



**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS PADA BADAN USAHA MILIK NAGARI (BUMNAG)
KECAMATAN LIMA KAUM KABUPATEN TANAH DATAR**

SKRIPSI

*Ditulis Sebagai Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
(S-1)
Jurusan Manajemen Bisnis Syariah*

OLEH:

FAZA PUTRI AMALIA
NIM. 18 3040 4035

**JURUSAN MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAHMUD YUNUS
BATUSANGKAR
2022 M/ 1443 H**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing Skripsi atas Nama: **Faza Putri Amalia**, Nim: 1830404035 dengan judul, "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pada Badan Usaha Milik Nagari (Bumnag) Kecamatan Lima Kaum Kabupaten Tanah Datar" memandang bahwa Skripsi yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan Ilmiah dan dapat disetujui untuk dimunaqasahkan.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Batusangkar, 5 Juli 2022

Ketua Jurusan
Manajemen Bisnis Syariah



Mirawati, MA, Ek
NIP. 198601012015032004

Pembimbing



Dr. Nofrivul, S.E., M.M.
NIP. 196706242003121001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Batusangkar



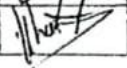


H. Rizal, M. Ag, CRP
NIP. 197310072002121001

PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Skripsi atas nama Faza Putri Amalia, NIM 1830404035, Judul: "PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PADA BADAN USAHA MILIK NAGARI (BUMNAG) KECAMATAN LIMA KAUM KABUPATEN TANAH DATAR" telah diuji dalam Ujian Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar, Rabu/ 3 Agustus 2022 dan dinyatakan telah diterima sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) Jurusan Manajemen Bisnis Syariah.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk digunakan seperlunya.

No	Nama Penguji	Jabatan	Tanda tangan	Tanggal
1.	Dr. Nofrivul, SE., MM NIP. 19670624 200312 1 001	Ketua Sidang		18/08/2022
2.	Dr. H. Syukri Iska, M.Ag NIP. 19631019 199203 1 004	Penguji 1		16/8/2022
3.	Khairulis Shobirin, SE., MM NIP. 201702011010	Penguji 2		16/8/22

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Mahmud Yunus
Batusangkar



Dr. H. Rizal, M. Ag, CRP
NIP. 19731007 200212 1 001

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Faza Putri Amalia
NIM : 1830404035
Tempat/Tanggal Lahir : Jakarta, 20 Oktober 1999
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Manajemen Bisnis Syariah

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PADA BADAN USAHA MILIK NAGARI (BUMNAG) KECAMATAN LIMA KAUM KABUPATEN TANAH DATAR”** adalah hasil karya sendiri bukan plagiat. Apabila dikemudian hari terbukti sebagai plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dipergunakan semestinya.

Batusangkar, 03 Agustus 2022
Yang membuat pernyataan



Faza Putri Amalia
NIM. 1830404035

BIODATA PENULIS



Nama : Faza Putri Amalia

NIM : 1830404035

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : Manajemen Bisnis Syariah

TTL : Jakarta, 20 Oktober 1999

Alamat : Lima Kaum

Riwayat Pendidikan : TK Harapan Lima Kaum
SD Negeri 01 Balai Batu
SMP Negeri 3 Batusangkar
MAN 2 Batusangkar

Email : fazaputri790@gmail.com

ABSTRAK

FAZA PUTRI AMALIA, NIM 1830404035, Judul Skripsi “**Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pada Badan Usaha Milik Nagari (BUMNag) Kecamatan Lima Kaum Kabupaten Tanah Datar**”. Jurusan Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar.

Pokok permasalahan dalam skripsi ini adalah pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas pada badan usaha milik nagari (bumnag) kecamatan lima kaum kabupaten tanah datar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat motivasi dan disiplin kerja yang di perlukan BUMNag Kecamatan Lima Kaum Kabupaten Tanah Datar.

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian lapangan (*Field Research*). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara pengisian angket. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *total sampling* dengan jumlah responden sebanyak 43 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validasi, uji realibilitas, uji normalitas, uji multikoloniretas, uji heterokedasitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinan, uji t dan uji f.

Hasil data menunjukkan bahwa di uji t variabel motivasi (X1) tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas dengan keputusan H_0_1 diterima dan H_{a_1} ditolak, variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas dengan keputusan H_0_2 ditolak dan H_{a_2} diterima. Data dari uji f (simultan) menunjukan bahwa variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama atau secara simultan tidak berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas yaitu H_0_3 diterima dan H_{a_3} ditolak.

Kata kunci: *Motivasi, Disiplin Kerja, dan Produktivitas.*

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah	7
D. Perumusan Masalah	7
F. Manfaat dan luaran Penelitian	8
G. Definisi Operasional	8
BAB II KAJIAN TEORI	11
A. Landasan Teori	11
1. Produktivitas	11
2. Kedisiplinan Kerja	17
3. Motivasi Kerja	29
B. Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja dengan Produktivitas	35
C. Kajian Penelitian Yang Relevan	37
D. Kerangka Berfikir	40
E. Hipotesis	42
BAB III METODE PENELITIAN	44
A. Jenis Penelitian	44
C. Populasi dan Sampel Penelitian	45
D. Analisis Instrumen	45
E. Teknik Pengumpulan Data	48
F. Teknik Analisis Data	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
A. Sejarah singkat BUMNag Kec. Lima Kaum Kab. Tanah Datar	51
B. Hasil Penelitian Dan Analisa	54
C. Pembahasan	63
BAB V PENUTUP	68
A. Kesimpulan	68
B. Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	69

LAMPIRANError! Bookmark not defined.

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Jadwal Pelaksanaan Penelitian..... 44

Tabel 3.2 Skala Likert	46
Tabel 3.3 Kisi-kisi	47
Tabel 4.4 Statistik Deskriptif	54
Tabel 4.5 Uji Validitas	55
Tabel 4.6 Uji Reabilitas.....	56
Tabel 4.7 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
Tabel 4.8 Karakteristik karyawan berdasarkan usia	57
Tabel 4.9 Uji Multikolinieritas.....	58
Tabel 4.10 Uji Normalitas.....	60
Tabel 4.11 Uji Linear Berganda.....	60
Tabel 4.12 Uji T	61
Tabel 4.13 Uji F	62
Tabel 4.14 Koefisien Determinasi.....	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	41
---------------------------------	----

Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas 59

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Motivasi adalah keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. (Handoko, 2008) Untuk melaksanakan tugas dengan baik harus dilandasi rasa disiplin yang tinggi serta adanya lingkungan kerja yang mendukung. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan bermodal disiplin tersebut dapat memperlancar dan meningkatkan kualitas kerja pegawai sehingga produktivitas kerja meningkat. Mendisiplinkan karyawan dalam bekerja merupakan hal penting yang dilakukan oleh suatu perusahaan. Kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong adanya gairan kerja, semangat kerja yang berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan. Sasaran dari disiplin kerja salah satunya adalah untuk dapat menjadikan tenaga kerja memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, dalam jangka pendek maupun jangka panjang (Lijan, 2016).

Motivasi kerja juga termasuk faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi (Hasibuan, 2007). Dengan kata lain motivasi kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan. Motivasi dan produktivitas adalah suatu bagian yang saling terkait satu sama lainnya. Peningkatan motivasi kerja akan mempengaruhi peningkatan produktivitas, dan begitu pula sebaliknya (Fahmi, 2016). Tanpa adanya motivasi kerja, karyawan atau pekerja suatu perusahaan tidak dapat beroperasi secara maksimal.

Motivasi dapat dikatakan sebagai hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Produktivitas berhubungan dengan suatu yang menguntungkan dan dapat menimbulkan kepuasan bagi dirinya. Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Variabel-variabel bebas motivasi kerja yang meliputi fisiologi, keamanan dan keselamatan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Motivasi kerja juga mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap produktivitas kerja dari pada kepuasan kerja (Rondonowu, 2016).

Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena orang yang berhasil dalam karyanya biasanya mereka yang memiliki disiplin yang tinggi. Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan pada suatu perusahaan (Rivai, 2009). Selain faktor kedisiplinan, motivasi kerja juga termasuk faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Seperti yang dikatakan oleh (Hasibuan, 2007) bahwa motivasi itu penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Dengan kata lain motivasi kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan. Motivasi dan produktivitas adalah suatu bagian yang saling terkait satu sama lainnya. Peningkatan motivasi kerja akan mempengaruhi peningkatan produktivitas, dan begitu pula sebaliknya (Fahmi, 2016). Motivasi kerja dibutuhkan agar produktivitas kerja karyawan lebih maksimal dan hasil yang diproduksi mampu bersaing dengan perusahaan industri lainnya. Tanpa adanya motivasi kerja, karyawan atau pekerja suatu perusahaan tidak dapat beroperasi secara maksimal.

Mendisiplinkan dan memotivasi karyawan memang sangat dibutuhkan pada suatu perusahaan. Hal ini diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan serta tujuan perusahaan dapat tercapai. Kedisiplinan diterapkan kepada karyawan agar tertib dalam bekerja dan

patuh terhadap aturan yang ada pada perusahaan serta karyawan tidak bertindak sesuka hati terhadap aturan yang berlaku. Memotivasi karyawan pun juga diperlukan agar karyawan semakin bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Para manajer berusaha memberikan yang terbaik kepada karyawan supaya mereka memberikan seluruh kemampuan kerjanya sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang ditetapkan (Lumbantoruan, 2019).

Pengertian produktivitas bukanlah merupakan hasil yang tercipta dengan sendirinya akan tetapi harus diupayakan. Pegawai diharapkan dapat terlibat dalam program instansi sehingga dapat mengetahui apa yang diminta instansi dari kerja yang dilakukan dan mau melaksanakan apa yang dibebankan kepadanya. Produktivitas kerja menyangkut masalah sikap pegawai dalam upaya menghasilkan keluaran dan ini tidak akan lepas dari semangat dan kegairahan pegawai. Untuk mendapatkan produktivitas yang lebih tinggi lagi dari instansi tersebut yang akhirnya menimbulkan semangat kerja dan kegairahan kerja dari peran pegawai tersebut. Apabila terjadi penurunan produktivitas, maka hal tersebut merupakan indikasi dari rendahnya semangat dan kegairahan kerja sehingga dapat dikatakan tinggi rendahnya produktivitas tergantung dari tinggi rendahnya semangat dan kegairahan pegawai. Semangat kerja akan tercermin dari sikap pegawai yang rajin masuk dan loyal terhadap instansi dan kegairahan akan dapat dilihat dari minat pegawai terhadap kerjanya (Almigo, 2014.18).

Produktivitas kerja yang tinggi akan terwujud apabila kualitas kerja pegawai yang meningkat merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar dari instansi. Meningkatnya kualitas kerja merupakan suatu standar yang dihasilkan oleh pegawai dalam hal ini merupakan suatu kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh instansi, dan yang terakhir ketepatan waktu yang dimiliki merupakan tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta

memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output (Nugroho, 2014).

Hubungan yang positif dan signifikan antara kedisiplinan kerja dengan produktivitas kerja pada pegawai BPPKB Kab. Pati. Arah hubungan bernilai positif mengandung arti bahwa semakin tinggi kedisiplinan kerja , maka semakin tinggi produktivitas kerjanya. Sebaliknya, semakin rendah kedisiplinan kerja, maka semakin rendah produktivitas kerja pegawai tersebut (Nugroho, 2014). Beberapa peneliti menemukan bahwa motivasi dan disiplin kerja tidak selamanya berpengaruh terhadap produktivitas yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang rendah antara motivasi terhadap produktivitas. Hasilnya terdapat pengaruh negatif dan positif yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Multisari Langgeng Jaya (Triaswati, 2019). Berdasarkan hasil penelitian tersebut mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas masih memberikan hasil yang berbeda.

Badan Usaha Milik Desa merupakan badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh Desa melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan Desa yang dipisahkan guna mengelola aset, jasa pelayanan, dan usaha lainnya untuk sebesar-besarnya kesejahteraan masyarakat Desa. Sedangkan Badan Usaha Milik Nagari adalah lembaga usaha nagari yang dikelola oleh masyarakat dan pemerintah nagari dalam upaya memperkuat perekonomian nagari dan dibentuk berdasarkan kebutuhan dan potensi nagari (Maghfira, 2020).

Tujuan utama pendirian BUMNag yaitu, meningkatkan perekonomian nagari, meningkatkan pendapatan asli nagari, meningkatkan pengolahan potensi desa sesuai dengan kebutuhan masyarakat, menjadi tulang punggung pertumbuhan dan pemerataan ekonomi pedesaan, untuk mencapai tujuan BUMNag dilakukan dengan cara memenuhi kebutuhan (produktif dan konsumtif) masyarakat melalui pelayanan distribusi barang dan jasa yang dikelola masyarakat dan pemerintah nagari. Pemenuhan

kebutuhan ini diupayakan tidak memberatkan masyarakat, mengingat BUMNag akan menjadi usaha desa yang paling dominan dalam menggerakkan ekonomi desa. (Saputra, 2020. 743)

Dari hasil penelitian di daerah Lima Kaum Peraturan Nagari ini sudah dibuat tapi sama sekali tidak dijalankan oleh penanggung jawab BUMNag yang telah ditunjuk beserta masyarakat. Pernag BUMNag ini dibuat oleh Pemerintahan Nagari Limo Kaum itu sudah sesuai dengan aturan yang terdapat dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, dan sudah juga dibentuk struktur organisasinya menurut Peraturan Bupati Tanah Datar Nomor 5 Tahun 2016 tentang pedoman pendirian, pengurusan dan pembubaran badan usaha milik nagari. Namun pada saat telah disahkan Pernag tersebut, pengurus yang sudah dilantik tidak bersungguh-sungguh dalam menjalankan BUMNag dan antara pengurus tidak saling mendukung atas visi dan misi BUMNag yang telah dibuat, dan juga pemerintahan nagari dan pengurus juga belum mempunyai gambaran tentang usaha apa yang akan dijalankan, sehingga pengurus meraba-raba dalam menjalankan peraturan BUMNag yang sudah ada tersebut. Maka semenjak tahun 2016 sampai dengan tahun 2018 Peraturan Nagari Nomor 03 Tahun 2016 tidak berjalan sebagaimana mestinya, meskipun dana sudah dianggarkan oleh pemerintahan nagari. Pada tahun 2019 awal semenjak vakumnya Badan Usaha Milik Nagari Lima Kaum, struktur kepengurusan Badan Usaha Milik Nagari diganti dengan pengurus baru (Maghfira, 2020).

BUMNag di Kecamatan Lima Kaum memiliki satu kantor di setiap Nagari, dari lima nagari yang ada terdapat dua BUMNag yang tidak aktif dan tiga BUMNag yang dikatakan aktif pada kecamatan tersebut yaitu BUMNag Labuah, BUMNag Parambahan dan BUMNag Cubadak. Badan Usaha Milik Nagari di Kecamatan Lima Kaum yang sudah dibuat ini tidak berkembang dikarenakan tidak siapnya nagari terkait sumber daya manusia dan sumber daya alam yang akan dikelola. Sehingga hasilnya pun peraturan nagari tentang badan usaha milik nagari sudah dibuat namun aturan tersebut tidak efektif berjalan. Hal tersebut menuntut karyawan

untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan. Produktivitas mereka sangat penting untuk menunjang terwujudnya tujuan perusahaan. Tentu juga harus didukung dengan rencana pengembangan karyawan yang efektif. BUMNag yang ada di Kecamatan Lima Kaum merupakan salah satu unit usaha yang dikelola oleh Nagari di Kecamatan Lima Kaum yang bergerak dibidang perdagangan. Pada BUMNag di Kecamatan Lima Kaum kegiatan usaha ada yang tidak lancar dan tidak berkembang seperti di BUMNag Cubadak mendirikan usaha perternakan sapi karna tidak berkembang diubah menjadi usaha papan bunga. Ini menunjukkan produktivitas pada BUMNag di Kecamatan Lima Kaum sangatlah lemah dengan pemanfaatan sumber daya yang kurang optimal. Dengan begitu karyawan bosan dan tidak semangat karna tidak ada tantangan dalam pekerjaan. Pada BUMNag yang ada di Kecamatan Lima Kaum ini, gaji yang akan diberikan ke karyawan tidak tepat waktu, dengan kata lain karyawan yang ada pada BUMNag ini juga malas bekerja karena upah yang diberikan tidak sesuai harapan. Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan-karyawan yang ada pada BUMNag Kecamatan Lima kaum ini dilakukan disaat ada acara-acara tertentu.(Mardius, pengawas bumnag kecamatan lima kaum, 2021).

Oleh karna itu diperlukan adanya penelitian lebih lanjut dengan harapan dapat untuk menerangkan, maka perlu diadakan penelitian yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PADA BUMNAG KECAMATAN LIMA KAUM KABUPATEN TANAH DATAR”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis uraikan maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Pemanfaatan sumber daya yang kurang optimal.
2. Tidak ada pengawasan dari pemerintah untuk pemantauan BUMNag.
3. Karyawan bosan dan tidak bersemangat melakukan kegiatan.
4. Keterlambatan pemberian gaji karyawan.

5. Tidak siapnya nagari dengan sumber daya alam dan sumber daya manusia.
6. Pekerjaan dilakukan disaat acara-acara tertentu.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah di atas, dapat diambil beberapa batasan masalah yang akan diteliti lebih lanjut yaitu:

1. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas pada BUMNag Kecamatan Lima Kaum Kabupaten Tanah Datar.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktifitas pada BUMNag Kecamatan Lima Kaum Kabupaten Tanah Datar.
3. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktifitas pada BUMNag Kecamatan Lima Kaum Kabupaten Tanah Datar.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah di atas, dapat diambil beberapa rumusan masalah yang akan diteliti lebih lanjut yaitu:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerjakaryawan pada BUMNag Kecamatan Lima Kaum Kabupaten Tanah Datar ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada BUMNag Kecamatan Lima Kaum Kabupaten Tanah Datar ?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada BUMNag Kecamatan Lima Kaum Kabupaten Tanah datar?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktifitas pada BUMNag Kecamatan Lima Kaum Kabupaten Tanah Datar.
2. Untuk mengetahui keahlian dan keterampilan tenaga kerja masih sangat diperlukan pada BUMNag Kecamatan Lima Kaum Kabupaten Tanah Datar.

3. Untuk mengetahui tingkat motivasi dan disiplin kerja karyawan masih sangat di perlukan BUMNag Kecamatan Lima Kaum Kabupaten Tanah Datar.

F. Manfaat dan luaran Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi banyak pihak, antara lain:

1. Bagi Penulis
 - a. Penelitian ini sangat bermanfaat bagi penulis untuk menambah ilmu pengetahuan terkhusus kepada motivasi dan disiplin kerja terhadap produktifitas BUMNag.
 - b. Penelitian ini juga menambah wawasan peneliti dalam melihat statistik indeks sumber daya manusia.
 - c. Penelitian ini sangat berguna untuk pengembangan teori-teori yang berhubungan dengan sumber daya manusia.
2. Bagi Akademisi
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pekerja di BUMNag Kecamatan Lima Kaum mendapatkan peningkatan supaya bumnag tersebut berjalan dengan lancar.
 - b. Untuk menambah wawasan dan menjadi referensi bagi masyarakat Kecamatan Lima Kaum untuk bekerja di BUMNag Kecamatan Lima Kaum.
 - c. Dapat digunakan sebagai acuan dalam pembuatan karya tulis selanjutnya.
 - d. Dapat digunakan untuk jadi bahan pembelajaran untuk menambah ilmu pengetahuan.

G. Definisi Operasional

Untuk dapat memahami persoalan yang akan dibahas dalam upaya menghindari kesalahan pemahaman dan perbedaan persepsi dalam memahami judul skripsi, maka akan diuraikan pengertian kata yang terdapat dalam judul tersebut:

1. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan sugesti atau dorongan yang muncul karena diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau dari diri sendiri (J, 2011). Dorongan ini dimaksudkan agar seseorang menjadi orang yang lebih baik dari sebelumnya. Dalam penelitian ini motivasi yang dimaksud adalah dorongan yang menimbulkan seseorang menjadi semangat bekerja.

2. Disiplin Kerja

Dalam kamus Bahasa Indonesia disiplin adalah latihan watak dan batin dengan maksud supaya segala perbuatannya selalu mentaati tata tertib, ketaatan pada aturan dan tata tertib. Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi karyawan yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan (Bintoro, 2017).

Kedisiplinan kerja dapat ditunjukkan bilamana karyawan datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, serta mematuhi aturan-aturan dan norma-norma sosial yang berlaku pada perusahaan.

3. Produktivitas

Produktivitas bermakna filosofis dan teknis. Secara filosofis, produktivitas adalah sikap mental untuk berbuat lebih baik. Sedangkan secara teknis produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (Munir, 2010).

Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok akan lebih baik hari ini. Produktivitas mengacu pada kadar pencapaian tugas yang membentuk pekerjaan seluruh karyawan. Produktivitas juga merefleksikan seberapa baik para karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan yang sudah ditentukan oleh perusahaan sesuai dengan bidang kerjanya masing-masing.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Produktivitas

a. Pengertian Produktivitas

Definisi produktivitas yang lebih koheren juga diungkapkan oleh Hidayat. Menurut Hidayat, produktivitas bisa bermakna filosofis dan teknis. Secara filosofis, produktivitas adalah sikap mental untuk berbuat lebih baik. Sedangkan secara teknis produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Menurut Sinungan produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok akan lebih baik hari ini (Munir, 2010).

Produktivitas pada dasarnya merupakan kemampuan atau kekuatan untuk menghasilkan sesuatu, baik berupa keuntungan materi, jasa, maupun lainnya. Hal ini sesuai dengan ungkapan A.Mintogoro dan Sedarmayanti yang menyatakan bahwa produktivitas itu berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu. Karena didalam organisasi kerja yang akan dihasilkan adalah terwujudnya tujuan, maka produktivitas berhubungan dengan sesuatu yang bersifat material dan non material, baik yang dapat dinilai dengan uang maupun tidak (Munir, 2010). Produktivitas mencakup sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan dari diri bahwa kehidupan hari ini lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Kerja yang produktif memerlukan ketrampilan kerja yang sesuai dengan isi kerja sehingga bisa menimbulkan penemuan-penemuan

baru untuk memperbaiki cara kerja maupun minimal mempertahankan cara kerja yang sudah baik (Sinungan, 2003).

Secara konseptual, produktivitas adalah hubungan antara keluaran dengan masukan yang diperlukan (Wibowo, 2010). Dewan Produktivitas Nasional mendefinisikan bahwa produktivitas sebagai suatu sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan pegawai dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang pegawai dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang singkat dan tepat.

b. Konsep Produktifitas Kerja

Produktivitas dapat dipahami secara filosofis. Pernyataan yang digunakan adalah produktivitas merupakan suatu sikap mental, menciptakan hari ini yang lebih baik dari kemarin, dan mengusahakan hari esok lebih baik dari hari ini. Sikap mental menuntut kita untuk selalu berusaha membuat kemajua-kemajuan disegala bidang kehidupan. Orientasinya adalah selalu harus maju, tak boleh diam ditempat selalu berfikir untuk menciptakan kemajuan (Rahmawati. D. 2013).

Dalam ilmu teknik industri dikenal suatu falsafah "*there is not best way to do a job, there is alway a better way*". Pandanagn dalam ilmu ini adalah bahwa melakukan pekerjaan apapun selalu dapat dilakukan dengan baik. Inti dari pernyataan teknis dalam produktivitas adalah tidak adanya produk atau proses yang terbaik, selalu dapat diciptakan produk atau proses yang lebih baik, selalu dapat diusahakan hasil yang lebih besar dengan pengorbanan sumber-sumber yang lebih kecil. Tinggi rendahnya produktivitas

ternyata dipengaruhi oleh banyak faktor mulai dari sikap, disiplin karyawan sampai pada manajemen teknologi (L.Gaol, 2014).

c. Produktifitas Kerja dalam Islam

Menurut Harun Nasution, dalam agama terdapat dua ajaran yang erat kaitannya dengan produktivitas. Pertama, agama merupakan ajaran mengenai nasib dan usaha manusia. Kalau nasib manusia telah ditentukan Tuhan sejak semula, dalam arti bahwa perbuatan manusia merupakan ciptaan Tuhan, maka produktivitas masing-masing penganut paham keagamaan demikian akan rendah sekali. Tetapi, dalam masyarakat yang menganut paham bahwa manusialah yang menentukan nasibnya dan manusialah yang menciptakan perbuatannya, maka produktivitas akan tinggi (Sukriandara, 2020).

Kedua, agama mengajarkan bahwa sesudah hidup di dunia yang bersifat materiil ini, ada kehidupan kedua nanti di akhirat yang bersifat spiritual. Bagaimana pengaruh ajaran ini terhadap produktivitas masyarakat penganut agama bersangkutan, sangat tergantung dari cara pandangnya. Jika dipahami secara substitutif, apabila kehidupan duniawi dipandang penting, maka produktivitas duniawi akan meningkat, sedangkan produktivitas akhirat menurun. Sebaliknya, kalau kehidupan akhirat akhirat lebih diutamakan, maka produktivitas keduniaan akan menurun. Jika dipahami secara integratif, maka keduanya bisa berjalan secara kongruen, karena kehidupan dunia dan akhirat menjadi sebuah entitas yang menyatu. Produktivitas dunia akan mendatangkan produktivitas akhirat, sementara produktivitas akhirat mempunyai efek terhadap produktivitas dunia. Allah berfirman dalam Al-Qur'an (Q.S. 29:45):

“sesungguhnya shalat dapat mencegah kekejian dan kemungkaran”

Dalam ayat ini Allah SWT dengan tegas menyatakan bahwa shalat berdimensi ukhrawi dan akan mempengaruhi pada

kehidupan duniawi. Sementara kehidupan duniawi tersebut juga akan dipertanggung jawabkan di kehidupan akhirat. Dengan demikian, maka kedua entitas tersebut sesungguhnya menjadi sebuah kesatuan yang tidak bisa dipisahkan.

Hal tersebut dipengaruhi oleh pandangan seseorang yang memandang bahwa perbuatan manusia itu adalah ciptaan Tuhan yang akan memperoleh etos kerja, sehingga menimbulkan rendahnya produktivitas. Lain halnya ketika seseorang memandang kehidupan dunia-akhirat secara integratif atau meyakini bahwa manusia menciptakan pekerjaannya sendiri. Maka mereka akan terpacu untuk melakukan sesuatu yang produktif, dan akan meningkatkan produktivitasnya (Munir, 2010).

d. Komponen Dasar Penentuan Produktivitas Kerja

Upaya meningkatkan produktivitas kerja seyogyanya tidak dipandang hanya sebagai hal yang bersifat teknis. Segi-segi lain yang bahkan dapat berperan sebagai faktor penentu keberhasilan upaya tersebut antara lain sebagai berikut: (Munir, 2010)

1) Tujuan Organisasi

Dilihat dari sudut perspektif waktu tujuan dapat dikategorikan sebagai tujuan akhir dan tujuan antara. Bahwa tujuan akhir merupakan titik kulminasi ke arah mana organisasi akan dibawa dan berperan sebagai penuntun bagi organisasi dalam menyelenggarakan berbagai fungsi dan kegiatannya. Banyak orang yang mengidentifikasikan tujuan akhir organisasi sebagai tujuan jangka panjang.

2) Perumusan Visi dan Misi

Dalam rangka pencapaian tujuan akhir, manajemen mutlak perlu menentukan arah yang akan ditempuh oleh organisasi sehingga terwujud suatu keadaan yang diinginkan pada suatu waktu tertentu di masa depan. Dengan kata lain manajemen perlu

menyatakan pandangannya secara eksplisit tentang bentuk masa depan organisasi yang dikehendakinya, itulah yang dimaksud dengan visi. Sedangkan misi sendiri adalah suatu yang harus diemban oleh semua komponen organisasi berupa kegiatan pokok yang kesemuanya dilakukan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

3) Penentuan Strategi Organisasi

Dalam dunia bisnis strategi merupakan pernyataan umum oleh manajemen puncak tentang kegiatan bisnis apa yang dilakukan organisasi sekarang dan dalam bidang bisnis apa organisasi ingin bergerak di masa depan. Dalam suatu organisasi bisnis misalnya harus dirumuskan dan ditetapkan strategi fungsional bagi semua komponen organisasi seperti diuraikan berikut:

- a) Strategi di bidang produksi
- b) Strategi di bidang pemasaran
- c) Strategi promosi
- d) Strategi di bidang keuangan
- e) Strategi fungsional lainnya
- f) Strategi di bidang SDM.

e. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Erich Fromm, produktivitas kerja berkaitan dengan pola pemikiran. Bila pemikiran produktif memandu seseorang, ia akan berubah dari non produktif menjadi produktif. Orang yang produktif memiliki kepribadian yang produktif pula dengan ciri-cirinya yaitu, produksi yang dihasilkan bernilai tinggi baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Hal-hal yang negatif dapat memperkecil tingkat produksi dapat ditekan serendah mungkin. Misalnya, absen dan keterlambatan pemakaian bahan-bahan baku dan peralatan produksi tidak efektif dan tidak efisien,

penyimpangan-penyimpangan dalam bekerja, sakit-sakitan, konflik dan sebagainya. (Munir, 2010)

Untuk mengukur produktivitas kerja seseorang, dapat dilakukan dengan memperhatikan kemampuan seseorang dalam menggunakan metode atau cara kerja yang terbaik maupun yang paling tepat. Peralatan yang digunakan merupakan yang terbaik, atau yang sesuai dengan metode atau cara kerja yang dipilih. Penggunaan metode dan alat tersebut memperkecil atau meniadakan hambatan kerja sehingga hasil maksimum dapat diwujudkan. Penggunaan metode dan cara bekerja alat tersebut tidak mengandung risiko yang merugikan dalam proses bekerja dan hasilnya, terutama memiliki jaminan yang tinggi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja. Personal pelaksana memiliki kreativitas, terutama bila menghadapi hambatan yang timbul selama proses bekerja (Munir, 2010). Seorang pekerja yang mampu menggunakan metode maupun cara bekerja yang tepat menunjukkan bahwa pekerja tersebut produktif. Oleh karena itu diperlukan pelatihan-pelatihan khusus terhadap bidang kerja masing-masing dan harus diberikan pengarahan serta bimbingan secara terus menerus (Munir, 2010).

Menurut Burhanuddin Yusuf produktivitas dapat diukur melalui beberapa faktor yaitu sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan, konsep pengetahuan lebih berorientasi pada inteligensi, daya pikir dan penguasaan ilmu. Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non-formal yang memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan, sehingga seorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan secara produktif (Yusuf, 2015).

- 2) Keterampilan, yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekaryaan. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.
- 3) Kemampuan, konsep ini jauh lebih luas karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan.
- 4) Sikap, merupakan suatu kebiasaan yang memiliki pola. Pola tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang. Perilaku manusia ditentukan oleh sikap- sikap yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif (Yusuf, 2015).

2. Kedisiplinan Kerja

a. Pengertian Kedisiplinan Kerja

Di lingkungan kerja dalam rangka menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas pekerjaan dibuat suatu ketentuan yang memuat keharusan, larangan, dan sanksi apabila keharusan tidak dilaksanakan atau larangan dilanggar. Salah satu tolak ukur dari kedisiplinan adalah kehadiran dan kepulangan karyawan tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Bentuk disiplin yang lain adalah ketepatan dalam melaksanakan tugas kerja atau lebih menekankan pada output. Karyawan dituntut untuk mengerjakan tugasnya sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan (Thoha, 2008). Pribadi yang disiplin sangat berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaannya serta penuh dengan tanggung jawab memenuhi kewajibannya, mata hari dan profesinya terarah pada hasil yang akan diraih sehingga mampu menyesuaikan diri dalam situasi yang menantang (Tasmara, 2002).

Menurut Bejo Siswanto dalam Bukunya (Lijan, 2016) yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja* menyebutkan bahwa maksud dan sasaran dari kedisiplinan salah satunya adalah untuk dapat menjadikan tenaga kerja memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Ravianto Putra mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu pendidikan, ketrampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, dan sarana produksi.

Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi karyawan yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada karyawan agar para karyawan dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja. Disiplin belum dapat dinyatakan efektif bilamana penampilan kedisiplinan itu hanya berdasarkan ketakutan. Disiplin arti sejati adalah hasil dari interaksi norma-norma yang harus dipatuhi. Norma-norma itu tidak lain hanya bersangkutan dengan ukuran legalistik melainkan berkaitan dengan etika dan tata karma (Bintoro, 2017).

Menurut (Rivai, 2009) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang, menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sebagai contoh karyawan terbiasa terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, melalaikan pekerjaan detail yang diperlukan untuk pekerjaan mereka (Hasibuan, 2007).

Kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini

dapat mendorong adanya gairah kerja, semangat kerja yang berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan. Seorang manajer harus bertindak tegas agar bawahannya mempunyai disiplin yang baik (Munadjat. B.M, 2019).

Husein (200:39) berpendapat bahwa seorang pegawai yang dianggap melaksanakan prinsip-prinsip disiplin kerja apabila ia melaksanakan hal-hal sebagai berikut (Bintoro, 2017) :

- a. Hadir di tempat sebelum waktu mulai bekerja

Bekerja sesuai dengan prosedur maupun aturan kerja dan peraturan organisasi.

- b. Patuh dan taat kepada saran maupun perintah atasan

Ruang kerja dan perlengkapan selalu dijaga dengan bersih dan rapih.

- c. Menggunakan peralatan kerja yang efektif dan efisien

Menggunakan jam istirahat tepat waktu dan meninggalkan tempat setelah lewat jam kerja.

- d. Tidak pernah menunjukkan sikap malas kerja.

Selama bekerja tidak pernah absen atau tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak tepat, dan hampir tidak pernah absen karena sakit.

Abdurrahmat Fathoni dalam bukunya “*Manajemen Sumber daya Manusia*” menyebutkan bahwa kedisiplinan sebagai fungsi operatif yang terpenting dalam sebuah perusahaan karena semakin baik disiplin yang dimiliki karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik maka sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Selain itu juga disebutkan bahwa kedisiplinan sebagai kesadaran dan keadilan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Kedisiplinan diartikan bilamana karyawan datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-

norma sosial yang berlaku (Fathoni, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2006).

Kesadaran diartikan sebagai sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan kesediaan didefinisikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis (Fathoni, Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia, 2006). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diemban oleh dirinya. Rasa tanggung jawab ini yang mendorong seseorang bergairah kerja, semangat menjalankan amanah yang diberikan kepadanya, sehingga terwujudlah tujuan perusahaan dan karyawan.

Disiplin dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kehilafan dan kesalahan. Oleh karena itu setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para karyawannya, standar yang harus dipenuhi. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para karyawan memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Dengan kata lain disiplin merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan produktivitas kerjanya (P. Siagian, 1999).

Dalam menjalankan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, disiplin didefinisikan dengan tepat, baik tepat waktu maupun tepat tempat. Apapun bentuk kegiatan atau aktivitas tersebut jika dilaksanakan dengan tepat waktu tidak pernah terlambat, maka itu dikatakan tepat waktu. Oleh karena itu pentingnya waktu itulah maka Allah berfirman dalam Surah Al-Asr ayat 1-3. Demikian juga ketepatan tempat, jika dilaksanakan dengan konsekuen, maka

predikat disiplin tersebut telah merasuk ke dalam jiwa seseorang (Rivai, 2009). Menurut islam, seseorang yang bekerja secara disiplin berarti sudah dapat melaksanakan amanah yang telah diberikan dengan baik. Dimana orang yang bekerja dengan baik menghendaki akan perubahan dan mencapai tujuan yang telah direncanakan. Selain itu seseorang yang dapat menjaga ketaatan dan amanat dari orang banyak berarti sudah bisa bertanggung jawab atas tugas pokok. Sehingga, seorang karyawan yang dikatakan disiplin dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsisten, taat pada asa, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya (Rivai, 2009). Q.S An-Nisa ayat 58.

“Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia hendaknya kamu menetapkan dengan adil. Sungguh Allah maha sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh Allah Maha Mendengar, Maha Melihat”

Islam juga mengajarkan kepada manusia tentang bagaimana etika dalam bekerja, yaitu seseorang pekerja yang mempunyai komitmen terhadap agamanya, tidak akan melupakan etika kerja yang diajarkan oleh agamanya yaitu bekerja yang jujur, baik budi, tidak semena-mena terhadap orang lain serta bertanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut (Al-Hasyimi, 2009) perilaku yang baik dan taat pada ajaran agama merupakan suatu sikap disiplin, yaitu berperilaku jujur, pemberani, menepati janji dan amanah.

1) Perilaku Jujur

Perilaku jujur adalah selalu berkata dengan jujur dan benar serta berperilaku sesuai dengan kenyataan atau realita yang dilihat oleh orang yang mengatakannya meskipun orang lain tidak mengetahuinya.

2) Pemberani

Pemberani adalah suatu perilaku yang berani menyuarkan kebenaran, membela ajaran dan akidah islam walaupun harus menghadapi konsekuensi yang sangat berat. Hal ini berarti dalam bekerja harus berani membela mana yang benar dan membela segala aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi walaupun harus menghadapi segala rintangan atau konsekuensi yang berat.

3) Menepati Janji

Menepati janji adalah melakukan apa yang wajib bagi seorang hamba berupa menjaga dan menunaikan janji, baik itu janji secara resmi tertulis maupun berupa ucapan atau bukan merupakan suatu yang disepakati, akan tetapi sudah menjadi sesuatu yang harus dilakukan oleh seseorang sesuai dengan tuntutan fitrah, akal sehat dan nurani yang hidup.

4) Amanah

Amanah adalah dapat dipercaya, amanah merupakan bentuk sikap tanggung jawab seseorang kepada orang lain. Amanah terjadi diatas ketaatan, ibadah, titipan, dan kepercayaan. Oleh sebab itu sikap ini sangat penting bagi setiap manusia.

b. Pengukuran Disiplin Kerja

Menurut Alfred R. Lateiner seperti yang dikutip oleh Imam Soejono dalam Tety Asmiarsih, umumnya disiplin kerja karyawan dapat diukur dari:

Karyawan datang dengan tertib, tepat waktu dan teratur. Dengan datang secara tertib, tepat waktu dan teratur maka disiplin kerja dapat dikatakan baik.

a. Berpakaian rapi

Berpakaian rapi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, karena

dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi.

b. Menggunakan perlengkapan dengan hati-hati

Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, karena apabila dalam kerja menggunakan perlengkapan tidak dengan hati-hati maka akan terjadi kerusakan yang mengakibatkan kerugian.

c. Mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan

Dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan maka dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, juga menunjukkan kepatuhan karyawan dalam organisasi.

d. Memiliki tanggung jawab

Tanggung jawab sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan adanya tanggung jawab terhadap tugasnya maka menunjukkan disiplin kerja karyawan tinggi.

Menurut Guntur dalam Tety Asmiarsih, ada beberapa kriteria sikap disiplin yang perlu diperhatikan dalam pekerjaan, yaitu:

a. Disiplin waktu

Disiplin waktu diartikan sebagai sikap atau tingkah yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

b. Disiplin peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis maupun tidak tertulis dibuat agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah

ditetapkan. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang ditetapkan. Serta ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan oleh perusahaan.

c. Disiplin tanggung Jawab

Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan perusahaan berjalan dengan lancar.

Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai karyawan.

c. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Terdapat dua bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif (Handoko, 2008).

Disiplin preventif yaitu kegiatan yang dilandaskan yang bertujuan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga dapat mencegah penyelewengan dan pelanggaran. Adapun hal-hal yang menjadi sasaran pokok dalam kegiatan ini adalah mendorong disiplin diri pada karyawan.

Disiplin korektif yaitu kegiatan yang dilakukan mengenai pelanggaran-pelanggaran yang telah terjadi terhadap aturan-aturan serta berusaha menghindari pelanggaran-pelanggaran yang lebih lanjut. Bentuk dari kegiatan korektif ini berupa suatu hukuman dan sering disebut tindakan pendisiplinan. Tindakan pendisiplinan bisa berupa tindakan atau skorsing. Tindakan pendisiplinan bersifat mendidik, positif, dan mengoreksi, bukan tindakan yang negatif yang dapat menjatuhkan karyawan yang melakukan pelanggaran. Maksud pendisiplinan untuk memperbaiki karyawan kegiatan diwaktu yang akan datang bukan untuk menghukum kegiatan

dimasa lalu. Pendekatan negatif yang bersifat menghukum biasanya mempunyai berbagai pengaruh sampingan yang merugikan, seperti hubungan emosional terganggu, absensi meningkat, kelesuan atau apati, dan ketakutan pada penyelia.

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan, 2007) menyebutkan bahwa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Ini berarti pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakan tugas. Sebaliknya apabila pekerjaan yang dibebankan diluar kemampuan karyawan akan berakibat kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah.

2. Teladan Pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan penting dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya.

3. Balas Jasa

Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikn balas jasa yang relatif besar. Kedisiplina tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhannya.

4. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman yang

merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5. Pengawasan melekat (waskat)

Pengawasan melekat (waskat) adalah tindakan yang nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada karyawan yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya, dengan demikian karyawan akan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasannya dari atasannya.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman hendaknya wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

7. Ketegasan

Pemimpin harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian maka kedisiplinan karyawan akan terpelihara dengan baik, sebaliknya

apabila seseorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan karyawan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manager harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat. Vertikal maupun horisontal diantara semua karyawannya. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan dalam perusahaan tersebut baik.

9. Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut A.A Anwar Prabu Mangunegara dalam bukunya (Lijan, 2016) menyebutkan bahwa ada tiga pendekatan disiplin yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi, disiplin bertujuan.

10. Pendekatan disiplin modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan dan kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini berasumsi bahwa:

Disiplin modern merupakan suatu cara menghindari bentuk hukuman secara fisik. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukuman yang berlaku.

Keputusan-keputusan yang semanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dan mendapatkan fakta-fakta. Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

11. Pendekatan disiplin dengan tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman.

Pendekatan ini berasumsi bahwa:

- a) Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
- b) Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
- c) Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
- d) Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan untuk hukuman yang lebih keras.

Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

e. Pendekatan Disiplin Bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan, berasumsi bahwa:

- a. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai
- b. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku
- c. Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
- d. Disiplin bertujuan agar karyawan bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

f. Prinsip-prinsip Disiplin kerja

Seorang manajer mempunyai hak dan tanggung jawab untuk menerapkan konsekuensi, namun harus menggunakan prinsip yang harusnya menjadi pedoman seorang manager dalam mengambil tindakan disipliner. Menurut Bacal, dalam mengambil

tindakan disipliner harus berpedoman pada prinsip-prinsip berikut ini (Lijan, 2016) :

- 1) Mengambil tindakan disipliner harus sesuai dengan hukum setempat dan perjanjian perburuhan yang berlaku.
- 2) Mendokumentasikan semua tindakan disipliner secara lengkap, secara mendetail kekurangannya yang sebenarnya dalam kinerja, bagaimana hal itu didefinisikan, bagaimana hal itu dikomunikasikan kepada karyawan yang bersangkutan, dan langkah-langkah yang diambil untuk memecahkan masalah itu.
- 3) Tindakan disipliner yang diambil hendaknya menggunakan tingkat paksaan dan tekanan terendah yang diperlukan untuk memecahkan masalah kinerja.
- 4) Semakin besar tingkat pemaksaan yang digunakan semakin kecil kemungkinan untuk mencapai win win solution yang konstruktif dan tahan lama. Gunakanlah tindakan disipliner yang keras hanya bila diperlukan dan dibenarkan keseriusannya masalah yang dihadapi. Semakin jelas kita mampu menggambarkan dengan jelas permasalahan kinerja yang terjadi, semakin mungkin kita dapat memecahkannya bersama karyawan yang bersangkutan, dan semakin besar pula perlindungan hukum yang kita dapatkan bila kita terpaksa mengambil tindakan disipliner yang keras.

3. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Dalam kehidupan berorganisasi termasuk kehidupan berkarya aspek motivasional mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer. Terdapat empat pertimbangan utama yaitu, filsafat hidup manusia berkisar pada prinsip *quid pro quo* yang disamakan dengan *arti ada ubi ada talas, ada budi ada balas*, karena dinamikanya, kebutuhan manusia sangat kompleks dan tidak hanya bersifat materi akan tetapi juga bersifat psikologis, tidak ada titik

jenuh dalam pemuasan kebutuhan manusia dan perbedaan karakteristik individu dalam organisasi atau perusahaan mengakibatkan tidak adanya satu pun teknik motivasi yang sama efektifnya untuk semua orang dalam organisasi (Siagian, 2008).

Dalam organisasi pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja terhadap bawahan atau karyawan sangatlah dibutuhkan agar meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan laba perusahaan. Pemberian motivasi dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. (Hasibuan, 2007) menyebutkan bahwa motivasi itu penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Dengan adanya motivasi maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Karyawan akan lebih semangat lagi dalam bekerja sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan, yaitu meningkatkan keuntungan perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu pendidikan, ketrampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, dan sarana produksi. Dengan kata lain motivasi kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan. Motivasi kerja dibutuhkan agar produktivitas kerja karyawan lebih maksimal. Tanpa adanya motivasi kerja, karyawan atau pekerja suatu perusahaan tidak dapat beroperasi secara maksimal (Mangkunegara, 2001).

Motivasi merupakan suatu sugesti atau dorongan yang muncul karena diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau dari diri sendiri yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Pada umumnya para individu (karyawan) bertindak karena adanya sejumlah kekuatan yang mendorong, yang ada dalam diri mereka sendiri, dan diawali oleh keinginan, kebutuhan dan perasaan takut, motivasi tersebut dinamakan motivasi instrinsik (J, 2011). Akan tetapi ada pula motivasi yang bersumber dari luar diri orang

bersangkutan yang disebut motivasi ekstrinsik, adalah dorongan yang berasal dari luar diri pekerja, yang berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan suatu pekerjaan secara maksimal (Bangun, 2012).

Motivasi berasal dari kata latin “*Movere*” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi membicarakan bagaimana caranya mendorong gairah kerja karyawan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan mereka untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 2007).

Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah tujuan tertentu. Adapun Abraham Spersing mengemukakan bahwa motivasi adalah kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri ini dikatakan untuk memuaskan motif. Motivasi mempunyai manfaat diantaranya untuk meningkatkan semangat, gairah kerja, dan kedisiplin kerja. Meningkatkan rasa memiliki, loyalitas dan partisipasi. Meningkatkan kreatifitas dan kemampuan untuk berkembang. Meningkatkan produktivitas kerja dan prestasi. Meningkatkan kesejahteraan. Meningkatkan moral dan kepuasan serta mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugas dan lain sebagainya (Idri, 2015).

Menurut Wursanto, mengatakan bahwa *motivating* adalah keseluruhan proses pemberian motivasi (dorongan) kepada para pegawai agar mereka mau dan suka bekerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Istilah motivasi didefinisikan sebagai keadaan internal individu yang melahirkan kekuatan, kegairahan dan dinamika serta mengarahkan tingkah laku pada tujuan. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja, atau dapat pula dikatakan bahwa melalui motivasi adalah sebagai faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan tertentu, oleh

karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Tanjung.H, 2017).

Motivasi menduduki peran penting dalam diri setiap individu, sebab dapat menimbulkan perilaku-perilaku yang mencerminkan kerja keras dan kinerja tinggi terutama dalam organisasi. Oleh sebab itu Daft (2008:363) mengartikan bahwa motivasi sebagai kekuatan internal atau eksternal seseorang yang membangkitkan antusiasme dan perlawanan untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu. Pada intinya motivasi merupakan suatu kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu. Kekuatan tersebut dapat terbentuk atau dihasilkan oleh sesuatu yang sifatnya dari dalam seseorang maupun dari luar individu. Dengan adanya motivasi seseorang akan melakukan sesuatu menjadi tujuan utamanya dengan penuh kegigihan, keseriusan, dan kerja keras.

2. Motivasi Dalam Islam

Kehidupan manusia tidak dapat lepas dari masalah usaha sebagai salah satu perwujudan aktivitasnya, baik yang menyangkut aktivitas fisik maupun mental. Sepanjang hidupnya, manusia tetap bekerja karena tanpa bekerja manusia akan mengalami berbagai kesulitan hidup. Kekuatan motivasi dalam bekerja atau berbisnis dalam islam adalah *fastabiqul khairat* (berlomba-lomba dalam kebaikan) untuk memenuhi kebutuhan manusia baik kebutuhan fisik, psikologis maupun sosial. Bekerja bagi umat islam tentu tidak hanya dilandasi oleh tujuan-tujuan yang bersifat duniawi saja, tetapi untuk beribadah pula. Bekerja akan memberikan hasil. Hasil inilah yang menjadikan manusia dapat menjalankan bentuk-bentuk ibadah lainnya secara baik (Hasan, 2009).

Allah SWT menyebutkan pada sebagian ayat Al-Qur'an tentang motivasi-motivasi terpenting yang berfungsi menjaga individu dan kelangsungan hidupnya seperti lapar, dahaga, bernafas dan rasa sakit. Motivasi kerja dimiliki oleh setiap

manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja daripada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan dalam merealisasikan apa yang diharapkan. Selama dorongan kerja itu kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten dalam bekerja.

Motivasi dalam pandangan islam dan merupakan petunjuk untuk selalu memotivasi dirinya dengan ditentukan oleh niat, gerak dan motif batin seseorang. Seperti dikatakan Nabi Muhammad SAW: *“Segala bentuk aktivitas tergantung pada dorongan batin (niat), setiap orang memperoleh sesuatu sesuai dengan niatnya. Oleh sebab itu siapa yang mendorongkan motivinya kepada Allah dan utusannya maka condong kepada Allah dan utusannya, untuk keduniaan yang hendak dihasilkannya atau perempuan yang hendak dinikahi maka akan cenderung kepada apa yang akan dijadikan niatnya. (H.R Bukhari)”*.

Islam sangat mengakui dan menekankan signifikansi dan peran motivasi dalam aktivitas manusia, niat terletak pada hati. Dalam Islam disebutkan bahwa motivasi ada yang bernilai ibadah dan ada pula yang tidak. Kebutuhan menciptakan keinginan mendasari seseorang untuk mencapai sesuatu. Bukan rahasia bila motivasi seseorang dalam melakukan sesuatu muncul dari kebutuhannya yang belum dapat dicapainya.

Menurut Umer Chapra, motivasi dalam Islam mencakup hal- hal sebagai berikut (Idri, 2015):

- a. Pemenuhan kebutuhan sehingga diperoleh kehidupan yang baik (Hayah Thayyibah).
- b. Penghasilan yang diperoleh dari sumber yang baik dan dalam rangka untuk memperoleh keuntungan umat manusia (Falah).
- c. Distribusi pendapatan dan kekayaan yang adil dengan memberikan nilai yang sangat penting bagi persaudaraan dan keadilan sosial ekonomi.
- d. Terciptanya pertumbuhan dan stabilitas ekonomi.

e. Terciptanya keseimbangan pemuasan kebutuhan material dan spiritual umat manusia.

3. Jenis-jenis Motivasi

Menurut Hasibuan ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

a. Motivasi positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berproduktivitas di atas produktivitas standar (Hasibuan, 2007). Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

Alat motivasi (daya perangsang) yang diberikan kepada bawahan adalah :

1) Material Incentive

Material incentive adalah dorongan yang bersifat keuangan yang bukan saja merupakan upah atau gaji yang wajar tetapi juga jaminan yang dapat dinilai dengan uang. Material incentive merupakan faktor yang sangat mempengaruhi seseorang untuk bekerja dengan giat sehingga meningkatkan produktivitas kerjanya.

2) Non Material Incentive

Non material incentive yaitu segala jenis insentif yang tidak dapat dinilai dengan uang. Misalnya tentang pekerjaan yang terjamin, penghargaan dan perlakuan yang wajar.

b. Motivasi negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini

semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

B. Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja dengan Produktivitas

a. Hubungan antara motivasi dengan produktivitas

Motivasi merupakan salah satu faktor yang menentukan produktivitas karyawan dalam bekerja. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi menunjukkan kondisi yang dapat menggerakkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi, diperlukan suatu pendekatan yang dapat memotivasi kerja karyawan. Besarnya produktivitas sangat ditentukan oleh motivasi kerjanya. Dengan mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan, maka dapat disusun strategi agar produktivitas kerja dapat di pertahankan, atau ditingkatkan (Hasibuan, 2008).

Motivasi dapat dikatakan sebagai hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Produktivitas berhubungan dengan suatu yang menguntungkan dan dapat menimbulkan kepuasan bagi dirinya.

Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Variabel-variabel bebas motivasi kerja yang meliputi fisiologi, keamanan dan keselamatan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Motivasi kerja juga mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap produktivitas kerja dari pada kepuasan kerja (Rondonowu, 2016).

Jadi apabila seseorang percaya bahwa motivasi itu meningkatkan kualitas produktivitas seseorang dalam bekerja. Dalam produktivitas, bila motivasi disampaikan pada karyawan dengan cara yang baik dan benar maka, karyawan akan terdorong untuk selalu semangat dalam bekerja.

b. Hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas

Kedisiplinan kerja adalah sikap yang tercermin dan terbentuk dari suatu perbuatan dan tingkah laku pegawai atau karyawan, yang dapat berupa kepatuhan ataupun ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh suatu instansi, organisasi atau perusahaan. Jadi apabila seseorang mampu menyelesaikan target yang telah ditentukan dan menghasilkan suatu pelayanan dari berbagai sumberdaya faktor-faktor yang ada dan digunakan untuk meningkatkan kualitas yang ditetapkan dengan ketentuan yang ditetapkan oleh suatu instansi.

Produktivitas kerja yang tinggi akan terwujud apabila kualitas kerja pegawai yang meningkat merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar dari instansi. Meningkatnya kualitas kerja merupakan suatu standar yang dihasilkan oleh pegawai dalam hal ini merupakan suatu kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh instansi, dan yang terakhir ketepatan waktu yang dimiliki merupakan tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

Hubungan yang positif dan signifikan antara kedisiplinan kerja dengan produktivitas kerja pada pegawai BPPKB Kab. Pati. Arah hubungan bernilai positif mengandung arti bahwa semakin tinggi kedisiplinan kerja, maka semakin tinggi produktivitas

kerjanya. Sebaliknya, semakin rendah kedisiplinan kerja, maka semakin rendah produktivitas kerja pegawai tersebut. Kedisiplinan kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 12,8% terhadap produktivitas kerja pegawai BPPKB Kab. Pati (Nugroho, 2014).

Untuk mencapai suatu tujuan, diperlukan suatu sikap agar disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dari masing-masing karyawan tersebut dapat ditingkatkan. Disiplin mendorong produktivitas karyawan pada instansi terkait.

C. Kajian Penelitian Yang Relevan

Beberapa penelitian terdahulu terkait dengan analisis pengaruh kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang terdapat beberapa persamaan dan perbedaan baik pembahasan maupun hasil penelitian yang dijadikan perbandingan oleh peneliti antara lain sebagai berikut:

1. Runanto (2019), Peran Motivasi dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Kabupaten Kulon Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis peran motivasi dalam peningkatan kinerja karyawan BUMDes di Kabupaten Kulon Progo. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan BUMDes Kecamatan Sentolo, Lendah dan Panjatan di Kabupaten Kulon Progo yang berjumlah 71 responden. Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sebanyak 71 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert sebagai alternative pilihan jawaban dan wawancara. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan Badan Usaha Milik Desa.
2. Porotu'o (2017), Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada Bumdes Suligi Mandiri Desa Suligi Kecamatan Pendalian Iv Koto Kabupaten Rokan Hulu. Penelitian ini dilakukan pada Bumdes Suligi Mandiri Desa Suligi Kecamatan Pendalian IV Koto Kabupaten Rokan Hulu yang

berlangsung pada bulan Januari 2013 sampai dengan Juli 2013. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh secara simultan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada Bumdes Suligi Mandiri Desa Suligi Kecamatan Pendalian IV Koto Kabupaten Rokan Hulu dan untuk mengetahui pengaruh secara parsial faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada pada Bumdes Suligi Mandiri Desa Suligi Kecamatan Pendalian IV Koto Kabupaten Rokan Hulu. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan pada Bumdes Suligi Mandiri Desa Suligi Kecamatan Pendalian IV Koto Kabupaten Rokan Hulu yang berjumlah 36 orang , karena jumlah karyawan tidak banyak maka penulis menggunakan metode sensus yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Hasil penelitian dan pembahasan terhadap motivasi kerja karyawan terhadap kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa antara variabel kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), kepemimpinan (X3) koefisiennya adalah positif dan sangat kuat, sedangkan koefisien determinasi berganda (R²) dapat dijelaskan oleh faktor variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan.

3. Praptiningsih (2013: 8) melakukan penelitian dengan judul “Analisis Penerapan Human Resource Training and Development dan Efektivitasnya pada PT. Jaya Mas Mandiri Plus Surabaya.” Hasil penelitian yang dilakukan menampakan bahwa penerapan pembinaan dan development dalam perusahaan PT. Jaya Mas Mandiri Plus telah efektif, lantaran pembinaan yang dilakukan telah berjalan menggunakan baik. Dapat dipandang berdasarkan output penilaian yang sudah dilakukan oleh perusahaan yang menerima respon positif berdasarkan karyawan, karyawan sebagai lebih termotivasi & pula kinerja meningkat.

4. Prianti (2018), Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Hyup Sung Indonesia, Purbalingga tahun 2018. Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa berusaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi yang tersedia, sarana prasarana yang dimiliki, melainkan juga pada peranan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan. Menerapkan kedisiplinan dan motivasi kerja merupakan suatu cara yang dilakukan perusahaan guna mencapai tujuan dari perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan industri PT. HYUP SUNG INDONESIA, Purbalingga. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode survei melalui penyebaran kuisioner. Dari populasi yang berjumlah 1342 karyawan, diambil sampel yang berjumlah 93 karyawan, dengan menggunakan teknik sampel simple random sampling, yaitu menggunakan sebagian dari populasi. Analisis data yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari hasil penelitian ini, peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh kedisiplinan dan motivasi kerja. kedua variabel independent berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. Variabel kedisiplinan lebih berpengaruh dari pada motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
5. Nugroho (2014). Hubungan Antara Kedisiplinan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Pegawai Kantor Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana (Bppkb) Kabupaten Pati. Suatu instansi/badan hukum yang bergerak dalam bidang pelayanan, dalam hal ini BKKBN dan BPPKB, saat ini cenderung dipandang kurang baik oleh masyarakat. Fenomena yang terjadi

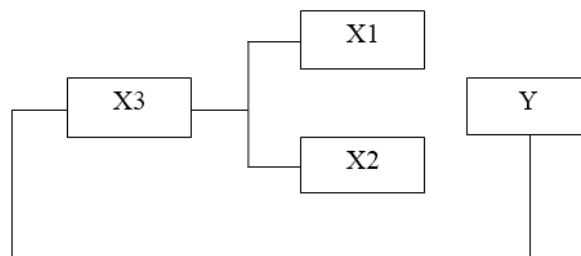
saat ini, ada beberapa pegawai BPPKB yang sering datang tidak tepat waktu, hal inilah yang menimbulkan kesan negatif dari masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kedisiplinan kerja dengan produktivitas kerja pada pegawai kantor BPPKB Kabupaten Pati. Subjek penelitian ini seluruh pegawai BPPKB Kabupaten Pati, berjumlah 88 orang yang tersebar dalam 12 kecamatan serta kantor perwakilan daerah yang ada di kabupaten. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling kluster. Arah koefisien korelasi kedua variable adalah positif, artinya semakin tinggi kedisiplinan kerja maka akan semakin tinggi produktivitas kerja dan sebaliknya, semakin rendah kedisiplinan kerja maka semakin rendah pula produktivitas kerjanya. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti, yaitu terdapat hubungan yang positif antara kedisiplinan kerja dengan produktivitas kerja pada pegawai BPPKB Kabupaten Pati dapat diterima. Kedisiplinan kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 12,8% pada produktivitas kerja, kemudian 87,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Menggabungkan variabel menurut output penelitian terdahulu diatasi sebagai suatu contoh penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara positif dan signifikan pengembangan karyawan terhadap produktifitas kerja karyawan dan menurut pengembangan karyawan, variabel manakah yang paling berpengaruh secara umum dikuasai terhadap produktifitas karyawan menggunakan objek yang diteliti dikhususkan pada karyawan BUMNag Kecamatan Lima Kaum.

D. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir diawali dengan adanya motivasi dan disiplin kerja yang dapat membantu memecahkan permasalahan produktivitas pada BUMNag Kecamatan Lima Kaum Kabupaten Tanah Datar ini untuk mengembangkan potensi kegiatan usaha untuk mengatasi perekonomian masyarakat nagari maupun kabupaten.

Badan Usaha Milik Desa merupakan badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh Desa melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan Desa yang dipisahkan guna mengelola aset, jasa pelayanan, dan usaha lainnya untuk sebesar-besarnya kesejahteraan masyarakat Desa. Sedangkan Badan Usaha Milik Nagari adalah lembaga usaha nagari yang dikelola oleh masyarakat dan pemerintah nagari dalam upaya memperkuat perekonomian nagari dan dibentuk berdasarkan kebutuhan dan potensi nagari. Pendirian dan pengelolaan Badan Usaha Milik Desa merupakan perwujudan dari pengelolaan ekonomi produktif desa yang dilakukan secara kooperatif, partisipatif, emansipatif, transparansi, akuntabel dan sustaniabel. Oleh karena itu, perlu upaya serius untuk menjadikan pengelolaan Badan Usaha Milik Desa dapat berjalan secara mandiri, efektif, efisien dan profesional. Guna mencapai tujuan BUMDes dilakukan dengan cara memenuhi kebutuhan (produktif dan konsumtif) masyarakat melalui pelayanan barang dan jasa yang dikelola oleh masyarakat dan pemerintah desa. Lembaga ini juga dituntut mampu memberikan pelayanan kepada non anggota (pihak luar desa) dengan menempatkan harga dan pelayanan sesuai standar pasar. Artinya terdapat mekanisme kelembagaan yang disepakati bersama, sehingga tidak menimbulkan ketimpangan ekonomi pedesaan disebabkan oleh usaha BUMDes (Maghfira, 2020). Berdasarkan penjelasan uraian diatas, kerangka pikir dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam model penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pikir

Keterangan :

X_1 = Variabel Bebas [Motivasi]

X_2 = Variabel Bebas [Disiplin Kerja]

X_3 = Variabel Bebas [Motivasi dan Disiplin Kerja]

Y = Variabel Terikat [Produktivitas]

Pada penelitian ini, menggunakan judul dengan variabel bebas motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel terikat produktivitas yang dilakukan pada BUMNag Kecamatan Lima Kaum dengan melibatkan variabel yaitu X_1 pada variabel motivasi, X_2 pada variabel disiplin kerja, X_3 pada motivasi dan disiplin kerja dan Y nya adalah produktifitas pada Bumng di Kecamatan Lima Kaum .

E. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016: 64), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah dan kerangka berpikir yang telah dikemukakan sebelumnya, maka perumusan hipotesis penelitiannya sebagai berikut:

H_{01} : Motivasi *tidak berpengaruh* signifikan terhadap produktifitas pada BUMNag Kecamatan Lima Kaum.

H_{a1} : Motivasi *berpengaruh* signifikan terhadap produktifitas pada BUMNag Kecamatan Lima Kaum.

H_{02} : Disiplin kerja *tidak berpengaruh* signifikan terhadap produktifitas pada BUMNag Kecamatan Lima Kaum.

H_{a2} : Disiplin kerja *berpengaruh* signifikan terhadap produktifitas pada BUMNag Kecamatan Lima Kaum.

H_{03} : Motivasi dan disiplin kerja *tidak berpengaruh* signifikan terhadap produktivitas pada BUMNag Kecamatan Lima Kaum.

Ha₃ : Motivasi dan disiplin kerja *berpengaruh* signifikan terhadap produktivitas pada BUMNag Kecamatan Lima Kaum.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (*Field Research*) dengan pendekatan kuantitatif.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di tiga tempat lokasi BUMNag Kecamatan Lima Kaum Kabupaten Tanah Datar yaitu di Nagari Cubadak, Parambahan dan Labuah. Penelitian ini dimulai semenjak Nov 2021 sampai Juli 2022. Untuk mempermudah kegiatan penelitian hingga pembuatan skripsi, dibuatlah *timeschedule* sebagai berikut:

**Tabel 3.1
Jadwal Pelaksanaan Penelitian**

Keterangan	2021		2022					
	Nov	Des	Jan	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags
Survei Awal								
Pembuatan Proposal								
Bimbingan Proposal								
Seminar Proposal								
Revisi Setelah Seminar								
Penelitian								
Pengolahan Data dan Penelitian								
Bimbingan Skripsi								
Sidang Munaqasah								

Sumber : analisa sendiri

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang ada di tiga kantor BUMNag Kecamatan Lima Kaum. Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 43 karyawan yaitu di BUMNag Cubadak 17 karyawan, di BUMNag Parambahan 15 karyawan dan di BUMNag Labuah 11 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi dan karakteristiknya. Dalam penelitian pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *total sampling* yaitu 43 karyawan BUMNag yang ada di Kecamatan Lima Kaum.

D. Uji Instrumen

Pada uji instrumen ini sudah dilakukan dengan pedoman dari penelitian lain oleh Fitriyanto, Nugroho (2012) Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Kerajinan Topeng Di Dusun Bobung, Putat, Patuk, Kabupaten Gunungkidul. Setelah mengambil beberapa pernyataan dipenelitian tersebut, tetap dilakukan uji instrument dengan menggunakan SPSS Versi 22.0.

1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas adalah sebuah alat yang digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2010). Jadi, suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan cara validitas internal yang menggunakan teknik analisis butir akan menguji validitas setiap butir dengan cara skor-skor yang ada pada butir yang dimaksud dikorelasikan dengan skor total. Skor butir (pertanyaan) dipandang sebagai nilai X dan skor total dipandang sebagai nilai Y, sehingga diperoleh indeks validitas setiap butir.

Setelah diketahui dari hasil perhitungan besarnya korelasi, kemudian dibandingkan dengan tabel r Product Moment dengan = 0,05 dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika r_{xy} hitung $\geq r$ tabel, maka valid
- b. Jika r_{xy} hitung $\leq r$ tabel, maka tidak valid.

Pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrumen penelitian. Jadi instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik fenomena ini disebut variabel penelitian (Sugiyono, 2010).

2. Uji Reabilitas Instrumen

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Kuesioner dibagikan kepada karyawan bagian produksi sebanyak 43 karyawan sesuai dengan sampel yang digunakan untuk memperoleh data informasi terkait dengan motivasi, disiplin kerja dan produktivitas. Dalam kuesioner ini digunakan skala likert dalam bentuk checklist. Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang digunakan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan. Jawaban dari setiap item instrumen yang berupa pernyataan tersebut diberi skor atau nilai 1 sampai dengan 5. Dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Likert

Jawaban	Skor <i>Favorable</i>
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3

Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

Tabel 3.3
Kisi-kisi

Variabel	Definisi Operasional	Indicator
Motivasi (X1)	Motivasi merupakan sugesti atau dorongan yang muncul karena diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau dari diri sendiri.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung Jawab. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya 2. Prestasi Kerja. Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya 3. Peluang Untuk Maju. Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan 4. Pengakuan Atas Kinerja. Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya. 5. Pekerjaan yang menantang. Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya. (Bayu Fadillah, 2013)
Disiplin Kerja (X2)	disiplin adalah latihan watak dan batin dengan maksud supaya segala perbuatannya selalu mentaati tata tertib, ketaatan pada aturan dan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja. 2. Ketepatan jam pulang ke rumah. 3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.

	tata tertib	<ol style="list-style-type: none"> 4. Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan. 5. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas. 6. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya. (Mangkunegara, 2015)
Produktivitas (Y)	produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan. 2. Meningkatkan hasil yang dicapai. 3. Semangat kerja. 4. Pengembangan diri. 5. Mutu. 6. Efisiensi. (Sutrisno, 2009)

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan Metode Angket (kuesioner). Kuisisioner atau angket yaitu suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebar daftar pernyataan kepada responden dengan harapan responden memberikan respon (Umar, Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan, 2010).

Kuisisioner tersebut dibagikan kepada karyawan sebanyak 43 karyawan sesuai dengan sampel yang digunakan untuk memperoleh data informasi terkait dengan kedisiplinan dan motivasi kerja. Dalam kuisisioner ini digunakan skala likert dalam bentuk checklist. Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang digunakan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data yang akan digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik SPSS 22. Untuk diuji pada hipotesis, dan menjawab rumus pertanyaan tersebut di atas, maka penulis menggunakan analisis data sebagai berikut (Ghozali, 2018):

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk menguji kualitas data dalam penelitian. Berikut ini penjelasan mengenai beberapa macam uji asumsi klasik.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah sampel yang diambil berdasarkan dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak.

3. Uji Multikolineritas

Multikolineritas biasanya terkait dalam suatu variabel yang berkaitan dalam suatu regresi. Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi ditemukan adanya hubungan antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ditujukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

5. Uji t (Uji Parsial)

Tujuan uji t adalah untuk menunjukkan besarnya pengaruh satu variabel penjelas/variabel bebas dalam menjelaskan perubahan variabel terikat. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan serta tingkat signifikannya (p -value) $< 5\%$, maka hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima (Ghozali, 2018).

6. Uji F (Uji Simultan)

Uji F ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh secara bersama-sama variabel independen, yaitu

menentukan pengaruh dan tingkat signifikan digunakan $\alpha = 0,05$ atau 5% melalui program SPSS Versi 22.0.

7. Uji koefisien determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel antara dan variabel antara terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berbeda antara 0 sampai dengan 1. Semakin mendekati 1 maka variabel bebas hampir memberikan semua informasi untuk memprediksi variabel antara dan terikat atau merupakan indikator yang menunjukkan semakin kuatnya kemampuan menjelaskan dari perubahan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika (R^2) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2017).

8. Analisa Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk memprediksi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis regresi berganda dipakai untuk menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan kejadian (variabel X) terhadap kejadian lainnya (Variabel Y). dalam penelitian ini, variabel bebas adalah *Motivasi* (X1), *Disiplin Kerja* (X2) dan *Produktivitas* (Y).

Persamaan regresi berganda adalah :

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

Dimana :

a = Konstanta intersepsi

b = Koefisien regresi

Y = Produktivitas

X1 = Motivasi

X2 = Disiplin Kerja

e = *standar error*

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Sejarah singkat BUMNag Kec. Lima Kaum Kab. Tanah Datar

1. Riwayat BUMNag Kecamatan Lima Kaum Kabupaten Tanah Datar

a. Riwayat BUMNag Cubadak Sakato Kec. Lima Kaum

Badan Usaha Milik Nagari (BUMNag) Cubadak Sakato didirikan pada tanggal 03 November 2017 berkedudukan di Nagari Cubadak Kecamatan Lima Kaum Kabupaten Tanah Datar. Pembentukan BUM Nagari Cubadak Sakato dimaksudkan guna mendorong dan menampung seluruh kegiatan ekonomi masyarakat yang berkembang sesuai adat istiadat/budaya nagari untuk dikelola bersama oleh pemerintah Nagari dan masyarakat. Dengan tujuan pendirian BUM Nagari Cubadak Sakato adalah meningkatkan ekonomi Penduduk nagari.

b. Riwayat BUMNag Parambahan Salhona Kec. Lima kaum

Badan Usaha Milik Nagari (BUMNag) Nagari parambahan berdiri tahun 2018 sampai sekarang yang bertempat di Nagari Parambahan Jorong Silabuak Kecamatan Lima Kaum Kabupaten Tanah Datar. Bentuk usaha yang dilakukan yaitu toko Bangunan beserta agen gas LPG yang beratnya 3kg. Dengan tujuan membantu meningkatkan ekonomi penduduk Nagari Parambahan.

c. Riwayat BUMNag Labuah Rangkang Kec. Lima Kaum

Badan Usaha Milik Nagari (BUMNag) adalah perwujudan dari pengelolaan ekonomi produktif nagari yang dilakukan secara Koorperatif. Transparansi. dan agrobisnis. Pembentukan BUMNag seharusnya dapat memberikan ruang baru untuk mendorong perkembangan usaha yang ada dalam masyarakat. Selain itu, BUMNag hendaknya juga memberikan ruang untuk membuka lapangan kerja sehingga nantinya berdampak terhadap pertumbuhan ekonomi masyarakat nagari. Jadi dengan adanya BUMNag yang telah berkembang, akan menjadikan nagari-nagari itu mandiri, sesuai cita-cita dari Desa itu sendiri.

Untuk mencapai tujuan tersebut, tentunya harus ada sinergi antara pengelola BUMNag dengan wali nagari. Aparat pemerintahan mesti jeli melihat permasalahan sosial dan kebutuhan yang terjadi di tengah masyarakat. Jadi wali nagari dan BUMNag itu harus sejalan, sehingga bisa mewujudkan nagari mandiri itu.

2. Visi Dan Misi BUMNag Kec. Lima Kaum Kab. Tanah Datar

a. Visi dan Misi Bumrag Cubadak Sakato

1) Visi

Visi BUMNag Cubadak Sakato adalah terwujudnya penduduk nagari yang sejahtera dan mandiri.

2) Misi

- a) Membangun Kebersamaan
- b) Menggali potensi Nagari untuk didaya-gunakan
- c) Menciptakan lapangan pekerjaan.
- d) Membuka pola wirausaha masyarakat
- e) Memberikan pelayanan yang maksimal
- f) Kewirausahaan syariah

b. Visi dan Misi Bumrag Salhona Nagari Parambahan

1) Visi

Membangun Tata Kelola Pemerintahan Nagari yang Baik dan Bersih Guna Mewujudkan Penghidupan Masyarakat Nagari yang Berkeadilan, Makmur, Sejahtera dan Melestarikan budaya kearifan Lokal berbasis Adat Basandi Sayara', Syara' Basandi Kitabullah.

2) Misi

- a) Meningkatkan layanan yang prima kepada masyarakat melalui peningkatkan sistemkinerja apatur pemerintahan Nagari yang berkarakter.
- b) Menciptakan pemerintahan Nagari yang cepat tanggap, responsive terhadap pengaduan masyarakat yang berkeadilan.

- c) Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat melalui penguatan kapasitas Sumber daya manusia melalui program pemberdayaan masyarakat.
 - d) Meningkatkan pembangunan Sarana dan Prasarana umum sebagai akses percepatan hulu dan hilir berbagai potensi sumber daya untuk kesejahteraan masyarakat Nagari.
 - e) Meningkatkan sarana dan Pra sarana ibadah serta menggiatkan penghidupan masyarakat yang religi Baldatun Thoyibatun Warabun Ghofur (Negeri yang Aman, Damai, Makmur).
- c. Visi dan Misi Bumng Rangkiang nagari Labuah
- 1) Visi

Mewujudkan kesejahteraan masyarakat nagari Parambahan melalui pembangunan usaha ekonomi dan pelayanan sosial.
 - 2) Misi
 - a) Pemberdayaan memiliki makna untuk meningkatkan kemampuan masyarakat, keterlibatan masyarakat dan tanggung jawab masyarakat.
 - b) Partisipasi pengelolaan harus mampu mewujudkan peran aktif masyarakat agar senantiasa memiliki dan turut serta tabggung jawab terhadap perkembangan kelangsungan bumng.
 - c) Profesional dilakukan secara baik dan benar dengan berpengang dengan prinsip kehati-hatian mengelola sumber daya manusia.
 - d) Transparan mengelola bumng dapat dipastikan diketahui oleh masyarakat luas, agar masyarakat memiliki peluang dalam melaksanakan fungsi pengawasan.
 - e) Pengelola bumng dilakukan secara benar dan harus bertanggung jawab atas kerjanya masing-masing.

3. Struktur Organisasi

- a. Struktur Organisasi Badan Usaha Milik Nagari (BUMNag) Cubadak Sakato

Penasehat/Pelindung : Wali Nagari Cubadak (Asrizallis, S.Sos.M.Pd.I, MM, MH, M.Sn, M.Si)

Berdasarkan tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa N atau jumlah data setiap variabel yang valid berjumlah 43, dari 43 data sampel produktivitas (Y) diketahui nilai mean sebesar 21.33, serta nilai standar deviasi sebesar 4.497 yang artinya nilai mean lebih besar dari nilai standar sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata. Motivasi (X1) dari 43 buah sampel diketahui bahwa nilai mean sebesar 15.79, serta nilai standar deviasi sebesar 2.633 artinya nilai mean motivasi lebih besar dari nilai standar sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata. Disiplin Kerja (X2) dari 43 buah sampel diketahui bahwa nilai mean sebesar 18.63, serta nilai standar deviasi sebesar 2.845 artinya nilai mean disiplin kerja lebih kecil dari nilai standar deviasi sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

2. Uji Validitas

Berdasarkan uji coba angket penelitian yang dilakukan pada BUMNag Kecamatan Lima Kaum dengan responden 43 orang dan taraf Signifikan 5%. Maka dapat diperoleh r_{tabel} sebesar 0,254 (dilihat berdasarkan tabel r_{tabel}). Jika dilihat berdasarkan nilai signifikannya maka 19 item dinyatakan valid. Berikut tabel perbandingan tiap indikator dengan taraf signifikansi 5% yang digunakan:

Tabel 4.5
Uji Validitas

No	Variabel	Item	r hitung	R tabel	Keterangan
1	Motivasi (X1)	P1	0.565	0.254	VALID
		P2	0.478		VALID
		P3	0.445		VALID
		P4	0.535		VALID
		P5	0.336		VALID
2	Disiplin Kerja (X2)	P1	0.641		VALID
		P2	0.529		VALID
		P3	0.398		VALID
		P4	0.421		VALID

		P5	0.625		VALID
		P6	0.521		VALID
3	Produktivitas (Y)	P1	0.559		VALID
		P2	0.458		VALID
		P3	0.406		VALID
		P4	0.356		VALID
		P5	0.462		VALID
		P6	0.432		VALID
		P7	0.364		VALID

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu angket yang merupakan indikator dan variable. Suatu angket dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk pengujian reliabilitas dapat mengacu pada nilai *Cronbac Alpha* (α) yang dihasilkan diatas atau sama dengan 0,60. Dalam penelitian ini menggunakan bantuan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) 22 for windows.

Tabel 4.6 Uji Reabilitas

Variabel Penelitian	N.Item	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Motivasi (X1)	5	0.633	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	6	0.695	Reliabel
Produktivitas (Y)	7	0.638	Reliabel
Jumlah	18		

Pada tabel terlihat masing-masing item pertanyaan yang mendukung variabel kemampuan kerja, tunjangan kesejahteraan dan kinerja pegawai telah menghasilkan cronbach alpha di atas 0,60. Jadi dapat disimpulkan masing-masing variabel tersebut reliable.

4. Karakteristik

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini ialah meliputi, jenis kelamin, usia. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut :

a. Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan jenis kelamin dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel 4.7
Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi
Laki-laki	29
Perempuan	14
Jumlah	43

Berdasarkan tabel dapat diketahui tentang jenis kelamin responden karyawan pada BUMNag Kecamatan Lima Kaum Kabupaten Tanah Datar yang di ambil sebagai responden dengan jumlah 43 orang, yaitu laki-laki sebanyak 29 orang dan perempuan sebanyak 14 orang.

b. Usia

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan usia dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel 4.8
Karakteristik karyawan berdasarkan usia

Usia	Frekuensi
26 – 30 tahun	15
31 – 35 tahun	17
>36 tahun	11
Jumlah	43

5. Pengujian Persyaratan Analisis

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya hubungan yang kuat diantara variable independen. Jika terjadi kolerasi maka dinamakan problem Multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara perubah bebas. Untuk mendeteksi adanya Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF (variance inflactio factor). Apabila nilai VIF lebih kecil dari 0.10 atau lebih besar dari 10 maka terjadi Multikolinieritas, sebaliknya tidak terjadi multikolinieritas antar variable independen apabila nilai VIF berada pada kisaran 0,10 sampai 10 (Masyhuri,2010:252)

Tabel 4.9
Uji Multikolinieritas

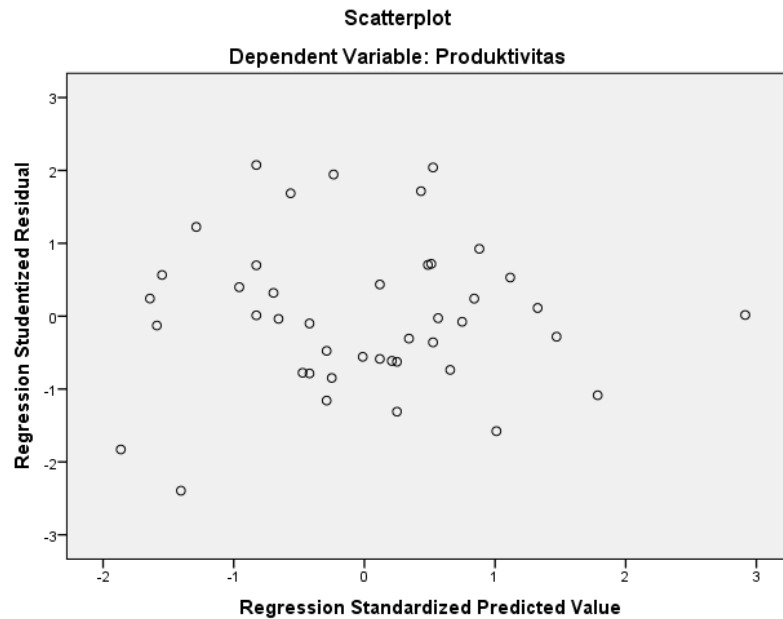
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi	0,990	1,010
Disiplin Kerja	0,990	1,010

Berdasarkan hasil diatas bahwa terlihat nilai *tolerance* 0,990, 0,990 yang berarti hasil tersebut $> 0,10$, dan nilai *VIF* sebesar 1,010, $1,010 < 10$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

2) Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas yaitu :

- a) Jika terdapat pola tertentu seperti titik yang ada membentuk pola-pola teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas
- b) Jika terdapat pola yang jelas serta titik menyebar diatas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.2
Uji Heterokedastisitas

Dari gambar diatas terlihat bahwa sebaran titik tidak membentuk suatu pola/atur tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas atau dengan kata lain terjadi homokedastisitas. Asumsi klasik tentang heterokedastisitas dalam model terpenuhi yakni terbebas dari masalah heterokedastisitas.

3) Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, semua variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual terdistribusi secara normal (Priyanto, 2014).

Pengujian normalitas menggunakan *kolmogrov-simirnov* dan untuk perhitungannya menggunakan SPSS 22 for windows. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 pada taraf signifikansi = 0,05. Uji normalitas untuk masing-masing variabel penelitian disajikan berikut ini :

Tabel 4.10
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,89996952
Most Extreme Differences	Absolute	,079
	Positive	,079
	Negative	-,068
Test Statistic		,079
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil uji normalitas di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi mempunyai nilai sebesar 0,200, karena signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal.

4) Uji Linear Berganda

Tabel 4.11
Uji Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,684	4,213		4,909	,000
	Motivasi	-,074	,184	-,061	-,401	,691
	Disiplin kerja	,854	,251	,740	3,441	,001

a. Dependent Variable: produktivitas

Berdasarkan data hasil olahan pada tabel yang disajikan, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 20,684 + -0,074 X_1 + 0,854 X_2$$

Adapun hasil dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (α) = 20,684 merupakan nilai konstanta, yang diartikan bahwa jika variabel motivasi dan disiplin kerja maka nilai produktivitas adalah sebesar 20,684
- b. Koefisien motivasi (X_1) = -0,074 menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_1) berpengaruh negatif terhadap produktivitas (Y).
- c. Koefisien disiplin kerja (X_2) = 0,854 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas (Y).

5) Uji T (Uji Parsial)

Apabila nilai t hitung $>$ t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 4.12
Uji T

Variabel	α	Sig.
Motivasi	0,05	0,691
Disiplin Kerja		0,001

Dari tabel di atas di dapat t hitung dari variabel bebas. Selanjutnya t hitung penelitian di bandingkan dengan t tabel dengan taraf kesalahan 5% dengan derajat kebebasan (df) = $n-2 = 43 - 2 = 41$ diperoleh t tabel = 1,682 dari tabel di atas dapat di jelaskan sebagai berikut :

a) Motivasi (X_1) terhadap produktivitas

Pada uji t diperoleh hasil t hitung sebesar -0,401 lebih kecil dari t tabel (1,682), dengan tingkat signifikan sebesar 0,691 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukan bahwa variabel motivasi (X_1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

b) Disiplin kerja (X2) terhadap kinerja produktivitas

Pada uji t diperoleh hasil t hitung sebesar 3,441 lebih besar dari t tabel (1,682), dengan tingkat signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

6) Uji F (Uji Simultan)

Tabel 4.13
Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26,834	2	13,417	1,519	,231 ^b
	Residual	353,213	40	8,830		
	Total	380,047	42			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

teria uji F simultan yaitu jika F hitung < F tabel dan nilai sig > 0,05 maka H1 diterima. Pada uji F diperoleh hasil F hitung sebesar 1,519 dengan tingkat signifikan sebesar 0,231. Berdasarkan tingkat signifikan yang diperoleh 0,231 > 0,05 menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja secara bersama – sama atau secara simultan tidak berpengaruh terhadap produktivitas.

7) Analisa Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 4.14
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,266 ^a	,071	,024	2,97158

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Motivasi

Hasil perhitungan regresi diatas dapat diketahui bahwa nilai *R Square* adalah 0,071. Jadi sumbangan pengaruh dari variabel independen yaitu sebesar 7.1 %, sedangkan sisanya sebesar 92,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

C. Pembahasan

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan angket/kuisisioner guna untuk mendapatkan data, sebelum dilakukannya proses lebih lanjut peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap angket/kuisisioner. Uji validitas dilakukan untuk mengungkapkan apakah pernyataan pada kuisisioner itu valid atau tidak. Pengujian validitas dilakukan terhadap pernyataan-pernyataan dalam kuisisioner dengan menggunakan alat uji SPSS versi 22. Hasil analisis pada SPSS ditunjukkan dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu instrument dapat berhasil apabila dilakukan pengukuran berulang-ulang, uji reliabilitas diukur dengan koefisien *Cronbach's Alpha* berkisar antara 0,6 sampai dengan 0,8.

Dalam penelitian ini, setelah dilakukannya uji validitas dan uji reliabilitas maka didapatkan bahwa semua pernyataan yang peneliti gunakan dalam angket/kuisisioner dapat dinyatakan valid, yang dilihat dari $r_{hitung} > r_{tabel}$, atau dalam hasil penelitian ini diperoleh $r_{hitung} > 0,254$. Begitu juga dengan uji reliabel, didapatkan bahwa semua pernyataan dapat digunakan lagi secara berulang, yang dilihat dari *Cronbach's Alpha* berkisar antara 0,6 sampai dengan 0,8, atau dalam hasil penelitian ini uji reliabel diperoleh $>0,6$.

Setelah dilakukannya uji validitas dan reliabilitas maka didapat pembahasan tentang Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pada Badan Usaha Milik Nagari (BUMNag) Kecamatan Lima Kaum Kabupaten Tanah Datar adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas

Peran motivasi kerja terhadap produktitas dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dimana karyawan akan bekerja secara maksimal dan menyukai lingkungan kerjanya dan keuntungan yang didapat dalam suatu perusahaan adalah mendapatkan penghasilan yang meningkat dari tahun ke tahun apabila motivasi ini terus dilakukan. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kurangnya semangat kerja karyawan dimana salah satu didalamnya adalah masalah motivasi kerja yang kurang

dilakukan pada suatu manajer perusahaan. motivasi kerja adalah kondisi atau keadaan dalam suatu perusahaan yang ingin meningkatkan keuntungan yang lebih besar dari sebelumnya, maka dari itu motivasi kerja sangat berperan penting dalam mendapat produktivitas yang maksimal. Karena tujuan dari motivasi kerja adalah memberikan semangat kerja kepada setiap karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dampak yang terjadi apabila didalam perusahaan tidak ada motivasi kerja, dimana karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan biasa-biasa saja dan kurang semangat dalam melaksanakan tugasnya (Nasution, 2014).

Dalam kuesioner tentang pengaruh motivasi ini terdapat lima butir pernyataan dan pernyataan ini peneliti bagikan ke 43 orang responden dan diolah menggunakan SPSS 22 yang diperoleh hasil thitung sebesar -0,401 dengan tingkat signifikan 0,691 lebih besar dari 0,05 yang artinya bahwa variabel ini berpengaruh negatif terhadap produktivitas.

Sebagai perbandingan skripsi Penelitian dari Runanto (2019), Peran Motivasi dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Kabupaten Kulon Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis peran motivasi dalam peningkatan kinerja karyawan BUMDes di Kabupaten Kulon Progo. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan Badan Usaha Milik Desa.

Sedangkan hasil yang diteliti motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas. Dimana artinya HO1 **diterima** dan Ha1 **ditolak**. Hal yang mendominasi pegawai BUMNag tidak kreatif dalam menciptakan hal-hal baru untuk meningkatkan keberhasilan tugas dan merasa kurang nyaman menjalankan pekerjaannya menyebabkan motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas BUMNag dari penyebaran kuesioner ini.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas

Disiplin kerja merupakan faktor yang dituntut oleh suatu organisasi ataupun dalam instansi pemerintahan. Sebagai ketentuan dan konsekuensi seseorang dalam bekerja, disiplin kerja sangat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Adanya tindakan disiplin dari setiap orang atau setiap pegawai pada instansi pemerintah dapat menjadi kekuatan positif bagi organisasi pemerintahan manakala tindakan itu diterapkan secara bertanggungjawab dan adil serta dapat menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara atasan dengan bawahannya dan membantu pegawai menjadi lebih produktif, dengan demikian dapat menumbuhkan Produktivitas kerja pegawai (Mbate'e, 2020).

Dalam kuesioner tentang pengaruh disiplin kerja terdapat enam butir pernyataan dan pernyataan ini peneliti bagikan ke 43 orang responden dan diolah menggunakan SPSS 22 yang diperoleh hasil thitung sebesar 3,441 dengan tingkat signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05 yang artinya bahwa variabel ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

Sebagai perbandingan skripsi Penelitian dari Atika Prianti dengan judul “Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. HYUP SUNG INDONESIA, Purbalingga” yang dilakukan pada tahun 2018. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai disiplin kerja terhadap produktivitas bahwa disiplin kerja **berpengaruh** terhadap produktivitas. Jadi pada variabel X2 ini Ha2 **diterima** dan H02 **ditolak**. Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karena sesuai dengan poin kuesioner yang disebarkan pada pegawai BUMNag Kecamatan Lima Kaum.

Rata-rata pegawai datang dan pulang tepat waktu, bekerja sesuai dengan prosedur atau metode kerja yang telah ditetapkan, melakukan pemeriksaan terhadap peralatan yang akan digunakan, merapikan peralatan

kerja setelah pekerjaan selesai dan selalu menyelesaikan perkerjaan tepat waktu. Dari pernyataan tersebut yang paling dominan yaitu melakukan pemeriksaan terhadap peralatan yang digunakan. Hal tersebut berpengaruh dalam produktivitas BUMNag karena pegawai teliti dalam pemeriksaan demi kelancaran produktivitas pada BUMNag. Semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi produktivitas dan sebaliknya.

3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu pendidikan, ketrampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, dan sarana produksi dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Serta sesuai juga dengan teori dari Suparno Eko Widodo yang menyebutkan bahwa bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu, pertama, faktor pendorong dan jaminan masa depan karyawan yang meliputi motivasi, disiplin, ketrampilan, jenjang karier, gizi dan kesehatan, gaji atau upah, kesejahteraan, lingkungan kerja, dan jaminan sosial. Kedua, faktor hubungan industrial yaitu hubungan antara perusahaan dengan karyawan, yang melibatkan serikat buruh, dan departemen tenaga kerja, dan instansi terikat lainnya. Hasil penelitian juga sesuai dengan teori yang dinyatakan oleh Malayu S.P Hasibuan dalam bukunya Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah tahun 2005, yang menerangkan bahwa motivasi itu penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas yang tinggi (Prianti, 2018).

Pada uji F diperoleh hasil F hitung sebesar 1,519 dengan tingkat signifikan sebesar 0,231. Berdasarkan tingkat signifikan yang diperoleh $0,231 > 0,05$ menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja secara bersama – sama atau secara simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas.

Sebagai perbandingan skripsi Penelitian dari Ayu Eliani (2021), pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja

karyawan pada Perum BULOG Kantor Cabang Medan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perum BULOG Kantor Cabang Medan. Hasil analisis menunjukkan bahwa Secara simultan diketahui bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Perum Bulog Kantor Cabang Medan.

Penelitian dari Dita Fariska (2022), Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Intervening pada BUMDes Maju Mandiri. Menunjukkan hasil bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja. Penelitian dari Feri Triaswati (2019), Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Multisari Langgeng Jaya Tangerang. Menunjukkan terdapat pengaruh negatif dan positif yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Multisari Langgeng Jaya.

Sedangkan dengan hasil yang diteliti menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja secara bersama – sama atau secara simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas. Dengan kata lain antara disiplin kerja dengan motivasi kerja tidak ada pengaruh satu sama lain karena motivasi itu timbul dari lingkungan kerja dan disiplin kerja itu timbul dari diri karyawan dengan adanya pelatihan dan menjadi kebiasaan dengan kegiatan tersebut.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat disajikan beberapa kesimpulan dari hasil analisis yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi (X1) terhadap produktivitas

Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas pada BUMNag Kecamatan Lima Kaum.

2. Disiplin Kerja (X2) terhadap produktivitas

Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas pada BUMNag Kecamatan Lima Kaum.

3. Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Produktivitas

Motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama atau secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pada BUMNag Kecamatan Lima Kaum.

B. Saran

Setelah mengambil kesimpulan dari hasil penelitian, diharapkan motivasi dan disiplin kerja yang ada pada BUMNag dipertahankan dan ditingkatkan agar lebih baik lagi dimasa yang akan datang.

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai pertimbangan awal dalam melakukan penelitian selanjutnya guna untuk menggali variabel variabel lainnya yang mungkin dapat memberikan pengaruh atau kontribusi terhadap motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas pada badan usaha milik nagari (BUMNag) Kecamatan Lima Kaum Kabupaten Tanah Datar.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Hasyimi. (2009). *Akhlaq Rasul Menurut Bukhari Muslim*. Jakarta: Gema Insani.
- Almigo, N. (2014). Hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Psyche*, 1(1), 50-60.
- Anoraga, B., & Prasetyo, A. (2015). Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, 2(7), 531-541.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bintoro, D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fathoni, A. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fathoni, A. (2006). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (edisi ke 9)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hadi, S. (2002). *Metodelogi Research II*. Yogyakarta: ANDI Offset.
- Handoko, T. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasan, A. (2009). *Manajemen Bisnis Syariah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hasibuan, S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Idri. (2015). *Hadits Ekonomi dan Prepektif Hadits Nabi*. Jakarta: Prenadamedia.
- J, W. (2011). *Motivasi dan Permotivasi Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- L.Gaol, J. (2014). *A To Z Human Capital MSDM*. Jakarta: Grasindo.
- Lijan, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lumbantoruan, L. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Cahaya Surya Indah Busana Medan. *Journal of Management Science (JMAS)*, 2(4), 83-89.

- Maghfira, S. (2020). Efektifitas Peraturan Nagari Tentang Badan Usaha Milik Nagari (Studi Nagari Lima Kaum dan Nagari Pasir Laweh). *Riau Law Journal*, 147-162.
- Mangkunegara, A. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mbate'e, M. M. (2020). Peranan Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Di Pustu Desa Botolakha Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 3(1), 98-110..
- Munadjat, B. M., Tumanggor, M., & Oktrima, B. (2019). Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Subur Makmur Sentosa Cabang Cikupa Tangerang. *Jurnal Semarak*, 2(1), 64-69.
- Munir, M. (2010). *Produktifitas Perempuan Studi Analisis Produktifitas Perempuan dalam Konsep Ekonomi Islam*. Malang: UIN MALIKI PRESS.
- Nasution, E. (2014). Motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai fakultas dakwah IAIN Ar-Raniry. *Jurnal Al-Bayan: Media Kajian dan Pengembangan Ilmu Dakwah*, 20(1).
- Nugroho, M. A., & Widodo, P. B. (2014). Hubungan Antara Kedisiplinan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Pegawai Kantor Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana (Bppkb) Kabupaten Pati. *Jurnal EMPATI*, 3(4), 346-355.
- P. Siagian, S. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Porotu'o, L. I., Porotu'o, J.P., & Mandey, L. C. (2017). Hubungan Antara Pemberian Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Sarana-prasarana dengan Motivasi Kerja Karyawan Cleaning Service di RSUd Prof. Dr. RD Kandou Manado. *Jurnal Biomedik*, 9(1).
- Prianti, A. (2018). *Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Hyup Sung Indonesia, Purbalingga* (Doctoral dissertation, IAIN Purwokerto)
- Rivai, V. (2009). *Islamic Human Capital*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Rahmawati, F., & Runanto, D. (2019). Peran Motivasi Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Kabupaten Kulon Progo. *In Prosiding Seminar Nasional Unimus (Vol.2)*.
- Rondonuwu, L. (2016). Hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada tenaga harian lepas di Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup. *PHARMACON*, 5(2).
- Saputra, B., & Nurhabibi, P. (2020). Penguatan Kelembagaan Badan Usaha Milik Nagari (BUM-Nag) Sebagai Upaya Peningkatan Ekonomi Nagari. *Dinamisia: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(4), 743-753.
- Siagian, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan, M. (2003). *Produktifitas Apa Dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Steffenny, S. (2013). Analisis Penerapan Human Resource Training And Development dan Efektivitasnya Pada PT. Jaya Mas Mandiri Plus Surabaya. *Agora*, 1(3), 1241-1249
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: ALFABETA.
- Sukriandara, L., Hidayati, T., & Zainurrosalamia, S. (2020). Pengaruh Etika Kerja Dan Motivasi Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Ilmu Ekonomi Mulawarman (JIEM)*, 4(2).
- Tanjung, H. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).
- Tasmara, T. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani.
- Thoha, M. (2008). *Manajemen Kepegawaian Sipil Indonesia*. Yogyakarta: Prenada Media Group.
- Tika, M. P. (2006). *Metodologi riset Bisnis*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Umar, H. (2010). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: Rajawali Press.

Umar, H. (2011). *Motode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*.

Jakarta: Rajawali Press.

Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta: Raja Grafindo.

Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT Raja Grafindo.