

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BMT
KHAIRUL AMIN MARTAPURA

Bahriah¹

Lola Malihah²

Nur Habibah³

¹Institut Agama Islam Darussalam Martapura Jl. Perwira Martapura Kalimantan Selatan,
Indonesia

bahriahonly@gmail.com

²Institut Agama Islam Darussalam Martapura Jl. Perwira Martapura Kalimantan Selatan,
Indonesia

lolatasya@gmail.com

³Institut Agama Islam Darussalam Martapura Jl. Perwira Martapura Kalimantan Selatan,
Indonesia

nurhabibahme@gmail.com

ABSTRACT

Improving employee performance is one of the goals of the organization. The success and performance of employees is determined by many factors including motivation, discipline, leadership, work atmosphere and so on. This study aims to find out whether motivation and discipline affect the performance of BMT Khairul Amin Martapura employees. The variables in this study are Motivation (X1) and Discipline (X2), bound variables: Employee Performance (Y). This research is a field research with a quantitative approach. The samples in this study used saturated samples. Data collection techniques are carried out by the distribution of questionnaires and documentation.. The results showed that simultaneously there was a positive and significant influence on the performance of BMT Khairul Amin Martapura employees. This is evidenced from the value of $Sig. = 0.001 < \alpha = 0.1$ and the value of $F_{hitung} = 10.837 > F_{tabel} = 2.62$. Then H_0 is rejected and H_1 is accepted, while partially obtained the result that the motivation variable has a positive and insignificant effect, where the value of $Sig. = 0.814 > \alpha = 0.1$ and the calculated value $= 0.240 < t_{tabel} = 1.740$. Disciplinary variables have a positive and significant effect, where the value of $Sig. = 0.002 < \alpha = 0.1$ and the value of counting $= 3.741 > t_{tabel} = 1.740$. The coefficient of determination test shows that motivation and discipline simultaneously affect employee performance by 56.1%.

Keywords : Motivation, Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Indonesia sebagai salah satu negara yang mempunyai penduduk mayoritas muslim terbanyak memiliki potensi perkembangan nilai aset perekonomian syariah tertinggi di dunia. Pada era globalisasi saat ini, berdirinya instansi lembaga atau perusahaan

semakin banyak membuat persaingan semakin ketat. Dengan demikian, pentingnya sumber daya manusia yang menjadi faktor penggerak, pemikir, perencana hingga penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan maupun tujuan organisasi. Kualitas sumber daya manusia

merupakan elemen penting tidak hanya sekedar mampu bekerja secara efektif dan efisien, namun juga sumber daya manusia yang profesional, berkompeten dan unggul dibidangnya. Seperti yang disebutkan dalam salah satu hadits:

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمَلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُثِقَنَهُ رَوَاهُ الطَّبْرَنِيُّ وَابِيهَتِي

Artinya: *Dari Aisyah r.a., sesungguhnya Rasulullah s.a.w. bersabda: "Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara profesional".* (HR. Thabrani, No: 891, Baihaqi, No: 334).

Secara singkat dijelaskan bahwasanya Allah SWT. menyukai orang yang bekerja secara profesional dengan memperhatikan kualitas dan hasil serta sesuai dengan tatacara yang sudah ditentukan. Secara umum pengertian sumber daya manusia adalah individu atau manusia yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang perlu diasah dan dikembangkan kemampuannya.

Kerja dalam arti umum yaitu semua bentuk usaha yang dilakukan manusia baik dalam hal materi atau non materi, intelektual atau fisik maupun hal-hal yang berkaitan dengan masalah keduniaan dan keakhiratan. Ada banyak perintah serta anjuran bekerja dalam Al-Qur'an dan Hadits. Dalam Al-Qur'an surah At-Taubah ayat 105 disebutkan bahwa:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: "Dan katakanlah: bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."

Kinerja ialah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Peningkatan kinerja karyawan merupakan salah satu tujuan dari sebuah organisasi, seperti yang dilakukan oleh salah satu lembaga keuangan syariah yang ada di Kabupaten Banjar yaitu BMT Khairul Amin Martapura. Dalam suatu bidang pekerjaan, keberhasilan dan kinerja karyawan ditentukan oleh banyak faktor diantara Dalam suatu bidang pekerjaan, keberhasilan dan kinerja karyawan ditentukan oleh banyak faktor antaranya motivasi dan disiplin.

Motivasi merupakan suatu dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang, keinginan atau hasrat yang kuat untuk melakukan atau mewujudkan sebuah tujuan atau keinginan, atau cita-cita yang di impikannya. Yang menjadi tolak ukur motivasi dalam penelitian ini

diantaranya tertarik pada pekerjaan, prestasi kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan gaji/kompensasi.

Disiplin adalah sikap atau perilaku seseorang yang menunjukkan nilai-nilai kepatuhan, ketaatan, ketertiban pada peraturan-peraturan serta nilai-nilai yang berlaku. Adapun yang menjadi tolak ukur disiplin dalam penelitian ini diantaranya ketaatan pada standar dan peraturan kerja, teladan pimpinan, tujuan dan kemampuan, serta sanksi hukuman.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan baik secara segi kuantitas maupun kualitas dalam menyelesaikan tanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Yang menjadi tolak ukur kinerja karyawan pada penelitian ini diantaranya kualitas kerja, kuantitas kerja, efektivitas dan kemampuan kerja sama.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut: Apakah motivasi dan disiplin berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di BMT Khairul Amin Martapura? Dan Apakah motivasi dan disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di BMT Khairul Amin Martapura?

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H0: Tidak terdapat pengaruh antara motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan BMT Khairul Amin Martapura.

H1: Terdapat pengaruh antara motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan BMT Khairul Amin Martapura.

Penelitian ini diharapkan menjadi pengetahuan dan informasi yang bermanfaat tentang beberapa faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja sumber daya manusia (karyawan). Hal-hal mengenai kinerja sumber daya manusia sangat penting saat ini untuk diteliti lebih dalam lagi, dengan tujuan menghasilkan sumber daya manusia yang lebih efektif dan efisien.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan pendekatan kuantitatif. Adapun lokasi penelitian ini ialah di BMT Khairul Amin dengan kantor pusat yang beralamat di Jl. Keraton Tengah Rt. 06 Rw. 02 No. 12 A Kelurahan Keraton, Kecamatan Martapura, Kabupaten Banjar dan juga beberapa kantor cabang BMT se-Kabupaten Banjar. Penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu sampel jenuh, yakni menggunakan semua populasi sebagai sampel. Hal ini dikarenakan jumlah populasi yang relatif kecil dan penelitian secara generalisasi. Semua populasi sebagai sampel. berjumlah sebanyak 20 orang karyawan.

Yang terdiri dari 6 orang manajer (pimpinan) dan 14 orang staf karyawan.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode pengumpulan data dengan teknik kuesioner (angket). Agar peneliti mengetahui dengan pasti tolak ukur dari variabel yang akan di teliti sesuai dengan indikator yang telah di tetapkan. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini ialah: Motivasi (X1) dan Disiplin (X2). Sedangkan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini ialah Kinerja Karyawan (Y).

Teknis analisis data pada pengolahan data dari hasil penelitian, digunakan analisis diantaranya sebagai berikut:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas
2. Uji Asumsi Klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas
3. Analisis Regresi Linier Berganda
4. Uji Hipotesis, yakni Uji secara Simultan (Uji F), Uji secara Parsial (Uji T)
5. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 1.
Definisi dan Indikator Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Motivasi (X1)	Menurut Fillmore H. Stanford, motivasi ialah sebuah kondisi berupa dorongan yang menggerakkan manusia untuk melakukan suatu hal guna mencapai tujuan tertentu.	1. Tertarik pada pekerjaan 2. Prestasi kerja 3. Tanggung jawab terhadap pekerjaan 4. Gaji /Kompensasi
2.	Disiplin (X2)	Menurut Malayu S. P. Hasibuan, disiplin merupakan suatu sikap seseorang yang mentaati dan menjalankan peraturan yang berlaku, apabila tidak menjalankan kewajiban atau wewenang yang diberikan kepadanya, maka harus siap dikenakan sanksi.	1. Ketaatan pada standar dan peraturan kerja 2. Teladan pimpinan 3. Tujuan dan kemampuan 4. Sanksi hukuman
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Efektivitas 4. Kemampuan kerja sama

HASIL PENELITIAN

Adapun penyajian data tentang karakteristik responden ditujukan untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas terkait diri responden, seperti jenis kelamin responden, usia responden,

tingkat pendidikan responden, masa kerja responden dan jabatan responden. Penyajian data mengenai karakteristik responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent
Laki-Laki	6	30.0
Perempuan	14	70.0
Total	20	100.0

Sumber: *Data Lapangan diolah pada SPSS 24.*

Berdasarkan tabel jenis kelamin diatas, dalam penelitian ini responden laki-laki berjumlah 6 orang atau setara dengan 30 % sedangkan responden perempuan sebanyak 14 orang atau sama dengan 70 %. Responden dengan jenis kelamin perempuan lebih mendominasi pada penelitian ini.

Responden yang memiliki rentang usia 20-30 tahun ialah sebanyak 15 orang atau sekitar 75%, responden dengan rentang usia 30-40 tahun berjumlah 1 orang atau 5 %, dan responden yang rentang usianya 40-50 tahun ada 2 orang atau sama dengan 10 % serta responden yang memiliki rentang usia 50-60 tahun berjumlah 1 orang atau 5 %. Penelitian ini didominasi oleh responden dengan rentang usia 20-30 tahun.

Diketahui tentang pendidikan terakhir karyawan BMT Khairul Amin Martapura sebagai responden, pendidikan terakhir SLTA sebanyak 10 orang responden atau 50 %, Diploma (D3) sejumlah 1 orang responden atau 5 % dan Sarjana (S1) berjumlah 9 orang responden atau 45 %.

Lama masa kerja responden yaitu masa kerja dengan rentang waktu

< 1 tahun sejumlah 4 orang responden atau 20 %, 2-3 tahun sebanyak 9 orang responden atau sama dengan 45 %, 4-5 tahun ada 3 orang responden atau 15 % dan rentang waktu > 5 tahun sejumlah 4 orang responden atau 20 %.

Kerja berdasarkan jabatan seluruh karyawan BMT Khairul Amin yaitu, Manajer sejumlah 6 orang atau 30 %. PDL (Petugas Dinas Lapangan) berjumlah 3 orang atau 15 %. Pembiayaan sejumlah 4 orang atau 20 %. Kasir sejumlah 6 orang atau 30 % dan Administrasi sejumlah 1 orang atau 5 %

. Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil pengujian validitas diketahui bahwa dari masing-masing variabel Motivasi (X1), variabel Disiplin (X2) dan variabel Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji validitas, diperoleh hasil bahwa Nilai r_{tabel} dengan tingkat signifikansi 0,1 dengan $N=20$ adalah 0,378, dapat dilihat bahwa semua instrumen variabel memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dengan demikian setiap instrumen dalam kuesioner pada penelitian ini dapat dinyatakan valid dan dianggap relevan sehingga layak untuk digunakan dalam sebuah penelitian. Setelah melakukan

uji validitas dilanjutkan dengan uji reliabilitas. Berikut hasil Uji Reliabilitas penelitian. bahwa nilai Alpha Cronbach berada pada angka 0,727, 0,825 dan 0,772. Dapat disimpulkan bahwa instrumen pernyataan yang diajukan sudah reliabel sebab nilai $\alpha > 0,60$

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data tiap variabel penelitian distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov.

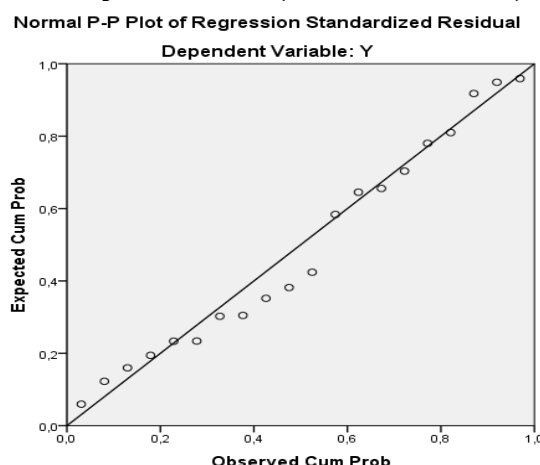
Tabel 3.
One-Sample-Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		20
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1,53285977
Most Extreme Differences	Absolute	.130
	Positive	.130
	Negative	-.079
Test Statistic		.130
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: *Data Lapangan diolah pada SPSS 24.*

Berdasarkan hasil Uji Kolmogorov-Smirnov di atas, diperoleh hasil bahwa nilai $\text{Sig.} = 0,200 > \alpha = 0,1$. Sehingga dapat dikatakan bahwa data penelitian telah berdistribusi normal (asumsi normalitas terpenuhi).

Gambar 1.
Hasil Uji Normalitas (Gambar P –P Plot)



Pada gambar P –P Plot data penelitian berdistribusi dengan normal. memperlihatkan hasil uji normalitas bahwa sebaran data mengikuti garis diagonal. Hal ini menunjukkan residual

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolonieritas dengan

memperhatikan besarnya nilai Tolerance dan besarnya VIF (*variance inflation factor*)

Tabel 4.
Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	.692	1,445
X2	.692	1,445

Sumber: *Data Lapangan diolah pada SPSS 24.*

Pada tabel diatas, hasil uji multikolonieritas menunjukkan bahwa nilai variabel X1 dan X2 pada Varian Inflation Factor (VIF) $1,445 < 10$ dan nilai variabel X1 dan X2 pada tolerance $0,692 > \alpha = 0,1$. Hal ini membuktikan bahwa tidak terjadi korelasi atau tidak

terdapat masalah multikolonieritas antar variabel bebas dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser

Tabel 5.
Hasil Uji Glejser

Model	T	Sig.
1 (Constant)	.075	.941
X1	.069	.946
X2	.440	.666

Sumber: *Data Lapangan diolah pada SPSS 24.*

Dapat dilihat pada tabel diatas, nilai signifikasi dari motivasi (X1) yaitu $0,946 > \alpha = 0,1$ dan nilai signifikasi dari disiplin (X2) yaitu $0,666 > \alpha = 0,1$. Hal ini menunjukkan bahwa pada model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Dapat dilihat pada tabel diatas, nilai signifikasi dari motivasi (X1) yaitu $0,946 > \alpha = 0,1$ dan nilai signifikasi dari disiplin (X2) yaitu $0,666 > \alpha = 0,1$. Hal ini menunjukkan

bahwa pada model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji T

Uji T ini berguna untuk mengetahui apakah setiap variabel bebas motivasi (X1) dan disiplin (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Berikut hasil uji parsial (uji T)

Tabel 6.
Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model	T	Sig.
(Constant)	1,949	,068
Motivasi	,240	,814
1 Disiplin	3,741	,002

Sumber: *Data Lapangan diolah pada SPSS 24.*

Pada tabel diatas, dapat ditarik 0,1 atau nilai thitung = 3,741 > ttabel = 1,740. Maka dapat

beberapa kesimpulan sebagai berikut: disimpulkan bahwa variabel disiplin (X2) berpengaruh secara parsial (teruji signifikan) terhadap kinerja karyawan (Y).

1. Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai Sig. untuk variabel X1 adalah sebesar $0,814 > \alpha = 0,1$ atau nilai thitung = $0,240 < ttabel = 1,740$. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi (X1) tidak berpengaruh secara parsial (tidak teruji signifikan) terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Adapun untuk variabel X2 diperoleh nilai Sig = $0,002 < \alpha =$

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas motivasi (X1) dan disiplin (X2) secara simultan berpengaruh (teruji signifikan) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y).

Tabel 7.
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	F	Sig.
1 Regression	10,873	,001 ^b
Residual		
Total		

Sumber: *Data Lapangan diolah pada SPSS 24.*
Berdasarkan tabel diatas, diperoleh hasil bahwa nilai Sig. = $0,001 < \alpha = 0,1$ atau nilai F-hitung yaitu $10,837 > Ftabel 2,62$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti variabel bebas (X) dalam penelitian ini berupa motivasi (X1) dan disiplin (X2) secara simultan atau bersama sama

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berfungsi untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil koefisien determinasi:

Tabel 8.
Hasil Koefisien Determinasi (R₂)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,749 ^a	,561	,510	1,62052

Sumber: *Data Lapangan diolah pada SPSS 24.*

Dapat dilihat pada tabel diatas, bahwa nilai R Square = 0,561. Nilai R Square ini dihasilkan dari penguadratan nilai koefisien korelasi “R”, yaitu $0,749 \times 0,749 = 0,561$. Jadi besarnya angka koefisien determinasi (R Square) tersebut sama dengan 56,1%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) dan variabel disiplin (X2) secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebanyak 56,1%. Sedangkan sisanya sebanyak (100% - 56,1% = 43,9%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas yaitu motivasi (X1) dan disiplin (X2) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) BMT Khairul Amin Martapura. Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas yaitu motivasi (X1) dan disiplin (X2) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) BMT Khairul Amin Martapura.

Tabel 9.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	8,679	4,453	
Endorsement	,045	,189	,046
Brand Awareness	,608	,162	,722

Regresi Berganda

Berikut persamaan Regresi Linier Berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$= 8,679 + 0,045X_1 + 0,608X_2 + e$$

- Nilai konstanta sebesar 8,679 menunjukkan bahwa jika variabel motivasi (X1) dan disiplin (X2) diabaikan atau nilainya sama dengan 0 (nol), maka variabel kinerja karyawan (Y) nilainya adalah sebesar 8,679.
- Nilai koefisien regresi pada variabel motivasi (X1) sebesar 0,045. Hal ini menunjukkan bahwa jika

variabel motivasi (X1) mengalami peningkatan sebesar 1 maka variabel kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,045. Tanda positif berarti menunjukkan pengaruh yang searah antara bariabel bebas dan variabel terikat.

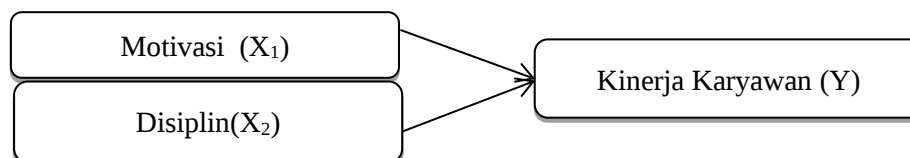
- Nilai koefisien pada variabel disiplin (X2) sebesar 0,608. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel disiplin (X2) mengalami peningkatan sebesar 1 maka variabel kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,608. Tanda positif berarti

menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel bebas dan variabel terikat.

d. Variabel motivasi dan disiplin keduanya memiliki perbedaan dimana

variabel disiplin (X₂) mempunyai pengaruh lebih besar terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dibanding variabel motivasi (X₁).

Gambar 2.
Kerangka Model Penelitian



KESIMPULAN

Hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan uji statistik, Variabel X yaitu motivasi dan disiplin secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y kinerja karyawan BMT Khairul Amin Martapura. Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis secara simultan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001, dimana $\text{Sig} = 0,001 < \alpha = 0,1$. Kemudian dengan melakukan perbandingan antara nilai Fhitung dan Ftabel yang mana diperoleh nilai Fhitung (10,873) > Ftabel (2,62). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen atau bebas (X) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen atau terikat (Y). Dengan demikian hipotesis H₀ ditolak dan H₁ diterima.

Variabel motivasi secara parsial mempunyai pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap kinerja

karyawan BMT Khairul Amin Martapura. Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis secara parsial, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,814, dimana $\text{Sig} = 0,8141 > \alpha = 0,1$. Kemudian dengan melakukan perbandingan antara nilai thitung dan ttabel diperoleh nilai thitung (0,240) < ttabel (1,740). Variabel disiplin secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Khairul Amin Martapura. Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis secara parsial, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,002, yang dimana $\text{Sig} = 0,002 < \alpha = 0,1$. Kemudian dengan melakukan perbandingan antara nilai thitung dan ttabel yang mana diperoleh nilai thitung (3,741) > ttabel (1,740).

Berdasarkan olah data yang dilakukan maka terbentuklah hasil persamaan model regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 8,679 + 0,045X_1 + 0,608X_2 + e$

Penulis menyarankan agar dapat melakukan kajian lebih luas dan dalam lagi tentang faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan sesuai dengan kondisi dan budaya di perusahaan atau lembaga tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- . (2014). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press,
- . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Abdurrahman, Nana Herdiana. (2013). *Manajemen Bisnis Syariah Dan Kewirausahaan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Adhari, Iendy Zelvian. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: CV Penerbit Qiara Media..
- Adipradana, Mahaputra, and Andriyani. (2021). “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Pada Karyawan CV Batik Wahyu Kencana Pekalongan).” *Diponegoro Jurnal Of Management* 10, no. 1 .
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish, .
- Alhusaini, Amin, Muhammad Kristiawan, and Syaiful Eddy. (2020). “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru.” *Pendidikan Tambusai* 4, no. 3 .
- Anoraga, Bhirawa, and Ari Prasetyo. (2015). “Motivasi Kerja Islam Dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya.” *JESTT* 2, no. 7
- Anugrahadi, Yoga Dwi, and Ari Prasetyo. (2019). “Mengetahui Pengaruh Kinerja Islam, Komitmen Islam, Dan Pelatihan Islam Pada Karyawan PT Asuransi Tafakul Keluarga Di Jakarta.” *Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan* 6, no. 11
- Anwar, S., & Kurdi, M. (2020). *Penerapan Sistem Absensi Finger Print Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Displin Kerja Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sumenep*. Ganaya: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora, 3(2), 404-410.
- Aziz, Abdul. (2013) *Etika Bisnis Perspektif Islam: Implementasi Etika Islami Untuk Dunia Usaha*. Bandung: Alfabeta
- Aziz, Rezy, and Atina Shofawati. (2014). “Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Budaya Organisasi Islami Terhadap Motivasi Kerja Islami Pada UMKM Kulit Di Magetan.” *JESTT* 1, no. 6
- Bagaskara, Riesky Adi, and Dewi Pujiani. (2020). “Analisis Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT Hira Sragen.” *Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan* 4, no. 1
- Burso, Muhammad. (2018.) *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group,
- Cahyono, Tri. (2018) *Statistika Terapan & Indikator Kesehatan*. Yogyakarta: Deepublish
- Dewi, Desilia Purnama, and Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: UNPAM PRESS.
- Ekhsan, Muhammad. (2019). “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan.” *Ekonomi Dan Kewirausahaan* 13, no. 1
- Fauzi, Akhmad, and Rusdi Hidayat Nugroho A. (2020). *Manajemen*

- Kinerja. Surabaya: Airlangga University Press,
- Fauzia, Ika Yunia, and Abdul Kadir Riyadi. (2014). *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqashid Al-Syariah*. Jakarta: Kencana,
- Firdaus. (2021) *Metodologi Penelitian Kuantitatif; Dilengkapi Analisis Regresi IBM SPSS Statistics Version 26.0*. Riau: DOTPLUS Publisher..
- Hanggraeni, Dewi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LPFEUI,
- Herlina, Vivi. (2019). *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*. Jakarta: PT Alex Media Komputindo.
- Hernawati, Sri. *Metodologi Penelitian Dalam Bidang Kesehatan Kuantitatif & Kualitatif*. Ponorogo: Forum Ilmiah Kesehatan (FORIKES), 2017.
- Hulaify, Akhmad. (2019). "Entitas Budaya Sebagai Karakteristik Etos Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Syariah." *Ekonomi Syariah Dan Hukum Ekonomi Syariah* 5, no. 1
- Ichsan, Reza Nurul, Eddi Surianta, and Lukman Nasution. (2020) "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (AJENDAM)-I Bukitbarisan Medan." *Darma Agung* 28, no. 2.
- Isyanto, I. (2019). *Pengaruh organizational citizenship behaviour (OCB) terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Urchindize Cabang Madura)*. Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis, 7(2), 115-123.
- Janie, Dyah Nirmala Arum. (2012). *Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda Dengan SPSS*. Semarang: Semarang University Press,
- KBBI. (2022) "Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Daring," <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/Disiplin>.
- Kurdi, M., & Abrar, U. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sumenep*. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia, 8(1), 115-120.
- Malihah, Lola, and Gusti Tasya Meilani. (2021). "Analisis Perilaku Disiplin Dan Prokrastinasi Akademik Mahasiswa (Studi Pada Mahasiswa/I Prodi Perbankan Syariah FEBI IAI Darussalam Martapura)." *Management and Business Strategy* 2, no. 1.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2019). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Marisson. (2016). *Statistika Sosial*. Jakarta: Kencana.
- Melina, Ficha. (2020). "Pembiayaan Murabahah Di Baitul Maal Wat Tamwil (BMT)." *Tabarru': Islamic Banking and Finance* 3, no. 2
- Nasichah, Aristya Ulin. (2016) "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera Di Kabupaten Jepara." *UIN Walisongo Semarang*..
- Nurdin, Ismail, and Sri Hartati. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendikia.
- Nurgilang, Yuyu Siti, Ahmad Mulyadi Kosim, and Hilman Hakiem. (2018). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam Di BTN Syariah Bogor." *Nisbah* 4, no. 1.
- Pancaningrum, Novita. (2018). "Kontekstual Konsep Pemimpin Dalam Teks Hadis." *Studi Hadis* 4, no. 2 .
- Prasetya, Renata A Y, and S Herianingrum. (2016). "Peranan

- Baitul Maal Wa Tamwil Meningkatkan Usaha Mikro Melalui Pembiayaan Mudharabah.” *Syarikah* 2, no. 2
- Purwanto. (2018). *Teknik Penyusunan Instrumen Uji Validitas Dan Reliabilitas Penelitian Ekonomi* Syariah. Magelang: StaiaPress.
- Rachmanu, Edvian Ditya, and Ahmad Ajib Ridlwan. (2018). “Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan : *Perspektif Ekonomi Islam.*” *Bisnis Dan Manajemen* 2, no. 2.
- Rahmawati, Ita, and Rissalatul Illiyin. (2021). “Pengaruh Motivasi Persepsi Dan Sikap Konsumen Terhadap Keputusan Pembelian Hp Oppo.” *Ilmiah Hospitality* 10,
- Rohman, Pupun Saepul, Nisful Laila, and Atina Shofawati. (2022). “Peta Arsitektur Baitul Maal Wat Tamwil: Analisis Regulasi.” *Perisai* 6, no. 1
- Sari, Mawar, and Fakhatul Masruroh. (2018). “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang.” *Mahasiswa Administrasi Negara* 2, no. 2
- Sholeha, Tuti. (2016). “Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam Dan Produktivitas Kerja Karyawan.” *Islaminomic* 7, no. 1
- Siyoto, Sandu, and M. Ali Sodik. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Subhan, Muhammad. (2021). *Strategi Pemasaran Baitul Maal Wa Tamwil*. Praya NTB: CV Alliv Rentang Mandiri.
- Sufren, and Yonatan Natanael. (2013) *.Mahir Menggunakan SPSS Secara Otodidak*. Jakarta: PT Alex Media Komputindo.
- Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2020). *Metodolodi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana,
- Taruh, Ferdinatus. (2020). *Motivasi Kerja (Meniti Suara Hati Menolak Korupsi)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Triyaningsih. (2014). “Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta.” *Informatika* 1, no. 2
- Wahyuni, Raden Ani Eko. (2019). “Perkembangan Ekonomi Islam Di Indonesia Melalui Penyelenggaraan Fintech Syariah.” *Kajian Hukum Islam* 4, no. 2
- Wardhana, R M Doni HA, Eded Tarmedi, and Sumiyati. (2016). “Upaya Meningkatkan Kinerja Dengan Cara Memberikan Motivasi Kerja Dan Menumbuhkan Komitmen Organisasional Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat.” *Bussiness Management Education* 1, no. 2
- Yulianinda, R. E., & Kurdi, M. (2022). *Pengaruh Kualitas Kerja Pegawai Dan Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja Di Pengadilan Negeri Agama Di Kabupaten Sumenep*. Proceeding Peneleh Research Institute (PRI) International Confrence On Religious & Culture Sciences (INCRECS), 4.