinya oleh penyusun sebelum dicatat atau diolah oleh orang atau lembaga lain.
- b. Data sekunder didapat oleh peneliti secara tidak langsung dari obyek penelitian. Data sekunder dapat diperoleh dari buku-buku dan bahan-bahan pustaka lainnya yang berkaitan dengan masalah penelitian. Data sekunder dibutuhkan sebagai bahan acuan landasan teori.
- c. Berdasarkan definisi tersebut, data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data langsung atau primer berupa jawaban-jawaban yang diperoleh melalui wawancara dan Observasi serta angket/Angket yang disebarakan peneliti kepada Karyawan di BMT UGT Nusantara Capem Pesanggaran Banyuwangi

2. Sumber Data

Sedangkan yang dimaksud sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana dapat diperoleh (Arikunto, 2002: 107). Apabila peneliti menggunakan Angket dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden yaitu orang yang menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti. Angket tersebut berisi pernyataan tentang variabel penelitian sehingga menghasilkan jawaban karyawan kemudian menjadi data yang bisa diolah berdasarkan statistik.

F. Tehnik Pengumpulan Data

Data artinya informasi yang didapat melalui pengukuran-pengukuran tertentu, untuk digunakan sebagai landasan dalam menyusun argumentasi logis menjadi fakta. Sedang fakta itu sendiri adalah kenyataan yang telah diuji kebenarannya (Fathoni, 2006:104). Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode-metode yang disesuaikan dengan masalah yang akan diteliti atau dianalisa. Dalam hal ini digunakan tiga metode pengumpulan data yaitu metode

observasi, metode wawancara/interview, metode Angket/angket, dan metode dokumentasi.

1. Metode Observasi

Observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian (Margono, 2009:158). Observasi adalah suatu teknik yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan secara teliti serta pencatatan secara sistematis (Arikunto, 2005:30).

Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pengamatan tentang Kedisiplinan karyawan sebelum terjadi produktifitas tabungan umum yang dicatat secara sistematis agar dapat diketahui pengaruhnya.

2. Metode Dokumentasi

Dokumentasi adalah cara mengumpulkan data melalui peninggalan tertulis, seperti arsip-arsip dan termasuk juga buku-buku tentang pendapat, teori, dalil, atau hukum-hukum dan lain-lain yang berhubungan dengan masalah penelitian (Margono, 2009:181), Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan mempelajari catatan-catatan mengenai data pribadi responden (Abdurrahmat Fathoni, 2006:112).

Dokumentasi yang diambil untuk penelitian ini adalah:

- a. Data seluruh Karyawan
- b. Data karyawan yang produktif

3. Metode Wawancara

Metode wawancara adalah cara mengumpulkan informasi terkait dengan masalah yang menjadi pokok pembahasan penelitian. Wawancara yang dilakukan terkait dengan penelitian ini meliputi wawancara tentang Motivasi dan Kedisiplinan karyawan hingga pengaruhnya terhadap produktifitas tabungan umum kepada karyawan sebelum diteliti dan dibuktikan secara tertulis. Setelah data-data yang diperoleh terkumpul, maka untuk langkah selanjutnya adalah menguji normalitas, linieritas dan regresi linier.

G. Metode kuisioner/Angket

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.

H. Teknik Analisis Data

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.

Data yang terkumpul selanjutnya akan diuji dan dianalisis dengan program Statistical Product and Service Solution (SPSS). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Normalitas, Linieritas dan regresi linier

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Umum Obyek Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Diskripsi atau gambaran umum objek penelitian adalah sebuah. Gambaran Umum Perusahaan untuk memberikan gambaran kepada pembaca atas tempat yang dipergunakan oleh peneliti dalam penelitian. Adapun gambaran umum obyek penelitian yang telah penulis lakukan sebagai berikut:

2. Gambaran Umum Perusahaan

BMT UGT Sidogiri ini di dirikan oleh KH. Nawawi Thoyib (Alm) pada tahun 1993 yang khawatir akan maraknya praktek-praktek rentenir di Desa Sidogiri. Oleh karena itu, untuk mencegah maraknya praktek tersebut beliau mengutus beberapa orang untuk mengganti hutang masyarakat tersebut dengan pola pinjaman tanpa bunga. Program tersebut mampu berjalan hampir 4 tahun lamanya meskipun masih terdapat beberapa kekurangan dan praktek rentenir ini masih belum sepenuhnya hilang dimasyarakat. Dari semangat dan tekad itulah para pendiri koperasi yang saat itu komando oleh H. Mahmud Ali Zain bersama dengan beberapa Asatidz Madrasah bertekat meneruskan i'tikad baik KH. Nawawi Thoyib (Alm) yakni terwujudnya lembaga yang di atur rapi dan tertata bagus dan sesuai syari'at Islam. Seperti ucapan Sayyidina Ali R.A. bahwa "Suatu

kebaikan yang tidak terencana secara benar akan kalah dengan keburukan yang terencana".

Sejak itulah, Koperasi Pondok Pesantren Sidogiri yang disingkat "Kopontren Sidogiri" terus melangkah dan tidak pernah berhenti dari aktivitasnya sampai sekarang ini. Bahkan mendapat predikat "Pesantren Wirausaha Pertama" (Republika, 01 November 2002). Meski Kopontren Sidogiri berdiri sejak 1961, namun berbadans hukum mulai 15 Juli 1997 dengan nomora 441/BHI/KWK.13/VII/1997.

Keberadaan Kopontren Sidogiri itulah yang kemudian hari menjadi cikal bakal kebangkitan ekonomi syari'ah di Sidogiri. Setelah berhasil mengembangkan Kopontren, pada pertengahan 1997 pengurus Kopontren dan beberapa orang Madrasah Miftahul Ulum (MMU) Ponpes Sidogiri memprakarsai berdirinya Koperasi serba usaha yang fokus usahanya adalah simpan-pinjam pola syari'ah (SPS) dengan nama Koperasi Baitul Mal wa Tamwil Masalahah Mursalah lil Ummah (BMT MMU).

Mereka mendirikan Koperasi BMT MMU karena resah dengan kondisi masyarakat yang mulai terjerat dengan praktik ekonomi ribawi dalam bentuk rentener yang sudah merambah sampai ke desa-desa disekitar Sidogiri.

Sejak didirikan tahun 1997, Koperasi BMT MMU menunjukkan kemajuan yang signifikan baik dari segi aktiva (aset), penerimaan kas

(Omset) dan laba bersihnya (SHU). Gambaran umum di atas diberlakukan untuk semua Cabang BMT UGT Sidogiri Seindonesia.

3. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di beberapa BMT karena data responden dalam satu BMT tidak mencukupi batas minimum responden yang dibutuhkan peneliti. Maka dari itu, peneliti melakukan penelitian di kantor BMT yang ada di Banyuwangi yaitu tepatnya di BMT UGT Nusantara Capem Pesanggaran, karena BMT UGT Nusantara Capem Pesanggaran adalah BMT UGT Nusantara yang maju di Kecamatan Banyuwangi, jadi peneliti lebih berfokus pada BMT UGT Nusantara Capem Pesanggaran Banyuwangi.

Logo BMT – UGT Nusantara



Gambar 4.1 Logo Perusahaan

Sumber : BMT – UGT Nusantara Capem Pesanggaran

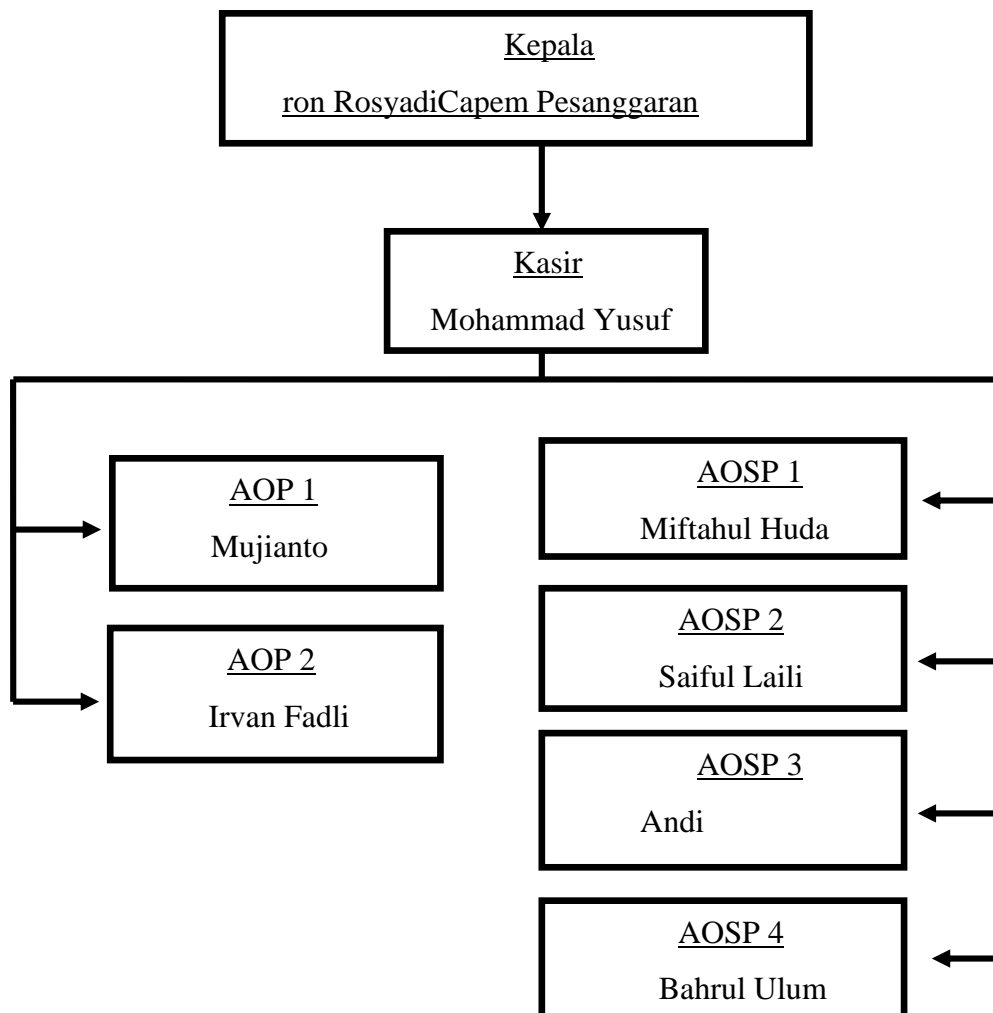
Profil BMT - UGT Nusantara Capem Pesanggaran

Nama : BMT - UGT Nusantara Capem Pesanggaran

Alamat : Dusun Kerajan, Desa Pesanggaran, Kecamatan
Pesanggaran, Kabupaten Banyuwangi

Tahun Berdiri : 15 Juli 1997

Jumlah Karyawan : 8 Orang



a. Job Discriptions

Adapun tugas dari masing-masing dari struktur organisasi di atas sebagai berikut :

- 1) Kepala bertugas
- 2) Memastikan tercapai penghimpunan tabungan sesuai target.
- 3) Memastikan tercapai penyaluran pembiayaan sesuai target.
- 4) Menjaga kestabilan likuiditas.
- 5) Menjaga kualitas pembiayaan.
- 6) Memastikan akuntabilitas pencatatan.
- 7) Menjaga kedisiplinan dan kepatuhan karyawan pada sistem yang berjalan.
- 8) Memastikan tercapainya SHU sesuai target.
- 9) Kasir bertugas :
 - a) Penerimaan penerimaan dan pengeluaran kas.
 - b) Memastikan pencatatan seluruh transaksi secara benar sesuai ketentuan.
 - c) Memastikan menjalankan fungsi kasir dengan efektif dan efisien.
- 10) AOAP (Account Officer Analisa dan Pembiayaan) bertugas :
 - a) Memastikan kualitas pembiayaan baik.
 - b) Memastikan kebenaran informasi hasil survey dan analisa pemohon pembiayaan dan agunan.
 - c) Memastikan tempat tinggal dan karakter pemohon sesuai dengan pengajuan.

- d) Memastikan usaha dan kemampuan pemohon sesuai dengan prosedur.
 - e) Memastikan kebenaran agunan dan nilai transaksi agunan pemohon sesuai dengan prosedur.
 - f) Memastikan fungsi Account Offier Analisia dan pembiayaan berjalan sesuai dengan ketentuan dan prosedur perusahaan.
 - g) Memastikan penagihan dan penyelesaian pembiayaan bermasalah sesuai prosedur.
 - h) Memastikan kas tunai di brankas sesuai dengan SIBMT dengan penyelesaian pembiayaan berita acara Cash Opname.
 - i) Memastikan keamanan penyimpanan bukti kepemilikan agunan dan agunan berjalan sesuai prosedur.
- 10) AOSP (Account Officer Simpanan dan Pinjaman) simpanan :
- a) Mencapai target simpanan dan kredit.
 - b) Memonitoring kelancaran pembayaran angsuran anggota.
 - c) Memastikan penerimaan setoran tabungan dan pembiayaan serta penarikan simpanan di jalankan dan dicatat sesuai dengan ketentuan dan prosedur.
 - d) Memastikan permohonan pembiayaan ketentuan ketentuan dan persyaratan pembiayaan.

4. Visi dan Misi:

BMT-UGT Nusantara Capem Pesanggaran memiliki visi dan misi dalam menjalankan kegiatan dan operasionalnya sebagai koperasi syariah yaitu:

1) Visi

Koperasi yang Amanah, Tangguh dan Bermartabat (MANTAB)

2) Misi

- a) Mengelola koperasi yang sesuai dengan jati diri santri
- b) Menerapkan sistem syariah yang sesuai dengan standar kitab salaf dan Fatwa Dewan Syariah Nasional (DSN).
- c) Menciptakan kemandirian likuiditas yang berkelanjutan
- d) Memperkokoh sinergi ekonomi antar anggota
- e) Memperkuat kepedulian anggota antar koperasi
- f) Memberikan khidmah terbaik terhadap anggota dan umat.
- g) Meningkatkan kesejahteraan anggota dan umat

4. Produk Perusahaan

1) UGT GES (Gadai Emas Syariah)

UGT GES (Gadai Emas Syariah) adalah fasilitas pembiayaan yang dalam proses pencairannya menggunakan agunan yang berupa emas.

2) UGT MUB (Modal Usaha Barokah)

UGT MUB (Modal Usaha Barokah) adalah fasilitas pembiayaan yang berupa modal usaha yang diperuntukkan bagi anggota yang memiliki usaha mikro/kecil.

3) UGT KBB (Kendaraan Bermotor Barokah)

UGT KBB (Kendaraan Bermotor Barokah) ialah fasilitas pembiayaan yang diberikan nasabah dalam rangka pembelian kendaraan bermotor.

4) Tabungan Umum

Tabungan umum syariah yang setoran dan penarikannya dapat dilakukan setiap saat sesuai dengan kebutuhan anggota.

5) Tabungan Haji

Tabungan umum berjangka yang di disain untuk menalang biaya haji anggota yang berkeinginan menunaikan ibadah haji.

6) Tabungan Hari Raya Idul Fitri

Tabungan umum berjangka yang berguna membantu anggota dalam memenuhi kebutuhannya di hari raya idul fitri.

5. Karakteristik Responden

Tabel 4.1

Data Karyawan

NO	Nama	Alamat	Jenis Kelamin
BMT UGT Nusantara Capem Pesanggaran			
1	Imron Rosyadi	Krajan	Laki – laki
2	Muhammad Yusuf	Mulyoasri	Laki – laki
3	Miftahul Huda	Sukorejo	Laki – laki
4	Irfan Fadli	Mulyoasri	Laki – laki
5	Ahmad Saiful Laili	Sumberdadi	Laki – laki
6	Andi Setiawan	Krajan	Laki – laki
7	Mujianto	Sumbersuko	Laki – laki
8	Bahrul Ulum	Sumberdadi	Laki – laki

Sumber: Data Sekunder, 2021

Sebelum dilakukan analisis, Terlebih dahulu penulis akan menjelaskan mengenai data-data responden yang digunakan sebagai sampel dari BMT UGT Nusantara Capem Pesanggaran Banyuwangi.

a. Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden nasabah pada BMT UGT Nusantara Capem Pesanggaran Banyuwangi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
jenis kelamin responden

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki-laki	8
Total	8

Sumber :Pengolahan Data Penelit 2022

Berdasarkan keterangan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden yang diambil sebagai sampel menunjukkan 100% dari responden semuanya laki-laki.

b. Usia Responden

Adapun data mengenai usia responden pada BMT UGT Nusantara Capem Pesanggaran adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3

Usia Responden

Usia Responden	Jumlah
20 tahun-30 tahun	1
31 tahun-40 tahun	5
41 tahun - 50 tahun	2
Total	8

Sumber: Pengolahan Data Peneliti 2022

Dari data diatas dapat diketahui bahwa usia responden anggotaatau karyawan yang dijadikan sampel adalah antara usai 41 tahun hingga 50 tahun sebanyak 2 orang.

B. Analisis Validitas

a. Uji Normalitas

Table 4.4
Uji Noralitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		8
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.81365701
Most Extreme Differences	Absolute	.148
	Positive	.146
	Negative	-.148
Test Statistic		.148
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Ketika nilai **Asymp. Sig. (2-tailed)** lebih besardari 0,05 maka data dianggap Normal.

Karena Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,200 > 0,05 maka data Motivasi, Kedisiplinan, dan Produktivitas adalah Normal, sehingga dapat dilakukan analisis Regresi.

b. Uji Linieritas

Table 4.5
Uji Linieritas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas * Kedisiplinan	Between Groups	(Combined)	4.375	6	.729	1.458	.561
		Linearity	.222	1	.222	.445	.626
		Deviation from Linearity	4.153	5	.831	1.661	.527
	Within Groups		.500	1	.500		
Total		4.875	7				

Ketika Nilai Sig. pada Deviation from Linearity lebih besar dari 0,05 maka data adalah Linier.

Karena Nilai Sig. pada Deviation from Linearity = 0,527 > 0,05 maka data Motivasi, Kedisiplinan, dan Produktivitas adalah Linier, sehingga dapat dilakukan analisis Regresi.

c. Uji Regresi Linier

Hipotesis :

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi (X1) terhadap Produktivitas (Y);

H1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi (X1) terhadap Produktivitas (Y);

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kedisiplinan (X2) terhadap Produktivitas (Y);

H2: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kedisiplinan (X2) terhadap Produktivitas (Y);

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi (X1) dan Kedisiplinan (X2) secara simultan terhadap Produktivitas (Y);

H3: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi (X1) dan Kedisiplinan (X2) secara simultan terhadap Produktivitas (Y).

Hasil analisis menunjukkan bahwa berdasarkan pada Tabel sebagai berikut.

Table 4.6
Uji regresi linier

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

a) 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 di tolak dan Ho diterima artinya Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi (X1) terhadap Produktivitas (Y).

b) 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 di tolak dan Ho diterima artinya Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kedisiplinan (X2) terhadap Produktivitas (Y).

Table 4.7
Table anova

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

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).

BAB V

PEMBAHASAN

A. 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,.

1. Variabel Motivasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktifitas tabungan umum BMT UGT Nusantara CAPEM Pesanggaran Banyuwangi.

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 (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktifitas tabungan umum BMT UGT Nusantara Capem Pesanggaran Banyuwangi.

Variabel disiplin tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap produktifitas tabungan umum sesuai dari uji t bahwa 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. Motivasi (X1) Dan Disiplin (X2) secara simultan tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap produktifitas 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 di jelaskan 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).

BAB VI

PENUTUP

A. 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 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 di jelaskan 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).

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, kesimpulan diatas, maka di ajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Dari data yang ada terlihat Motivasi Dan Kedisiplinan Karyawan Terhadap Produktifitas Tabungan Umum di BMT UGT Nusantara CAPEM Pesanggaran Banyuwangi cukup baik, oleh karena itu pihak BMT UGT Nusantara CAPEM Pesanggaran Banyuwangi harus terus mengadakan evaluasi terhadap tingkat Motivasi Dan kedisiplinan karyawan, karena agar dapat meningkatkan produktifitas di BMT UGT Nusantara CAPEM Pesanggaran Banyuwangi
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya untuk bidang yang sama. Penelitian selanjutnya, hendaknya memilih indikator dan konstruk yang lebih banyak dan bervariasi disesuaikan dengan situasi, kondisi, budaya dan religiusitasnya pada obyek penelitian yang bersangkutan.

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
- Ginanjar. 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 TERHADADA 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)
- 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 intrasdaselaras
- 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.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Karyawan BMT Terhadap Produktivitas Tabungan Umum Di BMT UGT Nusantara Capem Pesanggaran Banyuwangi

Kepada :

Bapak/Ibu/Saudara/I Responden Penelitian

Di Tempat-

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan Hormat,

Saya Sendi Mahfika Rahayu Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Banyuwangi. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk penulisan skripsi dalam rangka salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Banyuwangimengenai :”Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Karyawan BMT Terhadapap Produktivitas Tabungan Umum Di BMT UGT Nusantara Capem Pesanggaran Banyuwangi”.

Sehubungan dengan itu saya sangat mengharapkan kesediaan saudara/i membantu saya untuk mengisi kuisisioner ini dengan keadaan yang sebenar-benarnyademi kelancaran penelitian ini, atas partisipasi dan kerja samanya peneliti mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Sendi Mahfika Rahayu

KUISIONER TENTANG MOTIVASI KERJA ISLAMI PETUNJUK PENGISIAN

Mohon kuisisioner ini diisi secara lengkap dari seluruh pernyataan yang telah disediakan

Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang tersedia

Terdapat 5 (lima) alternative pengisian jawaban, yaitu :

SK = Sangat Kuat

K = Kuat

KK = Kadang – kadang

L = Lemah

SL = Sangat Lemah

PERNYATAAN

X1. Variabe Motivasi

NO	Pertanyaan	Sangat Kuat	Kuat	Kadang kadang	Lemah	Sangat Lemah
1	Dorongan di dalam diri untuk membantu pekerjaan rekan-rekan					
2	Dorongan di dalam diri untuk bekerja dengan baik adalah					
3	Berdiskusi dengan rekan kerja adalah salah satu cara belajar yang baik. Dorongan dalam diri untuk melaksanakan hail ini					
4	Dorongan dari dalam diri untuk memperlihatkan prestasi kerja yang baik					
5	Dorongan dari dalam diri untuk bekerja keras agar dapat mendapatkan penilaian istimewa dari pimpinan, agar cepat naik pangkat					
6	Janji harus ditepati. Kesadaran mengenai hal ini tertanam di dalam diri					

7	Persaingan yang sehat akan membuat para pekerja berusaha untuk belajar dan bekerja lebih baik. Dorongan ini didalam diri untuk melaksanakan hal ini					
8	Semangat dan berusaha maksimal dalam bekerja sesuai kemampuan yang ada pada diri untuk mengejar kekurangan					
9	Keyakinan bekerja akan kemampuan untuk melaksanakan tugas dengan baik					
10	Dengan bekerja keras akan menghasilkan prestasi yang tinggi. Kesadaran mengenai hal ini didalam diri anda					

X2. Kuisiener Variable Disiplin

No	Deskripsi pernyataan/pertanyaan	Frekuensi jawaban				
		Sangat Kuat	Kuat	Kadang-kadang	Lemah	Sangat Lemah
		5	4	3	2	1
1	Pegawai yang disiplin memiliki kesadaran dalam menyelesaikan tugas tepat waktu.					
2	Pegawai memiliki kesadaran dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
3	Pegawai bertanggung jawab atas tugas dan pekerjaannya					
4	Pegawai yang disiplin memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya					
5	Pegawai memiliki sikap patuh terhadap semua peraturan yang berlaku					
6	Adat atau kebiasaan mencerminkan kedisiplinan seorang pegawai					
7	Adat atau kebiasaan mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang pegawai					
8	Pegawai memiliki kesediaan sikap untuk taat akan peraturan					
9	Pegawai yang disiplin bertingkah laku sesuai dengan peraturan					
10	Sanksi hukuman diberikan kepada setiap pegawai yang melanggar hukum					

Y. VARIABEL PRODUKTIFITAS TABUNGAN UMUM

No	Pernyataan	Sangat kuat	kuat	Kadang kadang	lemah	Sangat lemah
1	Pengetahuan mengenai produk-produk BMT membuat minat nasabah untuk memilih produk tabungan umum					
2	Saya memilih menggunakan tabungan umum di BMT UGT Sidogori karena selalu tepat waktu dalam pelayanannya					
3	Kejelasan bagi hasil yang diberikan mendorong nasabah menggunakan produk tabungan umum di BMT					
4	Kemudahan bertransaksi di BMT membuat minat nasabah untuk memilih produk tabungan umum di BMT					
5	Kejelasan bagi hasil yang diberikan mendorong nasabah menggunakan produk tabungan umum BMT					

Lampiran 2

Tabel 01. Daftar Responden

NO	Nama	Alamat	Jenis Kelamin
BMT UGT Nusantara Capem Pesanggaran			
1	Imron Rosyadi	krajan	Laki – laki
2	Muhammad Yusuf	Mulyoasri	Laki – laki
3	Miftahul Huda	Sukorejo	Laki – laki
4	Irfan Fadli	Mulyoasri	Laki – laki
5	Ahmad Saiful Laili	Sumberdadi	Laki – laki
6	Andi Setiawan	Krajan	Laki – laki
7	Mujianto	Sumbersuko	Laki – laki
8	Bahrul Ulum	Sumberdadi	Laki – laki

Sumber: Data Sekunder, 2021

Tabel 02. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki-laki	8
Total	8

Sumber :Pengolahan Data Peneliti 2022

Tabel 03. Daftar Usia Responden

Usia Responden	Jumlah
20 tahun-30 tahun	1
31 tahun-40 tahun	5
41 tahun - 50 tahun	2
Total	8

Sumber: Pengolahan Data Peneliti 2022

Lampiran 3

Tabel 04. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		8
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.81365701
Most Extreme Differences	Absolute	.148
	Positive	.146
	Negative	-.148
Test Statistic		.148
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Tabel 05. Uji Linieritas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas * Kedisiplinan	Between Groups	(Combined)	4.375	6	.729	1.458	.561
		Linearity	.222	1	.222	.445	.626
		Deviation from Linearity	4.153	5	.831	1.661	.527
	Within Groups		.500	1	.500		
	Total		4.875	7			

Tabel 06. Uji Regresi Linier

Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: Produktivitas

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

Plagiarism Detector v. 1921 - Originality Report 6/29/2022 10:33:57 AM

Analyzed document: SKRIPSI Sand (2).doc Licensed to: Aster Putra

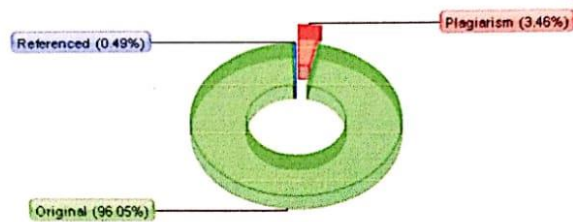
Comparison Preset: Rewrite Detected language: Id

Check type: Internet Check

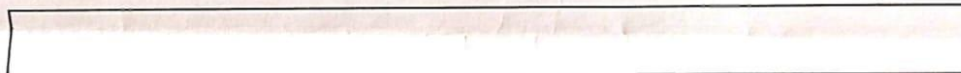
[tee_and_enc_string] [tee_and_enc_value]

Detailed document body analysis:

Relation chart:



Distribution graph:



Top sources of plagiarism: 4

3%	384	1. https://shsfeapi1.pdc-gate2.com/get_doc.php?id=7034/MTAuMjQ4NDMvRUUpNVU5VRC4yMDE4LnY3LmkwMi5wMTg=.txt
3%	321	2. https://shsfeapi1.pdc-gate2.com/get_doc.php?id=7092/MTAuMjQ4NDMvRUUpBLjIwMTgudjIzLmkwMS5wMjI=.txt
2%	290	3. https://shsfeapi1.pdc-gate2.com/get_doc.php?id=7164/MTAuMjQ4NDMvRUUpBLjIwMTgudjIzLmkwMy5wMTU=.txt

Processed resources details: 21 - Ok / 1 - Failed

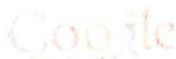
Important notes:

Wikipedia:

Google Books:

Ghostwriting services:

Anti-cheating:



[not detected]

[not detected]

[not detected]

[not detected]

[uace_headline]

[uace_line1]

[uace_line2]

[uace_line3]

[uace_line4]



IAIDA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
TERAKREDITASI
BLOKAGUNG - BANYUWANGI

Alamat : Pon. Pes. Darussalam Blokagung 02/IV Karangdoro Tegalsari Banyuwangi Jawa Timur - 68491 No. Hp: 085258405333, Website: www.iaida.ac.id, E-mail: laidablokagung@gmail.com

PENGESAHAN REVISI UJIAN SKRIPSI
TAHUN AKADEMIK 2021/2022

Nama : SENDI MAFIKA RAHAYU
NIM : 18131110105
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Ekonomi Syariah (ESy) / ~~Perbankan Syariah (PSy)~~

Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN KEDISIPLINAN KARYAWAN
BMT TERHADAP PRODUKTIVITAS TABUNGAN UMUM
DI BMT UGT NUSANTARA CAPEM PESANGGARAH
BANYUWANGI

Telah dilakukan revisi sesuai dengan catatan dari hasil ujian yang telah dilaksanakan pada sidang Ujian Skripsi pada hari KAMIS tanggal 16 JUNI 2022.

Blokagung, KAMIS 16 JUNI 2022

Mengetahui,

Pembimbing


(Imam Shamsudin, M.M.)

Dekan



Leiy Ana Ferawati Ekaningsih, SE, MH, MM., CRP.
NIDN. 2125027901



INSTITUT AGAMA ISLAM DARUSSALAM
IAIDA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
TERAKREDITASI
BLOKAGUNG - BANYUWANGI

Alamat : Pon. Pes. Darussalam Blokagung 02/IV Karangdoro Tegalsari Banyuwangi Jawa Timur - 68491 No. Hp: 085258405333 , Website: www.iaida.ac.id , E-mail: laidablokagung@gmail.com

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA : SENDI MAHFKA R.
NIM/NIMKO : 18131110105
PRODI : Ekonomi Syari'ah (ESY)
FAKULTAS : Ekonomi dan Bisnis Islam

NO	TGL. KONSULTASI	TOPIK POKOK YANG DIBICARAKAN	TANDA TANGAN PEMBIMBING	TGL MENGHADAP KEMBALI
1	25/01/22	Pengajuan Judul		29/01/22
2	01/02/22	ACC Judul		02/02/22
3	12/03/22	BAB I		21/03/22
4	21/03/22	BAB II		24/03/22
5	24/03/22	BAB III		29/03/22
6	29/03/22	ACC Seminar Proposal		04/04/22
7	04/04/22	BAB 4, 5 dan 6		05/04/22
8	05/04/22	REVISI BAB 4, 5 dan 6		08/04/22
9	09/04/22	ACC BAB 4, 5 dan 6		09/04/22
10	10/04/22	ACC UJIAN SKRIPSI		10/04/22

Mulai Bimbingan : 25/01/22

Batas Akhir Bimbingan : 11/06/22

Blokagung, 11/06/22 2022

Mengetahui,
Ketua Prodi

Dr. Nurul Inayah, M.Si.

Dosen Pembimbing

(IMAN KHANZABU S.E.M.M.....)

Keterangan : Kartu ini tidak boleh hilang dan setiap bimbingan harus dibawa

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Sendi Mahfika Rahayu
NIM : 18131110105
TTL : Demak 26 April 1999
Jenis Kelamin : Laki- laki
Agama : Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah (ESY)
Telp : 081466821399
Alamat : Sambung, RT. 01, RW. 03, Kecamatan
Gajah Kabupaten Demak Provinsi Jawa
Tengah

Riwayat Pendidikan Formal

Jenjang Pendidikan	Tahun Masuk	Tahun Lulus	Nama Sekolah/ perguruan tinggi	Bidang Setudi
TK	2004	2005	Kusuma Pertiwi	
SD	2005	2011	Sambung 2	
MTS	2011	2014	Nurul Huda	
MA	2014	2017	Nurul Huda	
IAIDA	2018	2022	Darussalam	ESY

Banyuwangi, 11 Juni 2022

Sendi Mahfika Rahayu