

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BMT AHMAD DAHLAN
CAWAS KABUPATEN KLATEN**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen

Peminatan :

Manajemen Sumber Daya Manusia



Diajukan Oleh :

ARUM RATNA SARI

NIM. 1821100002

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN

JUNI 2022

HALAMAN PERSETUJUAN
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BMT AHMAD DAHLAN
CAWAS KABUPATEN KLATEN

Diajukan Oleh :
ARUM RATNA SARI
NIM. 1821100002

Telah disetujui pembimbing untuk dipertahankan dihadapan Dewan Penguji
Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Widya Dharma Klaten
Pada tanggal 24 Juni 2022

Pembimbing Utama



H. Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd

NIK. 690 098 194

Pembimbing Pendamping



H. Arif Julianto, SN, S.E., M.Si

NIK. 690 301 250

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



H. Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd

NIK 690 098 194

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BMT AHMAD DAHLAN CAWAS KABUPATEN KATEN

Diajukan Oleh :

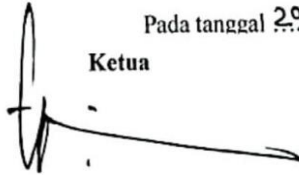
ARUM RATNA SARI

NIM. 1821100002

Telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten dan diterima untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Pada tanggal 29 Juni 2022.....

Ketua



Dr. Sutrisno Badri, S.E., M.Sc

NIK. 690 208 290

Pembimbing Utama



H. Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd

NIK. 0690 098 194

Sekretaris



Hj. Anis Marjulah, S.E., M.M

NIK. 690 994 143

Pembimbing Pendamping



H. Arif Julianto, SN, S.E., M.Si

NIK.690 301 250

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Sutrisno Badri, S.E., M.Sc.

NIK 690 208 290

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : ARUM RATNA SARI

NIM : 1821100002

Program : MANAJEMEN

Fakultas : EKONOMI

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi

Judul : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BMT AHMAD DAHLAN CAWAS
KABUPATEN KLATEN

adalah benar-benar karya saya sendiri dan bebas dari plagiat. Hal-hal yang bukan merupakan karya saya dalam skripsi ini telah diberi sitasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pembatalan ijazah dan pencabutan gelar sarjana yang saya peroleh dari skripsi ini.

Klaten, 29 Juni 2022

Penulis,



Arum Ratna Sari

02/06/2022 10:00:00

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah rabbil'alamin, segala puji bagi Allah SWT atas segala limpahan rahmat, hidayah dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurah limpahan kepada Rasulullah Muhammad SAW, yang menjadi suri tauladan bagi umat Islam. Semoga kita diistiqomahkan dalam menjalankan sunnah-sunnah beliau. Aamiin.

Penulis persembahkan skripsi ini untuk orang-orang yang senantiasa mendukung, membantu dan mendukung dalam proses meraih gelar Sarjana Manajemen, diantaranya:

1. Bapak, Ibu, Kakak, Adik, dan keluarga besar, atas segala do'a, nasehat, saran, motivasi, kasih sayang, dan semangat.
2. Segenap dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan banyak ilmu dalam pendidikan penulis sejauh ini dengan sabarnya dalam membimbing penulis untuk menyelesaikan skripsi. Semoga ilmu yang telah diajarkan bisa bermanfaat untuk kemudian hari.
3. Pimpinan dan karyawan BMT Ahmad Dahlan Cawas Kabupaten Klaten yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian dan membantu dalam proses pengambilan data.
4. Personil HMP Manajemen Ekonomi 2018/2019, terimakasih untuk perjuangan dan pembelajaran selama ini. Terimakasih banyak.

5. Sahabat dan teman-temanku, Maudy, Nuci, Lina dan Ratna terimakasih sudah selalu ada dan sering membantu dalam segala hal.
6. Teman-teman seperjuangan di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi angkatan 2018 terimakasih atas kebersamaanya selama ini.
7. Teman-teman KKN Kelompok IX (Sembilan), Desa Krakitan III, terimakasih atas semangat dan doanya.
8. Pihak – pihak lain yang tidak bisa penulis sebut satu-persatu.

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”.

(Q.S. Al Baqarah: 286)

“Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi orang lain”.

(HR. Ahmad)

“Jangan bandingkan prosesmu dengan orang lain karena tidak semua bunga tumbuh dan mekar secara bersamaan”.

“ Belajar kapanpun, dimanapun dan dengan siapapun”.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakatuh

Alhamdulillah rabbi' alamin, segala puji hanya milik Allah SWT, Dzat yang Maha Agung, Maha Sempurna, atas limpahan nikmat dan karunia yang tak henti-hentinya dianugerahkan, sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT Ahmad Dahlan Cawas Kabupaten Klaten”. Ini dengan baik.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten. Oleh karena itu dalam kesempatan ini, penulis dengan ketulusan dan kerendahan hati ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan masukan dan kontribusi berarti dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi ini, antara lain:

1. Prof. Dr. H. Triyono, M.Pd, selaku Rektor Universitas Widya Dharma Klaten.
2. Dr. Sutrisno Badri, S.E., M.Sc, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten sekaligus Pembimbing Akademik yang telah memberikan arahan selama penulis menjalankan empat tahun pendidikan.

3. H. Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten sekaligus Pemimbing I yang telah meluangkan waktu serta dengan sabar dan ikhlas memberikan masukan, bimbingan, dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
4. H. Arif Julianto SN, S.E., M.Si, selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dengan sabar dan tulus ikhlas memberikan masukan, bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Segenap dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi yang telah memberikan banyak ilmu dan pelayanan yang baik selama penulis menempuh pendidikan.
6. Bapak Ruswanto S.TP, Mp selaku Ketua BMT Ahmad Dahlan yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
7. Bapak Dyan, selaku Kepala Bidang SDM dan Kepegawaian BMT Ahmad Dahlan yang telah membantu dan memberikan informasi dalam penyusunan skripsi ini serta memberikan saran tentang banyak hal.
8. Karyawan BMT Ahmad Dahlan yang telah membantu mengisi kuesioner.
9. Semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, untuk itu penulis meminta kritik dan saran yang bersifat membangun

untuk pengembangan lebih lanjut. Akhir kata semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan bisa memperkaya ilmu pengetahuan terutama teman-teman program studi manajemen.

Wassalamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakatuh

Klaten, 29 Juni 2022

Penulis,

Arum Ratna Sari

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Alasan Pemilihan Judul.....	5
1.2.1 Alasan Objektif	5
1.2.2 Alasan Subjektif.....	5
1.3 Penegasan Judul.....	5
1.4 Pembatasan Masalah	6
1.5 Rumusan Masalah.....	6
1.6 Tujuan Penelitian.....	7
1.7 Manfaat Penelitian	7
1.7.1 Manfaat Teoritis	7
1.7.2 Manfaat Praktis	8
1.8 Sistematika Penulisan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	10

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.2 Fungsi – fungsi Manajerial dan Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2 Motivasi Kerja.....	13
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	13
2.2.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja.....	15
2.2.3 Indikator Motivasi Kerja.....	16
2.3 Disiplin Kerja	16
2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	16
2.3.2 Tujuan Disiplin Kerja.....	17
2.3.3 Bentuk – Bentuk Disiplin Kerja.....	18
2.3.4 Indikator Disiplin Kerja	19
2.4 Kinerja Karyawan	19
2.4.1 Pengertian Kinerja	19
2.4.2 Penilaian Kinerja Karyawan	20
2.4.3 Faktor yang memepengaruhi kinerja karyawan	21
2.4.4 Indikator Kinerja Karyawan	22
2.5 Penelitian Terdahulu	23
2.6 Kerangka Pemikiran.....	24
2.7 Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN	27
3.1 Desain Penelitian	27
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	27
3.3 Populasi Dan Sampel	28
3.3.1 Populasi.....	28
3.3.2 Sampel.....	28
3.4 Variabel Penelitian.....	29
3.4.1 Variabel Bebas	29
3.4.2 Variabel Terikat	29
3.5 Definisi Operasional.....	29
3.6 Jenis Data.....	31

3.7 Sumber Data	31
3.8 Metode Penelitian Data.....	32
3.9 Teknik Analisi Data	34
3.10 Metode Analisis Data	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
4.1 Gambaran Umum BMT Ahmad Dahlan	40
4.1.1 Logo BMT	40
4.1.2 Identitas BMT Ahmad Dahlan	41
4.1.3 Sejarah Singkat BMT AHMAD DAHLAN.....	41
4.1.4 Moto BMT Ahmad Dahlan	42
4.1.5 Visi Dan Misi BMT Ahmad Dahlan	42
4.1.6 Jenis Pelayanan BMT Ahmad Dahlan	42
4.1.7 Kebijakan BMT Ahmad Dahlan	43
4.1.8 Struktur Organisasi BMT Ahmad Dahlan Cawas Kabupaten Klaten...	44
4.2 Analisis Deskriptif.....	45
4.3 Analisis Data	50
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian	59
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	63
5.1 Simpulan	63
5.2 Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3.1 Definisi Operasional	29
Tabel 3.2 Skor Alternatif Jawaban Angket	33
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia	47
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan....	48
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	49
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas.....	51
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas	53
Tabel 4.7 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	54
Tabel 4.8 Hasil Uji t	56
Tabel 4.9 Hasil Uji F.....	57
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	25
Gambar 4.1 Logo BMT Ahmad Dahlan	40
Gambar 4.2 Struktur Organisasi BMT Ahmad Dahlan.....	44

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Izin Penelitian
- Lampiran 2 : Surat Balasan Penelitian
- Lampiran 3 : Surat Permohonan Penelitian
- Lampiran 4 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 5 : Tabulasi Data
- Lampiran 6 : Hasil Analisis Deskriptif Identifikasi Responden
- Lampiran 7 : Hasil Uji Validitas
- Lampiran 8 : Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 9 : Hasil Analisis Linier Berganda, Uji t , Uji F , dan Uji Koefisien Determinasi
- Lampiran 10 : Distribusi r Tabel
- Lampiran 11 : Distribusi t Tabel
- Lampiran 12 : Distribusi F Tabel
- Lampiran 13 : Foto Penelitian

ABSTRAK

Arum Ratna Sari, 1821100002. Skripsi. Program Studi Manajemen. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT Ahmad Dahlan Cawas Kabupaten Klaten.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BMT Ahmad Dahlan Cawas Kabupaten Klaten secara parsial dan simultan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan BMT Ahmad Dahlan yang berjumlah 50 karyawan. Metode pengumpulan data dilakukan penyebaran kuesioner secara langsung pada responden. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 25. Analisis ini meliputi analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Ahmad Dahlan Cawas Kabupaten Klaten. Secara simultan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap kinerja karyawan BMT Ahmad Dahlan Cawas Kabupaten Klaten. Variabel disiplin kerja merupakan variabel paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja sebesar 58,6% dan sisanya sebesar 41,4% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian yang digunakan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada masa perkembangan ekonomi di Indonesia saat ini banyak perusahaan atau organisasi yang dituntut untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain. Persaingan tersebut dapat mendorong perusahaan untuk meningkatkan kemampuan dalam menghadapi tantangan yang ada di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan. Untuk mendapatkan hasil yang menguntungkan maka peran sumber daya manusia sangatlah penting dalam mencapai keberhasilan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan hal terpenting bagi perusahaan atau organisasi. Karena sumber daya manusia dalam hal ini adalah kinerja karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi untuk menjalankan kegiatan operasional di perusahaan agar bisa mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan dengan demikian perusahaan atau organisasi perlu menghargai segala aspek yang ada dalam diri karyawan atau pegawai agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan kinerja yang unggul (Bruce, 2003). Dengan potensi keunggulan kinerja karyawan yang ada di dalam perusahaan harus dapat dikembangkan dengan sebaik – baiknya, sehingga mampu untuk memberikan hasil yang maksimal di dalam perusahaan.

Menurut Afandi (2018:83), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal atau tidak melanggar hukum dan tidak

bertentangan dengan moral dan etika. Di setiap perusahaan diharapkan agar karyawan mempunyai prestasi kerja yang bagus. Karena dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan dan memberikan pengaruh yang bagus untuk perusahaan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah motivasi kerja dan disiplin kerja. Menurut Azar & Shafighi (2013:2) menyatakan bahwa salah satu alasan kesuksesan karyawan adalah adanya faktor motivasi yang tinggi dan konsep motivasi yang digunakan untuk menjelaskan kemampuan dan kesempatan pekerja. Motivasi kerja adalah faktor yang lebih mengarah pada perilaku dalam perusahaan atau organisasi. Di dalam diri pegawai akan mempunyai motivasi yang digunakan untuk menggerakkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu. Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh faktor minat, rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja. dengan adanya keberadaan motivasi ini diharapkan semua karyawan mau bekerja dengan keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Untuk menciptakan kinerja karyawan agar berjalan dengan baik dan efektif maka hal tersebut tidak hanya didukung oleh motivasi kerja tetapi juga disiplin kerja. Menurut Rivai (2009) dalam Mia Lasmaya (2016:32), disiplin kerja adalah suatu hal yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku.

Mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka karyawan akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, disiplin kerja merupakan sarana untuk mencapai tujuan kinerja karyawan. Maka perlu adanya pembinaan disiplin kerja untuk meningkatkan ke disiplin pegawai atau karyawan. Dengan ini disiplin dapat membuat pekerja lebih efisien dan menghasilkan bekerja yang optimal.

Istilah BMT merupakan singkatan dari Baitul Maal wat Tamwil yaitu sebuah lembaga keuangan syariah yang memadukan konsep Maal dan Tamwil. Baitul Maal adalah menghimpun dan menyalurkan dana-dana sosial untuk masyarakat. Seperti zakat, infak, sedekah, wakaf, dan dana sosial lainnya. Sedangkan Baitul Tamwil menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan kepada masyarakat untuk memperoleh profit (keuntungan) berdasarkan prinsip syaria'ah. (www.bmtahmaddahlan.com).

BMT Ahmad Dahlan merupakan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPSS). BMT Ahmad Dahlan terletak di Kecamatan Cawas, Kabupaten, Klaten yang saat ini sudah berdiri selam kurang lebih 20 tahun. BMT Ahmad Dahlan berada dibawah naungan Pimpinan Cabang Muhammadiyah Cawas.

Muhammadiyah Klaten berdiri pada tahun 1920, yang dirintis Kyai Ibrahim seorang ulama dari Solo. Di awal berdirinya Muhammadiyah masih berbentuk Cabang, yakni cabang Klaten Kota, Dengan sekretaris di rumah Bapak H. Sierad sejak berdirinya Tabligh dilakukan ke Daerah lain Se -

Kabupaten Klaten, kemudian di susul cabang-cabang lain mulai berdiri seperti : Jatinom, Wedi, Cawas kemudian lima tahun kemudian berdiri Cabang dan Ranting Se-Kabupaten Klaten. Sedangkan PDM Klaten baru berdiri pada tahun 1960 yang mengkoordinir Cabang-cabang dan Ranting se Kabupaten Klaten. (<http://klaten.muhammadiyah.or.id/content-3sdet-sejarah.html/>).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan pimpinan dan karyawan BMT Ahmad Dahlan Cawas Kabupaten Klaten juga observasi oleh peneliti, masih ada beberapa karyawan yang mengalami penurunan kinerja karyawan. Juga adanya karyawan yang tidak mampu mencapai target yang diinginkan perusahaan atau organisasi disebabkan oleh kurangnya pemberian motivasi kerja dan arahan kepada karyawan dalam bekerja. Dalam hal ini pemberian motivasi kerja bisa menjadi penggerak serta pendorong bagi dalam menyelesaikan pekerjaan dengan optimal, namun minimnya dukungan motivasi kerja masih menjadi hambatan yang dialami oleh karyawan. Rendahnya disiplin kerja juga mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Dimana masih ada karyawan yang datang terlambat tanpa adanya izin terlebih dahulu dan tanpa alasan. Sehingga para karyawan terlihat tidak bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT Ahmad Dahlan Cawas Kabupaten Klaten”.

1.2 Alasan Pemilihan Judul

Pemilihan Judul yang diangkat penulis seperti yang tercantum dalam proposal skripsi yaitu sebagai berikut:

1.2.1 Alasan Objektif

a. Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka penulis ingin mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada BMT Ahmad Dahlan Cawas Kabupaten Klaten.

1.2.2 Alasan Subjektif

- a. Penulis ingin memberikan informasi kepada publik mengenai kinerja karyawan jika terdapat faktor yang mempengaruhi seperti faktor motivasi kerja dan disiplin kerja.
- b. Serta menambah pengetahuan penulis tentang sumber daya manusia dan beberapa pengaruh motivasi kerja karyawan, disiplin kerja, serta kinerja karyawan.

1.3 Penegasan Judul

Dalam rangka menghindari perbedaan persepsi atau penafsiran terhadap variabel – variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka berikut ini disampaikan penegasan terhadap variabel – variabel yang terdapat dalam penelitian ini:

1. Motivasi Kerja

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, meyalurkan dan mendukung perilaku pegawai agar mereka mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. (Hasibuan, 2017:141).

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Mia Lasmaya, 2016:32).

3. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illigal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. (Afandi, 2018:83).

1.4 Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah sangat penting bagi suatu penelitian yang berguna untuk menjadikan penelitian terarah pada masalah tertentu. Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, serta untuk menghindari perluasan permasalahan yang akan diteliti, maka penulis membatasi obyek yang diteliti. Penulis hanya menguji Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BMT Ahmad Dahlan Cawas Kabupaten Klaten.

1.5 Rumusan Masalah

Bedasarkan uraian tersebut di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BMT Ahmad Dahlan Cawas Kabupaten Klaten ?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BMT Ahmad Dahlan Cawas Kabupaten Klaten ?
3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan BMT Ahmad Dahlan Cawas Kabupaten Klaten ?

1.6 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui :

1. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BMT Ahmad Dahlan Cawas Kabupaten Klaten.
2. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BMT Ahmad Dahlan Cawas Kabupaten Klaten.
3. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan BMT Ahmad Dahlan Cawas Kabupaten Klaten.

1.7 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.7.1 Manfaat Teoritis

Dalam penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, wawasan dan dapat digunakan untuk penelitian-penelitian

selanjutnya demi mengembangkan ilmu pengetahuan pada umumnya dan bidang manajemen sumber daya manusia.

1.7.2 Manfaat Praktis

1. Bagi penulis

Diharapkan dapat memberikan pengalaman dan menambah pengetahuan penulis tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

Untuk mengetahui sejauh mana motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang mana dari hasil penelitian ini bisa dijadikan bahan pertimbangan oleh perusahaan atau organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan agar mempermudah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3. Bagi Pembaca

Memberikan bahan referensi penelitian kepada pembaca mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.8 Sistematika Penulisan

Penelitian skripsi ini terdiri dari lima bab, sistematika penulisan dimaksudkan agar dalam penulisan skripsi ini dapat terarah dan sistematis. Materi pembahasan dari masing-masing bab tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- BAB I** Bab ini berisi tentang uraian latar belakang, alasan pemilihan judul, penegasan judul, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian.
- BAB II** Bab ini berisi mengenai kajian teori yang terdiri dari manajemen sumber daya manusia, motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan penelitian terhadulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.
- BAB III** Bab ini berisi desain penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi, sampel dan teknik sampling, variabel penelitian, definisi operasional, jenis data, sumber data, metode pengumpulan data, teknik analisis data, dan metode analisis data.
- BAB IV** Bab ini membahas gambaran umum organisasi, identifikasi responden, analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.
- BAB V** Bab ini berisi tentang simpulan hasil penelitian dan saran.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh secara keseluruhan maka dapat ditarik simpulan berikut :

1. Berdasarkan identifikasi responden dapat disimpulkan bahwa sebagai responden pada penelitian ini adalah laki – laki sebanyak 28 orang (56%), sebagai berusia antara 20 – 30 tahun sebanyak 23 orang (46%), mayoritas berpendidikan S1 sebanyak 31 orang (62%), dan mempunyai masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 18 orang (36%).
2. Berdasarkan uji validitas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dan kuesioner penelitian variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ yakni 0,278.
3. Berdasarkan uji reliabilitas dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan dari kuesioner penelitian variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut ditunjukkan dari nilai *Cronbach's Alpha* setiap variabel tersebut dinyatakan reliabel.
4. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dihasilkan persamaan regresi linier berganda yaitu $Y = 1,725 + 0,396X_1 + 0,533X_2 + e$. Hal tersebut ditunjukkan bahwa nilai konstanta 1,725 yang berarti tanpa variabel X1 (Motivasi Kerja) dan X2 (Disiplin Kerja), maka akan terjadi penurunan kinerja karyawan sebesar 1,725 satuan kinerja.

5. Berdasarkan hasil uji t untuk variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut ditunjukkan dari nilai t_{hitung} sebesar 3,193 dan nilai signifikansi sebesar 0,003. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $3,193 > 2,012$ dan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Dengan demikian dalam penelitian H1 yang berbunyi diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.
6. Berdasarkan hasil uji t untuk variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut ditunjukkan dari nilai t_{hitung} sebesar 4,550 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $4,550 > 2,012$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dalam penelitian H2 yang berbunyi diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.
7. Berdasarkan hasil uji f diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 35,608 dengan signifikansi 0,000. Hal ini dibuktikan bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ yakni $35,608 > 3,195$, sedangkan taraf signifikansi = $0,000 < 0,05$ (5%), sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan H3 yang diajukan dalam penelitian ini diterima.
8. Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,586 atau (58,6%) dan besarnya persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hal ini berarti secara bersama – sama variabel motivasi kerja

dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 58,6% dan sisanya sebesar 41,4%, dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lain diluar variabel penelitian yang digunakan.

9. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena memiliki koefisien regresi tertinggi di antara koefisien regresi yang lainnya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian dan kesimpulan yang diambil dalam penelitian ini maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

5.2.1 Bagi BMT Ahmad Dahlan Cawas Kabupaten Klaten

1. Hendaknya BMT Ahmad Dahlan Cawas Kabupaten Klaten lebih mengembangkan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menjaga motivasi kerja tetap baik dan tinggi. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan *reward* bagi karyawan yang berprestasi dengan cara memberi bonus dan promosi jabatan. Oleh karena itu, karyawan akan lebih semangat dalam berkerja dan mendapatkan hasil yang tinggi.
2. Hendaknya BMT Ahmad Dahlan Cawas Kabupaten Klaten lebih menumbuhkan disiplin kerja dengan cara mendorong karyawannya dalam mencapai tujuan bersama, sehingga dapat meningkatkan kedisiplin yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tetap waktu,

meningkatkan kualitas, mengarahkan, dan mendorong karyawan untuk tidak melanggar peraturan perusahaan. Selain itu, pemimpin sebaiknya memberikan penghargaan bagi karyawan yang datang tepat waktu, serta memberikan arahan agar karyawan selalu disiplin dalam bekerja.

5.2.2 Bagi Penelitian Selanjutnya

1. Penelitian selanjutnya dapat memilih organisasi atau perusahaan dengan jumlah responden yang banyak, sehingga nilai uji statistik dapat diubah.
2. Peneliti diharapkan untuk melakukan wawancara dengan memberikan arahan tentang pemahanan dari setiap item pernyataan untuk variabel bebas, agar setiap responden dapat memahami maksud dari item pernyataan dan menghasilkan jawaban yang benar – benar sesuai dengan dialami responden.
3. Peneliti diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan mengganti atau menambahkan penelitian dengan mengganti atau menambahkan variabel bebas lainnya seperti budaya organisasi, beban kerja dan lainnya yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Penelitian dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode lain, misalnya melalui wawancara secara mendalam terhadap responden sehingga informasi yang didapatkan

lebih beragam jika dibandingkan dengan teknik kuesioner yang jawabanya telah tersedia.

5. Untuk menambah responden atau jumlah sampel lebih luas lagi agar hasil yang diteliti lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2000). *Sikap Manusia Teori Dan Pengukurannya*. Jogjakarta: Pustaka Pelajar Jogja Offset.
- Azar dan Shafighi. (2013). *The Effect of Work Motivation on Employees Job Performance*. Volume 3.
- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Edisi 1. Zanafa, Pekanbaru.
- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lamjutan*. Medan: Madenatera.
- A.Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Agustian, O. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Makasar*. Skripsi. Makasar: Universitas Muhammadiyah Makasar.
- Aziz, F. M. (2021). *Pengaruh Pelatihan Kerja Karyawan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Baitul Mall Wattanwil (BMT) Yaqawiyu Jatinom Kabupaten Klaten*. Skripsi. Klaten: Universitas Widya Dhrama Klaten.
- Bruce, A. (2003). *Rahasia Tempat Kerja: Penuh Semangat dan Menyenangkan*. Jakarta: Serambi Ilmu semesta.
- Boma, A. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Bekerja Di Kantor Kecamatan Sukakarya Kabupaten Bekasi*. Skripsi. Bekasi: Universitas Pelita Bangsa.
- BMT. (2022). Profil BMT Ahmad Dahlan Cawas. www.bmtamaddahlan.com. Diakes pada tanggal 07 Februari 2022.
- Dewi, K. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Medan*. Skripsi. Sumatra Utara: Universitas Sumatra Utara.

- Efnita, T. (2018). *Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sumatera Barat*: Universitas Putera Batam , 6.
- Flippo B. Edwin, Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*.Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.Semarang.
- Hasibuan, Malayu.S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Husain, B. A. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro*. Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamman, 1(3), 130-183.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Khoerunnisa, Y. Rahayuningsih, N. Suranta. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Di Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu)*. Jurnal Investasi Manajemen FE, Vol.5/No. 2 Nopember 2019. Hlm 42-61.
- Kuniawati, O. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Simo Kabupaten Boyolali* .Skripsi. Klaten: Universitas Widya Dharma Klaten.
- Lasmaya, Sm. (2016). *Pengaruh Sistem Informasi Sdm, Kopetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 10, No. 1 April 2016, 25-43.
- Mathis, Robert L. dan Jhon H Jackson. (2006). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muhammadiyah.(2022).SejarahSingkatMuhammadiyah.<http://klaten.muhammadiyah.or.id/content-3sdet-sejarah.html/>.Diakes pada tanggal 15 Februari 2022.
- Novalena, E. (2017). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jasa Indonesia (Jasindo) Kota Palembang*. Skripsi. Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Nurdiyani, N.P. (2021). *Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Palang Merah Indonesi*

- (PMI) Kabupaten Klaten. Skripsi. Klaten: Universitas Widya Dharma Klaten.
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. (2009). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Dan Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Soeprihanto, J. (2000). *Penelitian Kinerja Dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPF.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Setiawan, Budi dan Waridin. (2006). *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Semarang: UNDIP.
- Sastrohadiryo, Siswanto. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.
- Silvya, B. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mewah Indah Jaya-Binjai*. Skripsi. Sumatera Utara: UMSU.
- Tika H. Moh. Pabundu. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Bhumi Aksara.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wicaksono, T. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Rama Jaya Pramukti Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar*. Skripsi. Riau: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.