

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Lembaga keuangan syariah (*syariah financial institutions*) merupakan suatu badan usaha atau institusi yang kekayaannya terutama dalam bentuk aset-aset keuangan (*financial asset*) maupun *non financial asset* atau aset riil berlandaskan konsep syariah.¹ Lembaga keuangan syariah dibagi menjadi dua, yaitu lembaga keuangan bank syariah dan lembaga keuangan syariah non bank.² Salah satu jenis lembaga keuangan syariah non bank yang ada di Indonesia adalah BMT.

Baitul Maal wat Tamwil (BMT) adalah balai usaha mandiri terpadu yang isinya berintikan konsep Baitul Maal wat Tamwil yang kegiatannya adalah mengembangkan usaha-usaha produktif yang investasi dalam mengembangkan kualitas kegiatan ekonomi pengusaha makro dan kecil, antara lain mendorong kegiatan menabung dan pembiayaan kegiatan ekonominya. “Sejak pertama kali diperkenalkan pada awal 2000-an hingga saat ini, BMT terus mengalami peningkatan dan mencapai titik yang luar biasa.”³ Peningkatan BMT dapat dilihat dengan semakin banyaknya jumlah BMT yang berdiri di Indonesia.

BMT memiliki keunggulan diantaranya adalah secara usaha yang beroperasi secara syariah BMT dapat mendidik hidup yang baik secara Islam

¹Rizki Dian Mensari dan Ahmad Dzikra, “Islam Dan Lembaga Keuangan Syariah”, *Jurnal Al-Intaj*, Vol. 3, No. 1, Maret 2017, hlm. 246

²Mardani, *Aspek Hukum Lembaga Keuangan Syariah Di Indonesia* (Jakarta: Kencana, 2017), hlm. 4

³Irdlon Sahil, “Potensi Baitul Maal wat Tamwil (BMT) Dalam Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi Indonesia”, *Jurnal Al-Insyiroh*, Vol.5, No. 2 (September, 2019), hlm. 34

dan BMT juga memiliki peran yang sangat penting dalam masyarakat. Tidak hanya itu keberadaan BMT ini sangat membantu masyarakat khususnya kalangan menengah ke bawah yang ingin mandiri bersama-sama. BMT merupakan lembaga keuangan yang menghimpun dana dari masyarakat (anggota BMT) yang mempercayakan dananya di simpan di BMT dan menyalurkan dana tersebut kepada masyarakat yang di berikan pinjaman oleh BMT.

BMT juga menjadi salah satu lembaga keuangan syariah yang cukup menjadi perhatian dan memiliki kemenarikan di kalangan masyarakat. Salah satunya adalah BMT UGT Sidogiri yang ada di Kabupaten Pamekasan. Perkembangan BMT UGT Sidogiri bisa dibilang sudah berkembang dengan pesat, terbukti dengan banyaknya kantor cabang yang berada di Kabupaten Pamekasan, yaitu sebanyak delapan kantor cabang yang teresebar di berbagai wilayah di Kabupaten Pamekasan. “BMT UGT Sidogiri adalah organisasi dan nama dagang yang digunakan oleh BMT UGT Sidogiri dan beberapa anak perusahaannya untuk menjalankan bisnis korporasi, sekuritas dan investasi internasional.”⁴

Pada BMT UGT Sidogiri diterapkan disiplin sholat, disiplin waktu dan disiplin aturan. Maksudnya adalah BMT UGT Sidogiri Kabupaten Pamekasan membiasakan semua karyawannya untuk selalu tepat waktu dalam melaksanakan ibadah shalat, hal ini untuk menjaga identitas karyawan BMT UGT Sidogiri sebagai seorang santri yang taat akan agama. Selain itu, semua karyawan BMT UGT Sidogiri dibiasakan untuk selalu disiplin waktu.

⁴<https://bmtugtsidogiri.co.id/privacy-policy>, diakses pada tanggal 20 Oktober 2020 pukul 19:27 WIB

Mereka dituntut untuk datang tepat waktu dan setelah itu, mereka langsung terjun ke lapangan untuk menghampiri nasabah dan menawarkan produk-produk yang ada di BMT UGT Sidogiri.

Selain itu, motivasi dalam bekerja di BMT UGT Sidogiri Kabupaten Pamekasan terdiri dari tiga aspek yaitu motivasi aqidah, ibadah dan muamalah. Bekerja diniatkan untuk beribadah, mencari ridho Allah SWT serta menjadi amal akhirat sehingga tujuannya bukan hanya untuk keuntungan duniawi saja. Dengan demikian, setiap karyawan memiliki komitmen islami yaitu memiliki keyakinan untuk loyal terhadap organisasi dan istiqomah dalam bekerja.”⁵ Penerapan motivasi di BMT UGT Sidogiri ini tentunya berbeda dengan lembaga keuangan yang lain.

“Sampai saat ini BMT UGT Sidogiri sudah semakin berkembang. Terbukti sampai saat ini BMT UGT Sidogiri sudah memiliki 278 unit kantor pelayanan dengan total aset lebih dari Rp 2,4 triliun.”⁶ “Selain itu BMT UGT Sidogiri juga memperoleh beberapa penghargaan-penghargaan atas kinerja yang telah dicapai oleh BMT UGT Sidogiri. Salah satunya yaitu BMT UGT Sidogiri memperoleh penghargaan *The Islamic Micro Finance 2014* dengan aset lebih dari Rp 50 miliar dari *Karim Business Consulting*.”⁷ Salah satu faktor BMT berkembang salah satunya adalah sumber daya manusia.

“Sumber daya manusia merupakan satu dari sekian banyak sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan

⁵<https://www.bmtugtsidogiri.co.id/berita-667-implementasi-islamic-spiritual-capital-dalam-praktik-bisnis-baitul-maal-wat-tamwil-.html>, diakses pada tanggal 01 Januari 2021 pukul 5:56 WIB

⁶www.bmtugtsidogiri.co.id, diakses pada tanggal 17 Oktober 2020 pukul 10:17 WIB

⁷www.bmtugtsidogiri.co.id/penghargaan-dan-prestasi.html, diakses pada tanggal 17 Oktober 2020 pukul 12:12 WIB

aktivitas.”⁸ Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dan memiliki upaya mencapai tujuan organisasi. Secanggih apapun alat yang ada dalam organisasi kalau tidak dibarengi dengan kemampuan sumber daya manusianya maka dapat dipastikan proses organisasi tidak dapat berjalan dengan lancar. Sebanyak apapun modal usaha yang dimiliki organisasi kalau tidak didukung dengan sumber daya manusia yang handal maka pengelolaan organisasi tersebut tidak akan maksimal.⁹

Setiap BMT mengharapkan kinerja karyawan yang tinggi. Hal tersebut harus diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, kerja keras karyawan, kerja sama antar karyawan, juga sistem kepemimpinan yang baik. Kinerja karyawan dapat menentukan sasaran dari kinerja yang akan datang sehingga akan terlintas kinerja baik atau tidak untuk kedepannya dan kinerja juga dapat memberikan tanggung jawab perorangan dan kelompok sehingga untuk selanjutnya akan jelas apa yang akan dilakukan oleh karyawan.¹⁰

Kinerja merupakan hasil kerja dan tingkah laku. Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya.”¹¹ Jadi dari pengertian diatas bahwa kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari apa yang dikerjakan oleh karyawan tersebut dengan cara mengikuti tata cara atau prosedur sesuai

⁸ Mamik, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Zifatama Jawara, 2016), hlm. 25

⁹ Ajabar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2020), hlm.4

¹⁰ Masram dan Muah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2017), hlm. 141

¹¹ Masram dan Muah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*, hlm. 138-139

standar yang telah ditetapkan salah satunya misalnya menjalani tugas dengan baik.

Dengan menjalani tugas dengan baik ini akan menciptakan disiplin kerja yang baik didepan pimpinan melalui hasil kerjanya. Dari penjelasan diatas, kinerja merupakan hasil-hasil kerja seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan untuk mewujudkan tujuan tertentu. Untuk mewujudkan tujuan ataupun pencapaian tersebut dapat di lihat dari masing-masing kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh disiplin kerja para karyawan dan motivasi kerja karyawan itu sendiri. “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”¹² Dalam BMT disiplin kerja sangatlah penting untuk para karyawan untuk bisa mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran untuk menaati peraturan yang ada di BMT dan hal tersebut bertujuan agar bisa lebih optimal dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan BMT dengan baik.

Selanjutnya adalah motivasi kerja. Motivasi kerja memiliki peranan penting dalam keberhasilan BMT, karena motivasi kerja merupakan keadaan seseorang yang berkeinginan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Untuk menghasilkan kinerja yang optimal perlu adanya motivasi kerja. Dalam motivasi karyawan memang

¹²Umi Farida dan Sri Hartono, *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, (Ponogoro: umpo press. 2015), hlm. 42-44

tidaklah mudah karena di dalam diri seorang individu perlu adanya keinginan yang timbul dari dirinya sendiri.

Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BMT UGT Sidogiri Kabupaten Pamekasan.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah di sampaikan di atas, maka rumusan masalah penelitian secara umum adalah:

1. Apakah disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Kabupaten Pamekasan?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Kabupaten Pamekasan?
3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Kabupaten Pamekasan?

C. Tujuan penelitian

Tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini meliputi:

1. Untuk menganalisis apakah disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Kabupaten Pamekasan.
2. Untuk menganalisis disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Kabupaten Pamekasan.

3. Untuk menganalisis motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Kabupaten Pamekasan.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang ingin dicapai dalam penelitian ini meliputi:

1. Kegunaan Teoritik

- a. Penelitian diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Kabupaten Pamekasan.
- b. Penelitian ini di harapkan dapat menambah kepustakaan dalam dunia pendidikan khususnya prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Madura.
- c. Penelitian ini di harapkan mampu menambah pengetahuan dan wawasan bagi calon karyawan yang bekerja.

2. Kegunaan Praktis

- a. Penelitian ini yang di harapkan mampu menambah pengetahuan dan wawasan bagi penyusun mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
- b. Penelitian ini di harapkan dapat menjadi bahan acuan bagi penelitian-penelitian yang relevan di masa yang akan datang.
- c. Penelitian ini di harapkan dapat menjadi bahan acuan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam merekrut karyawan baru demi kinerja karyawan yang baik.

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini meliputi variabel-variabel yang diteliti, populasi atau subjek penelitian dan lokasi penelitian dengan penjabaran sebagai berikut:

a. Disiplin kerja

Indikator Disiplin Kerja:¹³

- 1) Karyawan selalu menaati peraturan yang ditetapkan perusahaan
- 2) Karyawan selalu tepat waktu dalam hal kehadiran ditempat kerja
- 3) Tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya
- 4) Karyawan kerja yang ditetapkan pimpinan
- 5) Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

b. Motivasi kerja

Indikator Motivasi Kerja:¹⁴

- 1) Upah / gaji yang layak
- 2) Pemberian insentif
- 3) Mempertahankan harga diri
- 4) Memenuhi kebutuhan rohani
- 5) Memenuhi kebutuhan partisipasi
- 6) Menempatkan pegawai pada tempat yang sesuai
- 7) Menimbulkan rasa aman di masa depan
- 8) Memperhatikan lingkungan tepat kerja
- 9) Menciptakan persaingan yang sehat

¹³ Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004), hlm. 746

¹⁴ Riduwan, *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2002), hlm. 189

c. Kinerja karyawan

Indikator Kinerja:¹⁵

- 1) Kuantitas
- 2) Kualitas
- 3) Keandalan karyawan
- 4) Kehadiran

2. Objek penelitian

Dalam penelitian ini data yang di teliti adalah semua karyawan di BMT UGT Sidogiri Kabupaten Pamekasan. Penelitian ini dilakukan di 8 cabang BMT UGT Sidogiri di Kabupaten Pamekasan, sebagai berikut:

- a. BMT UGT Sidogiri Pamekasan kota
- b. BMT UGT Sidogiri Tlanakan
- c. BMT UGT Sidogiri Pagendingan
- d. BMT UGT Sidogiri Pagantenan
- e. BMT UGT Sidogiri Pakong
- f. BMT UGT Sidogiri Waru
- g. BMT UGT Sidogiri Proppo
- h. BMT UGT Sidogiri Pasean

F. Asumsi Penelitian

“Asumsi penelitian adalah anggapan dasar atau postulat tentang suatu hal berkenaan dengan masalah penelitian yang kebenarannya sudah diterima

¹⁵ Beni Agus Setiono, Tri Andjarwati, *Budaya Keselamatan, Kepemimpinan Keselamatan, Pelatihan Keselamatan, Iklim Keselamatan, Dan Kinerja*, (Sidoarjo: Zifatama Jawara, 2019), hlm. 156-157

oleh peneliti.”¹⁶ Asumsi sangat diperlukan dalam sebuah penelitian, agar peneliti memiliki dasar pijakan yang kuat terhadap masalah yang akan diteliti. Penelitian dengan variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja¹⁷, budaya organisasi¹⁸, sarana prasarana¹⁹, motivasi kerja²⁰, disiplin kerja²¹, kompensasi²², kepemimpinan²³, rotasi kerja²⁴, pembagian tugas²⁵, dan tanggung jawab.²⁶

¹⁶ Tim Penyusun Pedoman Karya Ilmiah, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Pamekasan: STAIN Pamekasan Perss, 2015), hlm. 10

¹⁷Eki Saputra, Lukmanul Hakim, Dini Anggraini, “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Kelana Makmur Batam”, *Jurnal BENING*, Vol. 4, No. 2 (2017); Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto, Arik Prasetya, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)”, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 8 No. 2 (Maret, 2014); Dori Mitra Candana, “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan”, *Jurnal EKOBISTEK*, Vol. 7, No. 1 (April, 2018)

¹⁸Eki Saputra, Lukmanul Hakim, Dini Anggraini, “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Kelana Makmur Batam”, *Jurnal BENING*, Vol. 4, No. 2 (2017); Nel Arianty, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai”, *Jurnal Manajemen & Bisnis*, Vol 14 No. 02 (Oktober, 2014); Arief Budi Santoso, “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Panin Bank Cabang Pondok Indah”, *Jurnal KREATIF*, Vol. 5, No. 1 (Januari, 2018).

¹⁹Nurinaya, “Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Sarana Prasarana Dan Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Makassar”, *Jurnal Economix*, Vol. 5 No. 2 (Desember, 2017); Marliya, Happy Fitria, Nurkhalis, “Pengaruh Srana Prasarana dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Barat”, *Jurnal of Education Research*, vol. 1 No. 3; Ujang Permana, “Pengaruh Sarana Prasarana Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru Serta Dampaknya Pada Prestasi Belajar Siswa Pada SMK Farmasi Di Kabupaten Majalengka”, *Jurnal PUBLICITAS*, Vol. 10, No.2 , (September, 2016).

²⁰Nurinaya, “Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Sarana Prasarana Dan Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Makassar”, *Jurnal Economix*, Vol. 5 No. 2 (Desember, 2017); Arief Budi Santoso, “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Panin Bank Cabang Pondok Indah”, *Jurnal KREATIF*, Vol. 5, No. 1 (Januari, 2018); Ujang Permana, “Pengaruh Sarana Prasarana Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru Serta Dampaknya Pada Prestasi Belajar Siswa Pada SMK Farmasi Di Kabupaten Majalengka”, *Jurnal PUBLICITAS*, Vol. 10, No.2 , (September, 2016).

²¹Fendra Nawa, Sesilya Kempa, “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Nusa Tenggara Timur”, *Jurnal AGORA*, Vol. 5, No. 3, 2017; Dori Mitra Candana, “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan”, *Jurnal EKOBISTEK*, Vol. 7, No. 1 (April, 2018); Arief Budi Santoso, “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Panin Bank Cabang Pondok Indah”, *Jurnal KREATIF*, Vol. 5, No. 1 (Januari, 2018).

²²Fendra Nawa, Sesilya Kempa, “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Nusa Tenggara Timur”, *Jurnal AGORA*, Vol. 5, No. 3, 2017; Gerry Lengkong, Altje Tumbel, Paulina Van Rate, “Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena harus dibuktikan kebenarannya.²⁷ Dalam penelitian ini dapat di susun hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. H1: Ada pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Kabupaten Pamekasan
2. H2: Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Kabupaten Pamekasan.
3. H3: Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Kabupaten Pamekasan.

Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado”, *Jurnal EMBA*, Vol. 3, No. 3 (September, 2015); Ferdy Roring, “Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja Ddan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Danamon Cabang Manado”, *Jurnal Manajemen Bisnis dan Inovasi*, Vol. 4, No. 3 (November, 2017).

²³Eki Saputra, Lukmanul Hakim, Dini Anggraini, “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Kelana Makmur Batam”, *Jurnal BENING*, Vol. 4, No. 2 (2017); Gerry Lengkong, Altje Tumbel, Paulina Van Rate, “Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado”, *Jurnal EMBA*, Vol. 3, No. 3 (September, 2015); Nurdin Yusuf, “Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Gorontalo”, *Jurnal Gorontalo Development Review*, Vol. 1, No. 1 (April, 2018)

²⁴David T. Manopo, Victor P.K Lengkong, Rita Taroreh, “Pengaruh Rotasi Kerja, Etos Kerja Dan Karakteristik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasarharja Putera Cabang Manado”, *Jurnal EMBA*, Vol. 6, No. 4 (September, 2018); Indra Sutrisna, Nandang Saepudin Zenju, Ginung Pratidina, “Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Struktural Di RSUD Ciawi”, *Jurnal GOVERNANSI*, Vol. 4, No. 1 (April, 2018); Dewi Untari, Wendy Muliadi, “Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”, *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, Vol. 19, No. 2 (Oktober 2018).

²⁵Gerry Lengkong, Altje Tumbel, Paulina Van Rate, “Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado”, *Jurnal EMBA*, Vol. 3, No. 3 (September, 2015); Ferdy Roring, “Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja Ddan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Danamon Cabang Manado”, *Jurnal Manajemen Bisnis dan Inovasi*, Vol. 4, No. 3 (November, 2017); Herni Herawati, “Analisis Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung”, *Jurnal Ilmu Administrasi UNPAS*.

²⁶Nurdin Yusuf, “Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Gorontalo”, *Jurnal Gorontalo Development Review*, Vol. 1, No. 1 (April, 2018); Proy Lokbere, Agus Soepandi Soegoto, Mac Donald Walangitan, “Pengaruh Konflik Kerja Dan Tanggungjawab Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Papua Pusat Jayapura Kota Provinsi Papua”, *Jurnal EMBA*, Vol. 5, No. 3 (September, 2017); Rifmanesi, Elfianto Yusuf, Budi Yanti, “Pengaruh Komunikasi Dan tanggung Jawab Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat”, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 10, No. (Januari, 2019).

²⁷ Sandu Siyoto, M. Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), hlm. 56

H. Definisi Istilah

Untuk menghindari kesalahpahaman mengenai maksud dari judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di BMT UGT Sidogiri Kabupaten Pamekasan.” Maka perlu kiranya peneliti merumuskan definisi-definisi istilah sebagai berikut :

1. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.²⁸
2. Motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk bekerja.²⁹
3. Kinerja karyawan merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya.³⁰

I. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya yang ada hubungannya dengan variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

“Penelitian pertama oleh Muhammad Taufiek Rio Sanjaya tahun 2015, tentang Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan hotel Ros In Yogyakarta yang

²⁸Umi Farida dan Sri Hartono, *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, hlm. 42

²⁹ Umi Farida dan Sri Hartono, *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, hlm. 26

³⁰ Masram dan Muah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*, hlm. 138

berjumlah 115 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner untuk memperoleh data. Variabel dalam penelitian ini adalah kinerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta. Uji parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap karyawan Hotel Ros In Yogyakarta dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap karyawan Hotel Ros In Yogyakarta.”³¹ Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,679 atau 67,9 %. Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah, variabel yang diteliti sama-sama disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan sama-sama sampel jenuh. Perbedaannya adalah terletak pada lokasi yang akan diteliti.

“Penelitian kedua oleh Nining Syafitriningsih tahun 2017, tentang Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Inkabiz Indonesia. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Inkabiz Indonesia sebanyak 100 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah convenience sampling dengan jumlah sampel sebanyak 80 responden. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer seperti kuesioner, wawancara, eksperimen dan observasi. Variabel dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Metode

³¹ Muhammad Taufiek Rio Sanjaya, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta" (Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta, 2015), hlm. 71

analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan PT. Inkabiz Indonesia. Uji parsial menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Inkabiz Indonesia dan variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Inkabiz Indonesia.”³² Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,677 atau 67,7 %. Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah, variabel yang diteliti sama-sama disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Perbedaannya adalah terletak pada lokasi yang akan diteliti dan teknik pengambilan sampel yang digunakan.

“Penelitian ketiga oleh Zuhria Husnia Hasibuan tahun 2018, tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas yang berjumlah 55 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan kuesioner. Variabel dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, stres kerja, motivasi kerja dan kinerja. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja

³² Nining Syafitriningsih, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Inkabiz Indonesia" (Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2017), hlm. 89

Padang Lawas. Uji parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas.”³³ Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,803 atau 80,3 %. Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah terdapat variabel yang sama yaitu variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan sama-sama sampel jenuh. Perbedaannya adalah terletak pada lokasi yang akan diteliti dan juga terdapat variabel yang berbeda yaitu stres kerja.

“Penelitian keempat oleh Rizka Nur Azizah tahun 2018, tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai BTN Syariah KC Semarang. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BTN Syariah KC Semarang yang berjumlah 60 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Variabel dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BTN Syariah KC Semarang, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

³³Zuhria Husnia Hasibuan, "Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas" (Skripsi, UIN Sumatera Utara, Medan, 2018), hlm. 64

kinerja pegawai BTN Syariah KC Semarang, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BTN Syariah KC Semarang.”³⁴ Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,872 atau 87,2 %. Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah terdapat variabel yang sama yaitu variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan sama-sama sampel jenuh. Perbedaannya adalah terletak pada lokasi yang akan diteliti dan juga terdapat variabel yang berbeda yaitu variabel lingkungan kerja.

“Penelitian kelima oleh Lisa Septianingsih tahun 2019, tentang Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo yang berjumlah 70 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Variabel dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, upah dan kinerja. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan upah secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo. Uji parsial menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo, motivasi kerja berpengaruh secara

³⁴ Rizka Nur Azizah, "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BTN Syariah KC Semarang" (Skripsi, IAIN Salatiga, Salatiga, 2018), hlm. 63

signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo, disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo, dan upah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo.”³⁵ Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,738 atau 73,8 %. Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah terdapat variabel yang sama yaitu variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan sama-sama sampel jenuh. Perbedaannya adalah terletak pada lokasi yang akan diteliti dan juga terdapat variabel yang berbeda yaitu variabel kepemimpinan dan upah.

³⁵ Lisa Septianingsih, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo" (Skripsi, UIN Raden Intan, Lampung, 2019), hlm. 136-138