

BAB IV

PAPARAN DATA, TEMUAN PENELITIAN, DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Paparan Data Lokasi Penelitian

Data latar belakang lokasi penelitian merupakan data-data yang berkaitan dengan BMT NU Cabang Tlanakan, selanjutnya peneliti uraikan dibawah ini:

a. Profil BMT NU Jawa Timur Cabang Tlanakan

BMT NU Cabang Tlanakan merupakan cabang dari BMT NU Gapura, BMT NU Gapura merupakan koperasi koperasi jasa keuangan syariah yang didirikan pada tanggal 1 juni 2004 oleh pengurus Majelis Wakil Cabang Nahdatul Ulama (MWC NU) Gapura Sumenep, sebagai wadah perjuangan NU di jalur ekonomi kerakyatan yang berbasis syariah. Pendirian BMT NU Gapura bermula dari keprihatinan terhadap perekonomian warga NU.¹

Serangkaian upaya dilakukan oleh MWC NU Gapura, diawali dengan pelatihan kewirausahaan pada tanggal 08-10 April 2003, kemudian dilakukan bincang bersama alumni pelatihan guna merumuskan model penguatan ekonomi kerakyatan pada tanggal 13 Juni 2003, lalu pada tanggal 21 November 2003 MWC NU mengadakan temu usaha, setelah itu loka karya tanaman alternatif selain tembakau pada tanggal 13 Mei 2004 dan kegiatan terakhir yang dilakukan oleh MWC NU Gapura, loka karya pembentukan usaha milik BUMN (Badan Usaha Milik NU). Dan akhirnya pada tanggal 1 Juni 2004 pengurus MWC NU

¹ <http://www.bmtnujawatimur.com/> diakses pada tanggal 09 Maret 2020 Pukul 16:32

menyepakati untuk mendirikan sebuah usaha simpan pinjam pola syaria'ah yang di beri nama *Baitul Maal Wat Tamwil* Nahdatul Ulama (BMT NU).

Perkembangan BMT NU sendiri tak selalu mulus namun juga mengalami sedikit kendala dan jauh dari harapan, namun per tahun buku 2006 jumlah asset BMT NU tercatat mencapai Rp. 30.361.230,17 dengan jumlah anggota atau mitra mencapai 182 orang dengan laba bersih Rp. 5.356.282.²

Setelah mengalami proses yang panjang tepat pada tanggal 29 April 2007 berdasarkan keputusan pengurus MWC NU Gapura yang bertempat di musholla. Melihat perkembangan keuangan dan anggota atau mitra yang bergabung di BMT NU, maka pengurus memutuskan untuk melengkapi legal formalnya sebagai sebuah koperasi yang mendapat pengakuan dari pemerintah. Dan akhirnya pada 4 Mei 2007 telah resmi terdaftar di akte notaris dengan nomor: 10, Badan hukum: 188.4/11/BH/XVI.26/435.113/2007, SIUP: 503/6731/SIUP-K/435.114/2007, TDP: 132125200588, dan NPWP: 02.599.962.4-608.000 dengan nama Koperasi Jasa Keuangan Syaria'ah (KJKS) *Baitul Maal Wat Tamwil* Nuansa Umat yang disingkat BMT NU.³

BMT NU Jawa Timur yang terus mengalami perkembangan mulai melebarkan sayap untuk mensejahterakan perekonomian umat dengan membuka kantor-kantor cabang diberbagai tempat salah satunya adalah BMT NU Jawa Timur Cabang Tlanakan, dengan berkantorkan di Tlanakan Kecamatan Tlanakan Kabupaten Pamekasan. Cabang ini ini di dirikan pada tanggal 20-10-2016 M dan sampai saat ini kantor BMT NU Cabang Tlanakan dikelola oleh tujuh orang

² *Ibid.*

³ *Ibid*

pengurus dan dipimpin oleh kepala cabang yaitu Bapak Za'i, S.Kom,dengan berbagai produk tabungan, pembiayaan dan jasa yang sama dimiliki dengan BMT NU lainnya.

b. Visi dan Misi

1) Visi

Terwujudnya BMT Nuansa Umat yang jujur, amanah dan profesional dalam membangun ekonomi umat.

2) Misi

- a) Menerapkan prinsip-prinsip syari'ah dalam kegiatan ekonomu, memberdayakan pengusaha mikro kecil dan menengah, dan membina kepedulian *aghniyaa* (orang yang mampu) kepada *dhuafa* (kurang mampu) secara terpolo dan berkesinambungan.
- b) Memberikan layanan usaha prima kepada seluruh anggota atau mitra dan mitra KJKS BMT NU.
- c) Mencapai pertumbuhan dan hasil usaha KJKS BMT NU yang layak serta proposional untuk kesejahteraan bersama.

c. Budaya Kerja

Untuk menjaga dan meningkatkan produktifitas kerja koperasi, maka BMT NU Jawa Timur Cabang Tlanakan memiliki budaya kerja yang dianut dari nabi Muhammad SAW. agar senantiasa tetap selalu menjaga etos kerja tanpa mempersampingkan dinilai islam, budaya kerja tersebut yaitu:

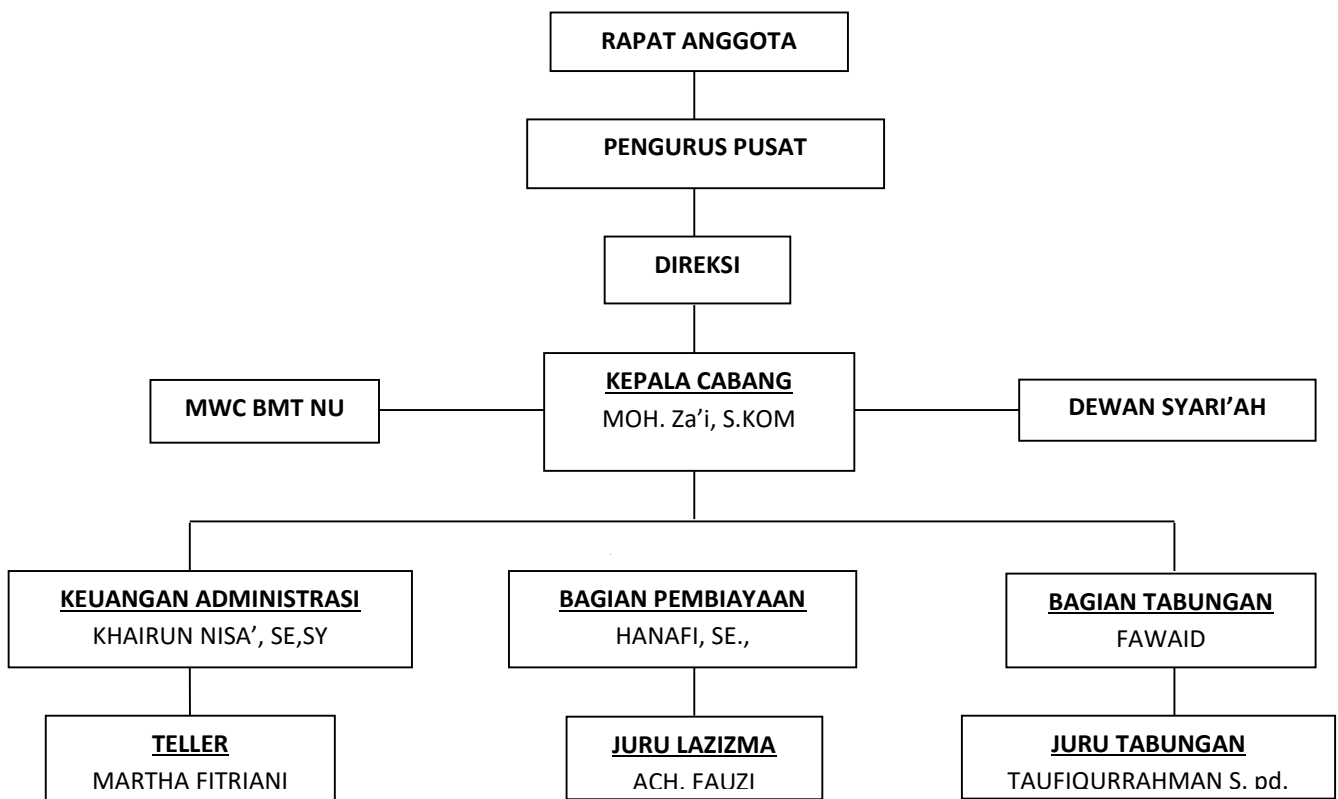
- 1) *Shiddiq* (menjaga martabat dan integritas)

- 2) *Amanah* (terpercaya dengan penuh tanggung jawab)
- 3) *Fathonah* (profesional dalam bekerja)
- 4) *Tabligh* (bekerja dengan penuh keterbukaan)
- 5) *Istiqomah* (konsisten menuju kesuksesan)

d. Strukur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu jenjang urutan dalam pendelegasian wewenang yang ada didalam organisasi. Struktur organisasi mutlak diperlukan untuk mencapai hasil optimal karena dengan struktur organisasi akan memperlancar tugas dan pendelegasian wewenang pada seluruh bagian dalam perusahaan atau organisasi. Adapun struktur organisasi BMT NU Cabang Tlanakan digambarkan sebagai berikut:

Gambar 4.1
Struktur Pengelola KSPP Syari'ah BMT NU Cabang Tlanakan



Sumber: dokumentasi struktur organisasi BMT NU Cabang Tlanakan (2020)

e. Uraian Tugas

Tugas dan tanggung jawab dari masing-masing pengelola Jawa Timur Cabang Tlanakan.

1) Kepala Cabang

Bertanggung Jawab Kepada	: Direksi dan Pengurus Pusat
Membawahi	a) Bagian keuangan b) Bagian pembiayaan c) Bagian administrasi d) Bagian tabungan

Fungsi Kepala Cabang

- a) Menentukan arah kegiatan dan mengelola kantor cabang secara keseluruhan demi terwujudnya visi dan misi serta tujuan KSPP SYARIAH BMT NU
- b) Memimpin jalannya kantor cabang BMT NU secara professional dan amanah
- c) Bertanggung jawab terhadap kinerja kantor cabang KSPP. SYARIAH BMT NU baik intern maupun ekstern

Tugas pokok dan tanggung jawab Kepala Cabang

- a) Menyusun visi, misi dan nilai-nilai serta rencana strategis dalam bentuk rencana kerja dan rencana bisnis (*Business Plan*)
- b) Menyusun serta menela'ah management resiko
- c) Mengajukan PK dan RAPB kantor cabang KSPP. SYARIAH BMT NU kepada Direksi

Wewenang Kepala Cabang

- a) Bertindak untuk dan atas nama direksi dalam rangka menjalankan usaha
- b) Mengambil keputusan strategis untuk kemajuan usaha KSPP. SYARIAH BMT NU atas persetujuan direksi
- c) Menyetujui atau menolak keputusan persetujuan pembiayaan

2) Sekretaris

Tugas Sekretaris

- a) Melayani dan menerima pengajuan pembiayaan
- b) Memberikan penjelasan mengenai produk BMT NU Cabang Tlanakan kepada calon anggota yang membutuhkan
- c) Menyelesaikan dengan cepat dan tepat setiap complain anggota

3) Bendahara

Tugas Bendahara

Bertanggung jawab terhadap pencatatan keuangan sebagai berikut:

- a) Mendokumentasikan hasil transaksi
- b) Melayani penyetoran dan penarikan simpan pinjam
- c) Menyusun dan menyerahkan laporan keuangan kepada pimpinan

B. Paparan Data

Berdasarkan apa yang peneliti dapatkan dilapangan, baik melalui wawancara, observasi maupun dokumentasi maka yang dapat peneliti uraikan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Motivasi Pimpinan dalam Membangun Kedisiplinan Kerja Karyawan di BMT NU Cabang Tlanakan

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif sehingga dapat mencapai dan mewujudkan perusahaan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja sama secara giat sehingga mencapai hasil yang optimal.⁴

Seorang manajer SDM yang memahami peran motivasi ini, senantiasa menempatkan motivasi pada variabel utama dalam melakukan pendekatan kepada anak buah. Pendelegasian wewenang, pengendalian dan pengarahan anak buah perlu disertai dengan motivasi. Hal ini dilakukan agar tindakan perilaku sikap pegawai terarah pada pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin hendaknya dapat memberikan motivasi searah dengan karakteristik anak buah.⁵

Berdasarkan data yang peneliti kumpulkan dari hasil peneliti yang dilakukan motivasi pimpinan dalam membangun kedisiplinan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Sebagaimana peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Za'i selaku kepala cabang BMT NU Cabang Tlanakan mengatakan:

“ Iya seperti yang sudah saya jelaskan tadi, sama halnya dengan memberikan semangat kerja memberikan motivasi kepada seluruh pegawai saya dengan menceritakan pengalaman saya pribadi, rekan sejawat maupun pengalaman dalam menjalani tugas dan tak lupa menginstruksikan kepada seluruh jajaran

⁴ Hapid dan Acep Rochmat Sunarwan, “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Financial Multi Finance Palopo,” *Jurnal Ekonomi Pembangunan/Vol.01 No.02* (Juli 2014), hlm.09

⁵ Ambar Teguh Sulistiyani Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, hal. 231.

staf untuk mempelajari tupoksi dan dasar hukum dalam pelaksanaan tugas agar dapat terlaksana dengan tepat dan baik”.⁶

Hal senada juga diungkapkan oleh Bapak Hanafi, SE., selaku bidang pembiayaan mengatakan:

“Menurut saya, pimpinan selalu menyampaikan untuk menjadi seorang pemimpin, bawahan harus bisa melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar dan tepat waktu sesuai dengan yang ditentukan”.⁷

Kemudian diperkuat juga oleh jawaban Bapak Fawaid selaku sebagai bagian tabungan dan berikut petikan wawancaranya:

“Menurut saya, motivasi pimpinan dalam membangun kedisiplin kerja ini sangat bagus dan cukup dalam rangka menumbuhkan sikap disiplin. Dengan kedisiplin kerja karyawan bisa belajar menghargai waktu yang sudah ditetapkan oleh pimpinan dan sekaligus belajar kedisiplinan otomatis akan berpengaruh pada pola pikir karyawan dalam mematuhi semua peraturan yang sudah ditetapkan”.⁸

Berdasarkan hasil wawancara dari kepala cabang dan pegawai BMT NU Cabang Tlanakan bahwa pemimpin sudah mampu menumbuhkan ide-ide yang baru untuk instansi yang lebih berkemajuan, dan juga mampu memberikan solusi terhadap masalah-masalah dengan menciptakan peluang yang ada bagi para bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugasnya demi mencapai kesuksesan bersama.

wawancara dengan Ibu Martha Fitriani sebagai Teller berikut wawancaranya:

“Motivasi yang dilakukan oleh BMT NU Cabang Tlanakan dalam membangun kedisiplinan kerjanya yaitu sangat banyak dan cukup mampu untuk menumbuhkan dan mengembangkan kualitas kedisiplinan mereka. karena dalam membangun kedisiplinan tentunya dibutuhkan kerjasama

⁶ Bapak Moh. Za’i, S.KOM, Kepala Cabang BMT NU Cabang Tlanakan, Wawancara langsung di kantor BMT NU Cabang Tlanakan (Tanggal 29 Februari 2020), 11:00 WIB

⁷Bapak Hanafi, SE., Selaku Bidang Pembiayaan, di BMT NU Cabang Tlanakan, Wawancara Langsung , (12 Maret 2020, Jam 07:30).

⁸ Bapak Fawaid, Bagian Tabungan, di BMT NU Cabang Tlanakan, Wawancara Langsung di Kantor BMT NU Cabang Tlanakan (Tanggal 03 Maret 2020)

yang baik untuk mencapai tujuan karyawan tersebut, dan dengan demikian tentu mereka akan menyadari bahwa kedisiplinan sangat dibutuhkan dalam kehidupan sehari-hari baik untuk diri mereka sendiri ataupun dilingkungan masyarakat.⁹

Hal senada juga disampaikan oleh bapak Ach. Wahyudi selaku bagian Juru Lazizma BMT NU Cabang Tlanakan:

“Sebenarnya seperti ini dek, dalam membangun kedisiplinan kerja karyawan cukuplah pemimpin memberikan sikap yang baik dan ramah dan dipihak BMT NU Cabang Tlanakan juga harus menyampaikan kelebihan-kelebihan dari system kerjanya karyawan sehingga karyawan akan tertarik untuk lebih semangat disiplin”.¹⁰

Hal senada juga disampaikan oleh Bapak Taufiqurrahman selaku bagian Juru Tabungan berikut petikan wawancara:

“Saya bergabung dengan BMT NU Cabang Tlanakan sudah lama, motivasi yang diberikan pimpinan BMT NU Cabang Tlanakan pada motivasi kedisiplinan kerja sudah sangat baik dan dari situlah kami sudah mejadi lebih disiplin lagi. Serta pemimpin di BMT NU Cabang Tlanakan kepada karyawannya sangat baik dan juga bersikap ramah kepada karyawan”.¹¹

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi pimpinan dalam membangun kedsiplina kerja yang dilakukan oleh pimpinan BMT NU Cabang Tlanakan untuk mendisiplinkan karyawannya yaitu dengan cara bersikap ramah dan baik, serta pihak BMT NU Cabang Tlanakan juga menjelaskan tentang bagaimana menjelaskan tentang bagaimana kelebihan-kelebihan karyawan. Dimana kelebihan tersebut didapatkan oleh karyawan yang bekerja keras di BMT NU Cabang Tlanakan.

⁹ Ibu Martha Fitriani, Sebagai Teller BMT NU Cabang Tlanakan, Wawancara Langsung, (10 Maret 2020, Jam 08:40).

¹⁰ Bapak Ach. Wahyudi Selaku Bagian Juru Lazizma BMT NU Cabang Tlanakan, Wawancara Langsung, (11 Maret 2020, Jam 10:15)

¹¹ Bapak Taufiqurrahman, selaku bagian Juru Tabungan BMT NU Cabang Tlanakan, Wawancara Langsung, (11 Maret 2020, Jam 16:00)

2. Implementasi di Lapangan yang Dilakukan Pimpinan Kepada Bawahannya di BMT NU Cabang Tlanakan

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Za'i selaku Kepala Cabang BMT NU Cabang Tlanakan mengatakan:

“Menurut saya, mengimplementasikan dengan memberikan arahan dan bimbingan terhadap karyawan. Diantaranya memotivasi tentang kedisiplinan kerjanya karyawan karena kedisiplinan sangat berperan penting dalam suatu organisasi”.¹²

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Ach. Fauzi sebagai Juru Lazizma mengatakan:

“Menurut saya, pemimpin mengimplementasikan harus mampu menarik minat karyawan dalam melakukan pekerjaan, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan ide-ide, gagasan saran yang berkaitan dengan pekerjaan dalam membangun kedisiplinan kernya”.¹³

Selaras dengan pengakuan dari Ibu Martha Fitriani selaku jadi teller mengatakan:

“Menurut saya, pemimpin mengimplementasikan dengan cara mengadakan musyawarah setiap bulan tentang kedisiplinan supaya setiap karyawan bisa mengetahui kekurang dari stiap karyawan bekerja selama 1bulan, supaya karyawan bisa mengoreksi kesalahan karyawan tersebut”.¹⁴

Kemudian diperkuat oleh Bapak Tufiqurrahman S.pd. selaku Juru Tabungan mengatakan:

“Menurut saya, cara mengomplemenrasikan motivasi kedisiplinannya pemimpin menggunakan strategi yang selalu membuat karyawan tidak kecewa terhadap motivasinya, karena pemimpin menggunakan dengan cara

¹² Bapak Moh. Za'i, S.KOM, Kepala Cabang BMT NU Cabang Tlanakan, Wawancara Langsung di Kantor BMT NU Cabang Tlanakan (Tanggal 29 Februari 2020), 14:00 WIB

¹³ Bapak Ach. Fauzi, Sebagai Juru Lzizma, Di BMT NU Cabang Tlanakan, Wawancara Langsung di Mushollah Kantor BMT NU Cabang Tlanakan. (Tanggal 29 Februari 2020), 15:30.

¹⁴ Ibu Martha Fitriani, Sebagai Teller di BMT NU Cabang Tlanakn, Wawancara Langsung di Kantor BMT NU Cabang Tlanakan, (Tanggal 02 Maret 2020)

bercanda jika memberikan motivasi untuk membangun kedisiplinan kerjanya”.¹⁵

Kemudian diperkuat oleh Bapak Hanafi SE. selaku Bagian Pembiayaan mengatakan:

“Menurut saya, pemimpin mengimplementasikan dengan cara pemimpin tersebut terjun langsung kepada lapangan supaya karyawan bisa memahami apa saja yang diberikan motivasi kepada karyawan terhadap kedisiplinan kerjanya maka dari itu pemimpin tidak membedakan bawahan dan atasannya dikantor”.¹⁶

Hal tersebut benar adanya karena menurut hasil observasi yang peneliti lakukan bahwa di BMT NU Cabang Talanakan ini peneliti melihat langsung bahwa pemimpin menerapkan implementasi yang sangat bagus kepada semua karyawannya sehingga karyawan bisa memahami apa tujuan pemimpin memberikan implementasi kepada karyawan, karena pemimpin tersebut ingin semua karyawannya bersikap disiplin disetiap melakukan pekerjaan apapun. Karena kedisiplinan kerja tersebut sangat berpengaruh kepada hasil karyawan.

3. Hambatan dari Implementasi Motivasi Pimpinan dalam Membangun Kedisiplinan Kerja Karyawan di BMT NU Cabang Tlanakan

Didalam organisasi pasti terdapat namanya manajemen hambatan dari implementasi, dimana implementasi tersebut dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi maupun lembaga seperti halnya implementasi yang digunakan oleh BMT NU Cabang Tlanakan.

¹⁵ Bapak Tufiqurrahman S.pd., Selaku bagian Juru Tabungan, di BMT NU Cabang Tlanakan, Wawancara Langsung di Kantor BMT NU Cabang Tlanakan, (Tanggal 29 Februari 2020), 10:10 WIB

¹⁶ Bapak Hanafi SE., Selaku Bagian Pembiayaan, di BMT NU Cabang Tlanakan, Wawancara Langsung di Kantor BMT NU Cabang Tlanakan,(Tanggal 29 11:00)

Penuturan yang disampaikan oleh Bapak Tufiqurrahman S.pd. selaku bagian Juru Tabungan mengatakan:

“Menurut saya, hambatan dari implementasi motivasi kedisiplinan adalah jika pemimpin memberikan implementasi kedisiplinannya terkadang diwaktu yang tidak tepat, waktu yang tidak tepat tersebut seperti halnya jam kerja”.¹⁷

Penuturan yang disampaikan Bapak Fawaid selaku bagian Tabungan mengatakan:

“Menurut saya, kurangnya pendekatan antara pemimpin dan karyawan, sehingga karyawan kurang memahami apa yang disampaikan pimpinan dalam memotivasi kedisiplinan kerja”.¹⁸

Penuturan yang disampaikan oleh Ibu Martha Fitriani selaku sebagai Teller mengatakan:

“Menurut saya, hambatan yang motivasi yang disampaikan oleh pimpinan adalah ketidakpuasan karyawan dalam menanggapi pemahaman yang disampaikan oleh pimpinan, karena pada saat pimpinan menyampaikan motivasi dalam keadaan jam bekerja”.¹⁹

Dari beberapa hasil wawancara dengan kepala cabang dan para karyawan di atas dapat diketahui bahwa hambatan dari implementasi motivasi kedisiplinan kerja dari segi waktu pemimpin yang memberikan motivasi kepada karyawan pada karyawannya terkadang pada jam kerja. Motivasi kedisiplinan kerja mampu memberikan sikap baik kepada karyawan untuk bekerja, bersikap terhadap sebuah pilihan atas dasar kedisiplinan yang disampaikan oleh pimpinan. Untuk bisa menjadi bekal bagi karyawan untuk hidup dilingkungan masyarakat. Semua itu dimaksudkan agar tujuan kedisiplinan bisa tercapai dengan optimal, dengan begitu

¹⁷ Bapak Tufiqurrahman S.pd., Selaku bagian Juru Tabungan BMT NU Cabang Tlanakan, wawancara langsung, (13 Maret 2020, Jam 08:00)

¹⁸ Bapak Fawaid, Selaku bagian Tabungan BMT NU Cabang Tlanakan, wawancara langsung, (14 Maret 2020, Jam 09:00)

¹⁹ Ibu Martha Fitriani Sebagai Teller BMT NU Cabang Tlanakan, wawancara langsung, (14 Maret 2020, Jam 12:15)

mereka dengan sendirinya akan belajar bagaimana cara bersikap baik dalam berdisiplin pada orang lain sehingga dapat diterima dengan baik pula oleh orang lain.

4. Bagaimana Hasil dari Motivasi Pimpinan dalam Membangun Kedisiplinan Kerja Karyawan di BMT NU Cabang Tlanakan

Untuk mengetahui hasil dari motivasi yang diberikan pimpinan kepada karyawan khususnya yang ada di BMT NU Cabang Tlanakan, akan dipaparkan hasil wawancara, observasi maupun dokumentasi yang diperoleh dilapangan selama melakukan penelitian.

Hal sesuai yang disampaikan oleh bapak Za'i selaku kepala cabang di BMT NU Cabang Tlanakan inilah kutipan wawancaranya:

“Meurut saya, karyawan yang sudah dimotovasi tersebut berusaha mengikuti apa yang telah saya sampaikan, bahwa sanya kedisiplinan itu sangat perlu dalam setiap organisasi”.²⁰

Dengan bahasa yang berbeda menurut bapak Ach. Fawaid selaku Juru Lazizma menyampaikan berikut petikan wawancara:

“Menurut saya, hasil dari memotivasi karyawan terhadap kedisiplinan cukup membantu dalam menenumbuhkan sikap disiplin yang baik bagi karyawan karena setahu saya ketika diberikan motivasi kedisiplinan pimpinan selalu menekankan agar setiap karyawannya selalu bersikap disiplin kepada semua orang”.²¹

Hal ini diperkuat oleh ungkapan Ibu Martha Fitriani selaku bagian Teller hasil wawancara:

“Menurut saya pribadi hasi dari motivasi pimpinan dalam membangun kedisiplinan kerja sangat baik dan cukup memotivasi para karyawan dalam rangka menumbuhkan adap kedisiplinan dalam melakukan interaksi dengan orang lain atau ketika dalam suatu keadaan tertentu, terlebih apabila

²⁰ bapak Za'I Selaku Kepala Cabang di BMT NU Cabang Tlanakan, Wawancara Langsung, (05 Maret 2020, Jam 09:15)

²¹ Bapak Ach. Fawaid Selaku Juru Lazizma BMT NU Cabang Tlanakan, Wawancara Langsung, (05 Maret 2020, Jam 08:30)

dilaksanakan secara kooperatif seperti yang diterapkan oleh pemimpin disini”²².

Hal yang sama juga di ungkapkan oleh Ibu Khairun Nisa’ selaku bagian Keuangan Administrasi, sebagaimana wawancara tersebut:

“Menurut pendapat saya hasil dari motivasi kedisiplinan kerja tersebut sangat bagus, Karena sesuai dengan yang saya ketahui efek yang ditimbulkan dari motivasi kedisiplinan modern dan tradisional ada sedikit bedaan yang mana kedisiplinan modern membuat para karyawan lebih aktif dan berani menerapkan kedisiplinan mereka yang mana pengungkapan pendapat mereka tidak semata mata menerapkan dengan sesuka hati mereka akan tetapi masih dalam lingkup adap sopan santun yang baik sehingga motivasi kedisiplinan yang dilakukan secara baik dengan pengawasan dari pimpinan kepada karyawan untuk tetap tidak melupakan adab sopan santun dalam bertindak dikhalayak ramai”²³.

Dari hasil wawancara dengan para karyawan dan pimpinan diatas juga dapat kita ketahui bahwa motivasi membangun kedisiplinan kerja yang dilaksanakan secara baik mengajarkan kepada karyawan tentang bagaimana pentingnya berikap disiplin kepada orang lain yang meskipun bersikap disiplin tersebut tidak benar adanya, hal ini secara gamblang mengajarkan kepada karyawan tentang kedisiplin kerja terkhusus adab dalam bertindak dalam suatu forum sehingga dengan itu motivasi pimpinan dalam membangun kedisiplinan kerja akan terlaksana dengan baik tanpa ada halangan.

5. Bagaimana Mengevaluasi Kedisiplinan Kerja Karyawan di BMT NU Cabang Tlanakan

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Martha Fitriani selaku bagian Teller sebagai berikut:

²² Ibu Martha Fitriani Selaku Bagian Teller, BMT NU Cabang Tlanakan, Wawancara Langsung, (05 Maret 2020, Jam 10:00)

²³ Ibu Khairun Nisa’ Selaku Bagian Keuangan Administrasi BMT NU Cabang Tlanakan, Wawancara Langsung, (06 Maret 2020, Jam 09:30)

“Menurut saya, iya setiap bulan pasti ada rapat evaluasi untuk membahas atau mengevaluasi hasil pekerjaan maupun kedisiplinan kerjanya”.²⁴

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Hanafi selaku bagian Pembiayaan berikut:

“Menurut saya, setiap bulan selalu ada kegiatan rapat staf, tetapi terkadang ya sewaktu-waktu di adakan rapat untuk membahas pekerjaan darurat dan siapa yang melanggar kedisiplin kerja”.²⁵

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Za’i selaku kepala cabang di BMT NU Cabang Tlanakan. Mengatakan:

“Di dalam kantor BMT NU terdapat beberapa macam disiplin seperti disiplin jam kerja atau waktu, disiplin berpakaian dinas dan disiplin melaksanakan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan melalui PP No. 53 Tahun 2010. Kita dapat mengetahui disiplin dan tidaknya pegawai itu dari absensi atau absen online (*Ceklock*), ada juga yang absen tertulis 3kali absensi dan juga pada saat apel pagi ataupun dari kinerjanya dan pelaksanaan tugasnya tidak tepat waktu”.²⁶

Berdasarkan hasil wawancara dari kepala cabang dan karyawan di BMT NU Cabang Tlanakan juga ikut berpartisipasi terhadap masalah-masalah yang didapati oleh bawahannya dalam pelaksanaan tugasnya, akan tetapi kepala cabang di BMT NU Cabang tlanakan lebih mengenyampingkan kepentingan pribadinya dari pada meninggalkan tugasnya.

²⁴ Ibu Martha Fitriani, Selaku Bagian Teller BMT NU Cabang Tlanakan, wawancara langsung, 06 Maret 2020, Jam 08:00)

²⁵ Bapak Hanafi, Selaku Bagian Pembiayaan BMT NU Cabang Tlanakan, wawancara langsung, 07 Maret, Jam 10:00)

²⁶ Bapak Za’i selaku kepala cabang di BMT NU Cabang Tlanakan, wawancara langsung, 07 Maret 2020, Jam 12:30)

C. Temuan Penelitian

Pada bagian ini peneliti akan memaparkan yang diperoleh dari lapangan baik dari hasil wawancara, observasi maupun dokumentasi. Laporan hasil penelitian diarahkan untuk memberikan jawaban secara menyeluruh tentang motivasi pimpinan sebagaimana dirumuskan dalam fokus penelitian. Namun sebelumnya peneliti membahas tentang fokus penelitian, peneliti juga akan memaparkan profil BMT NU Cabang Tlanakan.

1. Motivasi Pimpinan dalam Membangun Kedisiplinan Kerja Karyawan di BMT NU Cabang Tlanakan

- a. Menciptakan kedisiplinan karyawan, selalu menekankan kepada karyawannya untuk disiplin dalam segala hal terutama dalam melakukan aktifitas di BMT NU Cabang Tlanakan.
- b. Disiplin dalam ketepatan waktu kerja, semua karyawan hadir pada pukul 07:30 dan melakukan cekclok.
- c. Mengisi absensi karyawan kemudian istirahat makan pada jam 12:00 dan kembali bekerja jam 13:00 dan pulang kerja jam 16:00.
- d. Bagi karyawan yang datang terlambat akan mendapat peringatan dari pimpinan.

2. Implementasi di Lapangan yang Dilakukan Pimpinan Kepada Bawahannya di BMT NU Cabang Tlanakan

- a. Memberikan arahan dan bimbingan terhadap karyawan dengan memotivasi tentang kedisiplinan kerjanya karyawan karena kedisiplinan sangat berperan penting dalam suatu organisasi.

- b. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan ide-ide, gagasan saran yang berkaitan dengan pekerjaan dalam membangun kedisiplinan.
- c. Mengadakan musyawarah setiap bulan tentang kedisiplinan supaya setiap karyawan bisa mengetahui kekurangan dari
- d. Pemimpin terjun langsung ke lapangan supaya memberikan contoh kepada karyawan serta memberikan motivasi kepada karyawan terhadap kedisiplinan kerja.

3. Hambatan dari Implementasi Motivasi Pimpinan dalam Membangun Kedisiplinan Kerja Karyawan Di BMT NU Cabang Tlanakan

- a. Pemimpin memberikan implementasi kedisiplinannya di waktu yang tidak tepat, yaitu jam kerja.
- b. Kurangnya pendekatan antara pemimpin dan karyawan, sehingga karyawan kurang memahami apa yang disampaikan/

4. Hasil dari Motivasi Pimpinan dalam Membangun Kedisiplinan Kerja Karyawan di BMT NU Cabang Tlanakan

- a. Membantu dalam menumbuhkan sikap disiplin yang baik bagi karyawan.
- b. Menumbuhkan adap kedisiplinan dalam melakukan interaksi dengan orang lain

5. Evaluasi Kedisiplinan Kerja Karyawan di BMT NU Cabang Tlanakan

- a. Diadakan rapat evaluasi tiap bulan, sehingga dapat mengetahui kekurangan masing-masing diri dan dapat memperbaiki kesalahan sebelumnya agar tidak terulang kembali.

- b. Disiplin dan tidaknya pegawai dapat di ketahui dari absensi atau absen *online* (*Ceklock*) dan juga absen tertulis 3 kali absensi sehingga diketahui pada saat apel pagi ataupun dari kinerjanya dan pelaksanaan tugasnya yang tidak tepat waktu.

D. Pembahasan

1. Motivasi Pimpinan dalam Membangun Kedisiplinan Kerja Karyawan di BMT NU Cabang Tlanakan

Motivasi adalah sebuah konsep eksplanatoris yang kita manfaatkan untuk memahami perilaku-perilaku yang kita amati. Perlu kita ingat bahwa motivasi diiferensi. Kita tidak mengukurnya secara langsung, tetapi kita memanipulasi kondisi-kondisi tertentu setelah kita mengobservasi bagaimana perilaku berubah. Dari perubahan-perubahan yang kita amati, kita perbaiki pemahaman kita tentang motivasi yang mendasarinya. Kita harus hati-hati dalam menarik inferensi-inferensi motivasional.²⁷Dapat disimpulkan bahwa motivasi pada dasarnya merupakan interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya.²⁸

Dengan demikian motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.²⁹

Ada empat tahap dalam motivasi kerja yaitu:

²⁷ J. Winardi, *Motivasi dan Pemotivasi dalam Manajemen*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), hal.5

²⁸ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Rineka Cipta,2009).hal.114

²⁹ Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013) hal.277-278.

- a. Teori Kebutuhan, Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri.
- b. Teori *Insting* teori motivasi insting timbulnya berdasarkan evaluasi Charles Darwin. Darwin berpendapat bahwa tindakan yang intelligent merupakan refleks dan instingtif yang diwariskan.
- c. Teori *Drive*, Kata drive dijelaskan sebagai aspek motivasi dari tubuh yang tidak seimbang. Misalnya, kekurangan makanan mengakibatkan berjuang untuk memuaskan kebutuhannya agar kembali menjadi seimbang.
- d. Teori Lapangan, Teori lapangan merupakan konsep dari Kurt Lewin. Teori ini merupakan pendekatan kognitif untuk mempelajari perilaku dan motivasi. Teori lapangan lebih memfokuskan pada fikiran nyata seorang pegawai ketimbang insting atau habit.³⁰

Telah diuraikan diatas bahwa meningkatkan gaji karyawan dalam suatu organisasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja. Beberapa ahli mengelompokkan dua cara metode untuk meningkatkan motivasi kerja yaitu dengan cara metode secara langsung dan tidak langsung.³¹ Dengan demikian motivasi yang diharapkan dari pegawai adalah bahwa fungsi dari motivasi dan kemampuan tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Apabila motivasi tinggi dengan didukung oleh kemampuan yang tinggi maka kinerja pegawai juga tinggi dan sebaliknya.³²

³⁰ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Cetakan Kesepuluh, Mei 2011) hal. 94-100.

³¹ Ibid. hal.75

³²Ambar Teguh Sulistiyani Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009).hal. 236

Selanjutnya ada beberapa hal yang menjadi temuan peneliti ini di BMT NU Cabang Tlanakan tentang motivasi pimpinan dalam membangun kedisiplinan kerja yaitu dengan melakukan motivasi, yaitu langkah pertama yang harus dilakukan oleh pimpinan sehingga dengan dilakukan motivasi ini bertujuan supaya karyawan disiplin terhadap waktu. Sehingga nantinya karyawan akan bisa menerapkan kedisiplinannya kepada masyarakat.

2. Bagaimana Implementasi di Lapangan yang Dilakukan Pimpinan Kepada Bawahannya di BMT NU Cabang Tlanakan

Pemimpin yang akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin. Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.³³

Karyawan yang mempunyai prestasi makin baik, maka semakin banyak atau semakin sering karyawan tersebut mendapat insentif. Sumber daya manusia ini mengatakan bahwa banyak hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Disamping uang barang atau kepuasan kerja, tetapi juga kebutuhan akan keberhasilan kerja (kesuksesan kerja).³⁴

3. Apa Hambatan dari Implementasi Motivasi Pimpinan dalam Membangun Kedisiplinan Kerja Karyawan di BMT NU Cabang Tlanakan

Hambatan dalam memberikan motivasi pasti ada karena itu merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dan motivasi kedisiplinan karena rencana yang

³³Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Cetakan Kesepuluh, Mei 2011). Hal. 100-102.

³⁴ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009). hal.130-131

besar juga akan mendapatkan hambatan atau kendala yang besar makanya diperlukan untuk implementasi motivasi kedisiplinan agar hambatan dapat diselesaikan sesuai dengan rencana yang direncanakan. Sebagai seorang pemimpin tentunya mempunyai banyak cara dalam memberikan motivasi kepada karyawannya.

Sebagai pemimpin pasti bertemu dengan yang namanya kendala adapun kendala untuk memberikan motivasi dalam membangun kedisiplinan kerja karyawan, karena kurangnya keseriusan karyawan untuk menerapkan kedisiplinannya. Maka dari itu faktor yang menghambat implementasi motivasi dalam membangun kedisiplinan adalah karyawan yang kurangnya keseriusan.

4. Bagaimana Hasil dari Motivasi Pimpinan dalam Membangun Kedisiplinan Kerja Karyawan di BMT NU Cabang Tlanakan

Pemimpin disuatu organisasi baik yang bersifat profit oriented maupun nonprofit oriented memiliki posisi dominan dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Kinerja yang dihasilkan oleh suatu perusahaan gambaran kepemilikan hasil yang diberikan oleh pemimpin yang mengelola perusahaan tersebut.³⁵ Kepemimpinan dipercayai sebagai suatu kekuatan kunci penggerak organisasi yang mampu membangun suatu budaya baru yang sesuai dengan perubahan. Artinya dengan kapasitas kepemilikan ilmu kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin maka perubahan dapat dilakukan.³⁶

Seorang pemimpin memiliki peran krusial dalam menentukan maju mundurnya sebuah perusahaan. Artinya keberhasilan perusahaan dalam mencapai

³⁵ Irham Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2017), hal.14

³⁶ Ibid,hal.20

target dan tujuannya, tidak hanya dipengaruhi oleh prosedur, peraturan, standar operasi, sumber daya insane atau infrastruktur yang dimiliki perusahaan namun, model kepemimpinan yang dijalankan seorang pemimpin juga akan menentukan kinerja perusahaan dalam mencapai tujuannya. Berapa banyak perusahaan yang bangkit setelah memiliki manajemen kepemimpinan yang handal, dan berapa banyak perusahaan yang tumbang karena ditinggalkan seorang pemimpin.³⁷ Hasil dari motivasi pimpinan dalam membangun kedisiplinan yaitu sangat berpengaruh banyak kepada perusahaan seperti:

- a. Disiplin korektif, pada disiplin korektif pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.
- b. Disiplin preventif, adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai, mengikut dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.³⁸

5. Bagaimana Mengevaluasi Kedisiplinan Kerja Karyawan di BMT NU Cabang Tlanakan

Penilaian prestasi kerja adalah menilai resiko hasil kerja nyata dengan standart kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Menurut Andrew penilaian adalah proses mengestimasi atau menetapkan nilai, penampilan,

³⁷ Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hal.134

³⁸ Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, hal. 129-130

kualitas atau status dari beberapa objek, orang atau benda. dan penilaian prestasi adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan. Menurut Dale Yoder penilaian prestasi kerja merupakan prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai.³⁹

Metode penilaian prestasi pada dasarnya dikelompokkan atas metode tradisional (metode tertua dan paling sederhana untuk menilai prestasi karyawan diterapkan secara tidak sistematis maupun dengan sistematis) dalam metode tradisional dikenal beberapa metode antara lain *rating scale* yang penilaiannya dilakukan oleh atasan atau supervisor untuk mengukur karakteristik. *Employee comparison* penilaian dengan cara membandingkan pekerja satu dengan yang lain, *ceks list*, *freeform essay* dan *critical incident*. Sedangkan metode modern (perkembangan dari metode tradisional dalam menilai karyawan) yang termasuk metode ini adalah: *assessment* metode yang dilakukan dengan pembentukan tim penilai khusus.⁴⁰

³⁹ Nashar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal.61-62

⁴⁰ Nashar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal. 62-67

