

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan sumber daya penting untuk mencapai tujuan suatu organisasi yang mempunyai perbedaan karakteristik dengan sumber daya lainnya. Manusia dikatakan sebagai sumber daya penting karena bagaimana pun canggihnya sebuah teknologi yang ada saat ini, manusia merupakan pelaku utama dalam teknologi itu sendiri. Sumber daya manusia (SDM) di dalam suatu organisasi/perusahaan merupakan suatu yang esensial untuk menjalankan roda organisasi/perusahaan/lembaga untuk mencapai tujuan organisasi. Pada umumnya kehidupan di dalam organisasi/perusahaan/lembaga, apapun bentuk dan sifatnya, baik yang bergerak di bidang perdagangan maupun di bidang jasa, akan selalu berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya secara efektif dan secara efisien.<sup>1</sup>

Organisasi merupakan suatu kesatuan yang kompleks yang berusaha mengalokasikan sumberdaya secara penuh demi tercapainya tujuan organisasi. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan bahwasanya organisasi tersebut efektif. Salah satu tujuan organisasi adalah meningkatkan kinerja karyawan.

---

<sup>1</sup> Heriyanto Dan Siti Noor Hidayati, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Maksipreneur*, 1 (Desember,2016), 67.

Menurut Lijan Poltak Sinambela, dkk, kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.<sup>2</sup>

Menurut Robbins, Kinerja karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu: hasil kerja yang dicapai oleh karyawan yang menyangkut kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan adalah:

- a. Kualitas hasil kerja
- b. Kuantitas hasil kerja
- c. Ketepatan waktu kerja<sup>3</sup>

Maka pada penelitian ini, peneliti memasukkan variabel kinerja karyawan untuk mengetahui apakah kinerja karyawan BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan berjalan atau tidak.

Sejak awal tujuan perusahaan yakni berorientasi untuk mendapatkan laba sebanyak-banyaknya. Untuk mencapai misinya perlu diberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja.

---

<sup>2</sup> Lijan Sinambela, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran Dan Implikasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 5.

<sup>3</sup> Mamik, *Monograf Perkembangan Dan Keunikan Variabel Motivasi Kinerja Kepuasan*, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2015), 62.

Motivasi menurut Mulyasa adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu. Peserta didik akan bersungguh-sungguh karena memiliki motivasi yang tinggi. Seorang siswa akan belajar bila ada faktor pendorongnya yang disebut motivasi. Mangkunegara menyatakan : “motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”.<sup>4</sup>

Motivasi kerja adalah suatu faktor yang akan mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut Hasibuan Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.<sup>5</sup>

Diantara berbagai teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli terdapat tiga nama besar yang dianggap paling menonjol dan mempengaruhi jalan fikiran para ahli sehubungan dengan motivasi kerja mereka itu adalah abraham maslow, frederich herberg, dan david mcCelland. Pemikiran teori kebutuhan Maslow tersebut kemudian oleh riley, shannon dijelaskan sebagai berikut:

---

<sup>4</sup> Heriyanto Dan Siti Noor Hidayati, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Maksipreneur*, 1 (Desember, 2016), 68.

<sup>5</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), 109-110.

Teori ini memandang bahwa manusia mempunyai kebutuhan yang bertingkat-tingkat dari yang paling sederhana hingga yang paling tinggi berdasarkan kadar kepentingannya. Apabila seperangkat kebutuhan telah terpenuhi maka kebutuhan tersebut tidak lagi berfungsi sebagai motivator. Kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Kebutuhan fisiologi (physiological needs)

Kebutuhan dasar untuk menunjang kehidupan manusia, yaitu; pangan, sandang, papan, dan seks. Apabila kebutuhan fisiologi ini belum terpenuhi secukupnya, maka kebutuhan lain tidak akan memotivasi manusia.

b. Kebutuhan rasa aman (safety needs)

Kebutuhan akan terbebaskannya dari bahaya fisik, rasa takut kehilangan pekerjaan dan materi.

c. Kebutuhan akan sosialisasi (social needs or affiliation)

Sebagai makhluk sosial manusia membutuhkan pergaulan dengan sesamanya dan sebagai bagian dari kelompok.

d. Kebutuhan penghargaan (esteem needs)

Kebutuhan merasa dirinya berharga dan dihargai oleh orang lain.

e. Kebutuhan aktualisasi diri (self actualization needs)

Kebutuhan untuk mengembangan diri dan menjadi orang sesuai dengan yang dicita-citakannya.<sup>6</sup>

Untuk dapat memahami tentang motivasi secara lebih mendalam maka harus dipahami pula bahwa di dalam organisasi publik akan terjadi interaksi dan aktivitas baik itu bersifat positif maupun bersifat negatif dalam

---

<sup>6</sup> Syaifuddin, *Motivasi Dan Kinerja Pegawai* (Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2018), 50.

hubungannya dengan pelaksanaan tugas, yang merupakan faktor penyebab terjadinya proses motivasi. Seperti dikemukakan oleh Wahjosumidjo, sebagai berikut:

1. Interaksi kerja sama antara pimpinan dan bawahan kolega maupun dengan atasan pimpinan itu sendiri.
2. Dalam proses interaksi tersebut terjadi perilaku bawahan yang harus diperhatikan, diarahkan, dibina, dikembangkan tetapi kemungkinan juga dipaksakan agar perilaku tersebut sesuai dengan organisasi yang bersangkutan.
3. Perilaku yang ditampilkan oleh para bawahan berjalan sesuai dengan sistem nilai dan aturan atau bertentangan.
4. Dengan perilaku yang berbeda-beda dapat terjadi karena keinginan dalam rangka pemenuhan kebutuhan yang berbeda-beda pula.

Dengan demikian, dalam proses motivasi seseorang akan melibatkan dengan beberapa faktor diatas. Menurut Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, Selain itu, ada berbagai macam dorongan dalam upaya untuk meningkatkan motivasi kerja yang dapat mempengaruhi efisiensi dan kualitas pekerjaan, yaitu: a. Keinginan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja yang kemudian akan menghasilkan usaha-usaha pegawai tersebut. b. Kemampuan dari pegawai untuk bekerja.<sup>7</sup>

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja karyawan. Dalam hal ini karyawan memiliki peranan yang sangat besar dalam proses produksi. Setiap tenaga kerja yang terlibat memiliki

---

<sup>7</sup>Darmadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekeplasekolahan* (Yogyakarta: Deepublish, 2018), 148-149.

tanggungjawab terhadap pekerjaan yang dijalankannya. Menurut Rivai, 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. Menurut Sinambela, Disiplin kerja adalah kesediaan dan kesadaran seseorang untuk menaati peraturan dan kebijakan serta menjalankan norma yang berlaku dalam perusahaan.<sup>8</sup>

Menurut Hani Handoko berpendapat bahwa pendisiplinan untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan di masa lalu. Sementara itu, sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif yang bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan pegawainya yang berbuat salah. Tindakan negatif ini biasanya mempunyai berbagai pengaruh sampingan yang merugikan seperti hubungan emosional terganggu, absensi meningkat, antipati atau kelesuan, dan ketakutan pada penyelia.

Menurut Bejo Siswanto menguraikan bahwa maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti:

1. Tujuan umum disiplin kerja. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini, maupun hari esok.

---

<sup>8</sup> Belly Okta Wijaya, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rukun Iku Agawae Santoso," *Jurnal Ekobis Dewantara* 1, No. 4 (April, 2018)

2. Tujuan khusus disiplin kerja. Tujuan khusus antara lain:

- a. Untuk para pegawai menempati segala peraturan dan kebijakan ketenaga kerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan service yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- d. Dapat bertindak dengan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- e. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitasnya yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.<sup>9</sup>

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai atau karyawan suatu organisasi, diantaranya adalah:

1. Faktor kepemimpinan
2. Faktor sistem penghargaan
3. Faktor kemampuan
4. Faktor balas jasa
5. Faktor keadilan

---

<sup>9</sup> Asep Hardiansyah, Dkk, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank Ocbc Nisp Bagian Record Management Dan Partnership Operation." *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara 2* (Oktober, 2019), 151.

6. Faktor pengawasan melekat
7. Faktor sanksi hukuman
8. Faktor ketegasan
9. Faktor hubungan kemanusiaan.<sup>10</sup>

Rivai menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti :

1. Kehadiran.
2. Ketaatan pada peraturan kerja.
3. Ketaatan pada standar kerja.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi.
5. Bekerja etis.<sup>11</sup>

Penulis memilih untuk melakukan penelitian di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan dimana BPRS Bhakti Sumekar adalah sebuah Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). BPRS Bhakti Sumekar adalah Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. Bank ini didirikan pada tanggal 16 September 2002 dengan bentuk perseroan terbatas (PT), kemudian dalam perkembangannya berubah status menjadi Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). BPRS Bhakti Sumekar berkantor pusat di Sumenep dengan satu kantor cabang di Pamekasan dan Layanan kantor kas yang tersebar di seluruh kabupaten Sumenep.<sup>12</sup> Alasan didirikannya BPRS Bhakti Sumekar adalah untuk meningkatkan dan mendayagunakan potensi ekonomi daerah dalam rangka meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD) sehingga Pemerintah

---

<sup>10</sup> Pandi Afandi, *Concept Dan Indicator Human Resources Management* (Yogyakarta: Deepublish, 2016), 10.

<sup>11</sup> Setia Ningsih, "Pengaruh Disiplin, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru," *JOM Fekon* 4, no. 1 (Februari, 2017), 463.

<sup>12</sup> [www.bhaktisumekar.co.id](http://www.bhaktisumekar.co.id) diakses pada tanggal 07 April 2021 pukul 06.30

Kabupaten Sumenep sangat memerlukan peran lembaga keuangan yang diharapkan dapat memenuhi tujuan tersebut. Dimana lembaga keuangan tersebut diharapkan dapat meningkatkan dan mendayagunakan perekonomian daerah guna mencapai kesejahteraan masyarakat daerah secara merata. Dan pada saat itu, lembaga keuangan yang sesuai dengan kondisi daerah Sumenep yang sangat ideal adalah lembaga keuangan mikro, dalam hal ini adalah Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS) Hal itulah yang menjadi alasan berdirinya Bank Perkreditan Rakyat Syariah.<sup>13</sup>

Penulis memilih untuk melakukan penelitian di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan yang merupakan Bank Perkreditan Rakyat Syariah yang selalu berupaya memberikan pelayanan yang terbaik yang tentunya tidak terlepas dari prinsip-prinsip syariah. BPRS Bhakti Sumekar mengalami pertumbuhan kinerja yang sangat signifikan dari tahun ke tahun. Hal itu dibuktikan dengan diraihnya penghargaan Infobank Sharia Award pada tahun 2019. dan BPRS Bhakti Sumekar selalu memberikan inovasi baru dengan meluncurkan ragam produk layanan contohnya layanan ATM tanpa kartu pada tahun 2018.<sup>14</sup>

Hal yang berkaitan dengan motivasi kerja, BPRS Bhakti Sumekar dalam peningkatan pelayanan dan peningkatan kualitas SDM mengikutkan para karyawan-karyawannya ke beberapa pelatihan, workshop, study banding dan sosialisasi.<sup>15</sup> Sedangkan hal yang berkaitan dengan disiplin kerja , karyawan BPRS masih ada yang datang tidak tepat waktu. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin

---

<sup>13</sup> [www.bhaktisumekar.co.id](http://www.bhaktisumekar.co.id) diakses pada tanggal 07-04-2021 pukul 07.20

<sup>14</sup> Ibid.

<sup>15</sup> Ibid

kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pembahasan tersebut menjadi penting untuk diteliti lebih lanjut, terkait dengan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk menjawab asumsi tersebut, maka penulis melakukan penelitian pada BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan dengan judul *“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan”*

## **B. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang tersebut, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan?
3. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan.

2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan.

#### **D. Asumsi Penelitian**

Asumsi penelitian adalah anggapan dasar atau postulat tentang suatu hal yang berkenaan dengan masalah penelitian yang kebenarannya sudah diterima oleh peneliti. Fungsi anggapan dasar dalam sebuah penelitian adalah sebagai landasan berfikir dan bertindak dalam melaksanakan penelitian, untuk mempertegas variabel yang diteliti, untuk menentukan dan merumuskan hipotesis.<sup>16</sup>

1. Motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan dapat mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan.
2. Disiplin kerja (pendisiplinan) yang ditetapkan oleh perusahaan dapat mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan.

#### **E. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris.

1.  $H_1$  : ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan.

---

<sup>16</sup>Tim Penyusun Pedoman Penulisan Karya Ilmiah, *Penulisan Karya Ilmiah Edisi Revisi* (Pamekasan: STAIN Pamekasan, 2015), hlm. 10.

2.  $H_2$  : ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan.
3.  $H_3$  : ada pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan pada BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan.

## **F. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna serta memberikan manfaat bagi beberapa pihak, baik manfaat secara teoritis maupun manfaat secara praktis.

### **1. Manfaat Secara Teoritis**

Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan serta pengetahuan mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### **2. Manfaat Secara Praktis**

#### **a. Bagi peneliti**

Hasil penelitian ini sebagai sarana pembelajaran untuk melatih ketajaman analisis atau berpikir secara kritis dalam penelitian. Penelitian ini juga dapat menambah wawasan serta pengetahuan peneliti terkait seberapa banyak pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan.

**b. Bagi Lembaga IAIN Madura**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam ilmu pengetahuan khususnya yang dapat dijadikan referensi atau rujukan dibidang lembaga keuangan atau perusahaan dan sebagai perbandingan serta referensi bagi penelitian selanjutnya.

**c. Bagi BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan guna mengetahui seberapa banyak pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga diharapkan dapat menjadi masukan yang positif untuk meningkatkan kinerja karyawan guna kemajuan dan kelangsungan perusahaan agar lebih baik dari sebelumnya.

**d. Bagi karyawan**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi karyawan BPRS Bhakti Sumekar mengenai kinerjanya melalui variabel-variabel tersebut.

## **G. Ruang Lingkup Penelitian**

### **1) Ruang Lingkup Variabel**

Agar penelitian yang dilakukan dapat lebih fokus dan terarah, maka perlu adanya batasan mengenai materi yang akan diteliti terhadap karyawan sesuai dengan variabel yang diangkat dalam penelitian.

Penelitian ini menggunakan tiga variabel yang terdiri dari motivasi kerja ( $X_1$ ), dan disiplin kerja ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas, dan kinerja

karyawan sebagai variabel terikat (Y). Agar variabel yang menjadi fokus tersebut tidak meluas, maka perlu adanya batasan terhadap materi yang akan diteliti.

- a. Untuk motivasi kerja, indikator-indikator yang akan diteliti meliputi:<sup>17</sup>
  - 1) Kebutuhan fisiologis (physiological needs)
  - 2) Kebutuhan rasa aman (safety needs)
  - 3) Kebutuhan akan sosialisasi (social needs of affiliation)
  - 4) Kebutuhan penghargaan (esteem needs)
  - 5) Kebutuhan aktualisasi diri (self actualization needs)
- b. Untuk disiplin kerja, indikator-indikator yang akan diteliti meliputi:<sup>18</sup>
  - 1) Kehadiran.
  - 2) Ketaatan pada peraturan kerja.
  - 3) Ketaatan pada standar kerja.
  - 4) Tingkat kewaspadaan tinggi.
  - 5) Bekerja etis.
- c. Untuk kinerja karyawan, indikator-indikator yang akan diteliti meliputi:<sup>19</sup>
  - 1) Kualitas hasil kerja
  - 2) Kuantitas hasil kerja
  - 3) Ketepatan waktu kerja

---

<sup>17</sup> Syaifuddin, *Motivasi Dan Kinerja Pegawai* (Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2018), 50.

<sup>18</sup> Setia Ningsih, "Pengaruh Disiplin, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru," *JOM Fekon* 4, no. 1 (Februari, 2017), 463.

<sup>19</sup> Mamik, *Monograf Perkembangan Dan Keunikan Variabel Motivasi Kinerja Kepuasan*, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2015), 62.

## 2) Ruang Lingkup Subjek dan Lokasi

Subjek yang diteliti yaitu seluruh karyawan BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan. Adapun lokasi yang dijadikan sebagai objek penelitian adalah BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan yang beralamat di JL. Masegit, Gladak Anyar, Kecamatan Pamekasan, Kabupaten Pamekasan.

## H. Definisi Istilah

Untuk menghindari kesalah pahaman maksud dari judul penelitian ini, maka perlu kiranya peneliti merumuskan definisi istilah yang terdapat dalam judul penelitian ini. Ada beberapa istilah yang perlu peneliti definisikan, antara lain:

1. Motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.<sup>20</sup>
2. Disiplin kerja adalah kesediaan dan kesadaran seseorang untuk mentaati peraturan dan kebijakan serta menjalankan norma yang berlaku dalam perusahaan.<sup>21</sup>
3. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>22</sup>

---

<sup>20</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), 109.

<sup>21</sup> Belly Okta Wijaya, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rukun Iku Agawae Santoso," *Jurnal Ekobis Dewantara* 1, No. 4 (April, 2018)

<sup>22</sup> Mamik, *Monograf Perkembangan Dan Keunikan Variabel Motivasi Kinerja Kepuasan*, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2015), 62.

## I. Kajian Terdahulu

Adanya kajian terdahulu yaitu untuk memberikan kajian empiris serta kerangka kajian teoritis bagi permasalahan sebagai dasar untuk penulis menemukan beberapa kajian teoritis bagi permasalahan sebagai dasar untuk penulis menemukan beberapa penelitian yang serupa dengan tema penelitian yang diangkat yaitu:

1. Pada penelitian yang dilakukan oleh Siti Mahmudah dengan judul skripsi “pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada LKSM BMT Muamalat Center Indonesia Wilayah DIY)”.

Penelitian yang dilakukan oleh Siti Mahmudah menggunakan penelitian kuantitatif. Variabel yang digunakan yaitu kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi sebagai variabel x. Kinerja karyawan sebagai variabel y.

Hasil penelitian dari Siti Mahmudah yaitu:

- a. Berdasarkan hasil uji F dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $9,877 > 2,1856$ ).
- b. Berdasarkan hasil uji t secara parsial dapat disimpulkan bahwa:
  - 1) Besarnya  $t_{hitung}$  kepemimpinan adalah 1,895 dan  $t_{tabel}$  1,2977 dengan signifikansi 0,063. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $1,895 > 1,2977$ ) dan signifikansi  $0,063 < 0,10$  maka  $H_{a1}$  diterima. Jadi

kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 2) Besarnya  $t_{hitung}$  budaya organisasi adalah 0,951 dan  $t_{tabel}$  1,2977 dengan signifikansi 0,346. Karena  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,951 < 1,2977$ ) dan signifikansi  $0,346 < 0,10$  maka  $H_{a2}$  ditolak. Jadi budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan budaya organisasi pada BMT Jaringan MCI masih dikategorikan pada budaya organisasi yang lemah.
- 3) Besarnya  $t_{hitung}$  motivasi adalah -1,873 dan  $t_{tabel}$  1,2977 dengan signifikansi 0,066. Karena  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $-1,873 < 1,2977$  dan signifikansi  $0,066 < 0,10$  maka  $H_{a3}$  ditolak. Jadi motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan individu (karyawan) belum mengarahkan kemampuan secara optimal dalam melakukan tugas yang harus dilakukan.
- 4) Besarnya  $t_{hitung}$  lingkungan kerja adalah 0,377 dan  $t_{tabel}$  1,2977 dengan signifikansi 0,707. Karena  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,377 < 1,2977$ ) dan signifikansi  $0,707 < 0,10$  maka  $H_{a4}$  ditolak. Jadi lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan fasilitas yang disediakan belum lengkap dan kurang memadai.
- 5) Besarnya  $t_{hitung}$  disiplin kerja adalah 4,331 dan  $t_{tabel}$  2,3988 dengan signifikansi 0,000. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,331 > 2,3988$ ) dan signifikansi  $0,000 < 0,01$  maka  $H_{a5}$  diterima. Jadi

disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 6) Besarnya  $t_{hitung}$  kompensasi adalah 2,075 dan  $t_{tabel}$  1,6741 dengan signifikansi 0,043. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (2,075 > 1,6741) dan signifikansi 0,043 < 0,05 maka  $H_{a6}$  diterima. Jadi kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>23</sup>

2. Pada penelitian yang dilakukan oleh M. Kurniawan dengan judul skripsi “pengaruh motivasi, dan Etos Kerja Islam terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan di dompet peduli ummat darrut tauhid cabang Palembang)”.

Penelitian yang dilakukan oleh M. Kurniawan menggunakan penelitian kuantitatif. Variabel yang digunakan yaitu motivasi dan Etos Kerja Islam sebagai variabel x. Kinerja karyawan sebagai variabel y.

Hasil penelitian dari M. Kurniawan yaitu:

- a. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada dompet peduli ummat darrut tauhid cabang Palembang. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi motivasi seseorang dalam bekerja maka berdampak pada semakin tinggi kinerja karyawan tersebut.
- b. Etos kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada dompet peduli ummat darrut tauhid cabang

---

<sup>23</sup> Siti Mahmudah, Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada LKMS BMT Jaringan Muamalat Center Indonesia Wilayah Diy”, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014), 98-99.

palembang. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi etos kerja islam seseorang dalam bekerja maka berdampak pada semakin tinggi kinerja karyawan tersebut.

- c. Motivasi dan etos kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada dompet peduli ummat darrut tauhiid cabang palembang. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi motivasi dan etos kerja islam seseorang dalam bekerja maka berdampak pada semakin tinggi kinerja karyawan tersebut.<sup>24</sup>

3. Pada penelitian yang dilakukan oleh imam machfudi dengan judul skripsi “pengaruh gaji, motivasi kerja, dan disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan KJKS BMT Fastabiq di pati”.

Penelitian yang dilakukan oleh imam machfudi menggunakan penelitian kuantitatif. Variabel yang digunakan yaitu gaji, motivasi kerja, dan disiplin Kerja sebagai variabel x. Kinerja karyawan sebagai variabel y.

Hasil penelitian dari imam machfudi yaitu:

- a. Hasil uji t menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, dengan memperoleh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.
- b. Hasil uji f menyatakan adanya pengaruh signifikan terhadap karyawan, dengan ditunjukkannya nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.
- c. Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel disiplin kerja mempunyai nilai koefisien regresi paling besar, sehingga variabel disiplin kerja merupakan variabel yang paling

---

<sup>24</sup> M. Kurniawan, “Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Di Dompok Peduli Ummat Darrut Tauhiid Cabang Palembang”, (Skripsi, UIN Raden Fatah Palembang, 2017), 61.

dominan mempengaruhi kinerja karyawan dibanding dengan variabel lain.<sup>25</sup>

Dalam penelitian-penelitian diatas mempunyai beberapa perbedaan dengan penelitian ini, antara lain:

- 1) Dalam penentuan variabel-variabel independen yang digunakan berbeda dengan variabel ini. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari motivasi kerja dan disiplin kerja.
- 2) Tempat penelitian dalam penelitian ini berbeda dengan tempat penelitian sebelumnya. Tempat penelitian dalam penelitian ini adalah BPRS Bhakti Sumekar cabang pamekasan.

---

<sup>25</sup> Imam Machfudi, “Pengaruh Gaji, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Fastabiq Di Pati”, (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2013), 14-15.