

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan



Gambar 4.1 Logo BPRS Amanah Sejahtera

BPRS amanah sejahtera kantor pusat bergerak di bidang perbankan yang memberikan pelayanan pengelolaan simpanan maupun pembiayaan bagi pengusaha kecil maupun menengah yang ada di dalam Jawa Timur. BPRS Amanah Sejahtera merupakan lembaga keuangan syariah yang berfokus pada pembiayaan kepada masyarakat, mengikuti prinsip-prinsip Islam, dan melakukan pengumpulan dana dalam bentuk deposito berjangka dan tabungan. Selain itu, mereka juga memberikan layanan pembiayaan kepada pelaku usaha skala kecil dan menengah. BPRS Amanah Sejahtera memiliki komitmen untuk melaksanakan misi sosial, yang mencakup beberapa kegiatan seperti memberikan beasiswa yang didanai melalui zakat, infaq, dan shadaqah, mengadakan penyembelihan hewan qurban saat Idul Adha, menyediakan beasiswa bagi pelajar miskin dan berprestasi, pun melakukan kegiatan yang memiliki misi agama dan sosial. BPRS Amanah Sejahtera mulai menjalankan operasi pada 2 Januari 1996. Ia berada di Jalan Raya Cerme Kidul 148, Kecamatan Cerme, Kabupaten Gresik. Diresmikan oleh Menteri Keuangan Republik Indonesia, Bapak Drs. H. Mar'ie Muhammad, pada tanggal 13 Juli 1996 jam 10.00 WIB, berlokasi di ruang Grahadi, gedung negara, Jl. Pemuda 7 Surabaya. Perkembangan yang positif BPR Syariah Amanah Sejahtera dapat diatribusikan kepada dukungan dan kerjasama yang kuat dengan masyarakat. Demi lebih mendekatkan diri kepada nasabah, kantor pusat BPRS Amanah Sejahtera telah memutuskan untuk pindah dari Jalan Raya Cerme Kidul ke Jalan Kalimantan.

4.2 Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan keseluruhan responden sebanyak 45 karyawan BPRS Amanah Sejahtera Kantor Pusat Gresik. Berikut merupakan gambaran karakteristik responden yang berdasarkan jenis kelamin, kelompok usia dan berapa lama bekerja.

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-Laki	15	33.3
Perempuan	30	66.7
Total	45	100

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan analisis pada Tabel 4.1, dalam penelitian ini, dari 45 responden yang diselidiki menunjukkan bahwa mayoritas dari mereka adalah karyawan BPR Syariah Amanah Sejahtera Kantor Pusat Gresik berjenis kelamin perempuan 66.7% atau sejumlah 30 responden. Sedangkan 33.3% lainnya atau 15 responden merupakan karyawan BPR Syariah Amanah Sejahtera Kantor Pusat Gresik berjenis kelamin laki-laki. Oleh karena itu pekerjaan ini karyawan dituntut untuk memiliki kecakapan komunikasi dan teliti agar dapat berhubungan baik dengan para nasabah. Beberapa karyawan juga menyebutkan alasan mengapa dalam bidang teller, terdapat mayoritas karyawan yang merupakan perempuan dari pada laki-laki karena pekerjaan ini para nasabah lebih nyaman bertemu dengan teller perempuan cantik. Oleh karena itu karyawan laki-laki di bidang ini cenderung sedikit.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Usia

Tabel 4.2 Jumlah responden berdasarkan usia

Kelompok Usia	Frekuensi	Presentase (%)
18-22 Tahun	2	4.4
23-25 Tahun	25	55.6
26-28 tahun	15	33.3
29-30 Tahun	3	6.7
Total	45	100

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan analisis pada Tabel 4.2, dari 45 responden, hasil yang didapat mengindikasikan mayoritas responden yaitu karyawan dengan kelompok usia 23-25 tahun atau sebesar 55.6%, sedangkan usia 26-28 tahun sebesar 33.3% atau 15 responden, usia 29-30 tahun sebesar 6.7% atau sebanyak 3 responden dan sisanya berusia 18-22 tahun sebesar 4.4% atau sebanyak 2 responden. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan BPR Syariah Amanah Sejahtera Kantor Pusat Gresik berusia paling banyak 23-25 tahun, yang dimana data diperoleh sebanyak 55.6% atau 25 responden. Sebagian besar responden berada dalam usia produktif, yang ditandai dengan semangat kerja yang tinggi, energi fisik yang kuat, kreativitas yang berkembang, serta kemampuan pemahaman yang baik. Usia muda karyawan ini juga memberikan peluang bagi perusahaan untuk memberikan arahan dan motivasi yang efisien demi pencapaian tujuan organisasi.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.3 Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase (%)
< 1 tahun	3	6.7
1-5 tahun	21	46.7
6-10 tahun	19	42.2
>10 tahun	2	4.4
Total	45	100

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan analisis Tabel 4.3, dari 45 responden, didapat indikasi mayoritas responden karyawan BPR Syariah Amanah Sejahtera Kantor Pusat Gresik lama bekerja 1-5 tahun sebesar 46.7% atau 21 responden, sedangkan karyawan yang bekerja 6-10 tahun sebesar 42.2% atau 19 responden, karyawan yang bekerja lebih dari 10 tahun sebesar 4.4% atau 2 responden dan sisanya 3 responden atau sebesar 6.7% karyawan yang bekerja kurang dari 1 tahun. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata lama bekerja karyawan BPR Syariah Amanah Sejahtera Kantor Pusat Gresik kebanyakan antara 1-5 tahun, yang dimana data diperoleh sebanyak 46.7% atau 21 responden. Karyawan yang sudah bekerja dalam jangka 1-5 tahun biasanya telah melewati periode adaptasi awal serta memperoleh pengetahuan dan pengalaman yang perlu di perdalam. Dan bekerja 1-5 tahun umumnya memiliki kesempatan untuk berkembang, mereka bisa naik pangkat dan dapat peningkatan gaji.

4.3 Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Pada studi ini, data deskriptif dari setiap variabel penelitian dibahas, termasuk variabel independent, di antaranya Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan variabel dependen yakni Produktivitas (Y). Analisis distribusi kuesioner dijalankan dengan mengelompokkan rata-rata (*mean*) dari tanggapan responden pada tiap indeks pernyataan yang diajukan. Untuk menilai tingkat tinggi atau rendah dari setiap variabel, terdapat 5 kategori yang nilai tertingginya adalah 5 dan nilai terendah yaitu 1. Di bawah ini adalah interval nilai yang digunakan dalam analisis.

Tabel 4.4 Penilaian Analisis Deskriptif

Interval	Kriteria
1 – 1.8	Sangat Rendah
1.9 – 2.6	Rendah
2.7 – 3.4	Cukup Tinggi
3.5 – 4.2	Tinggi
4.3 – 5	Sangat Tinggi

Sumber : Sudjana (2011:47)

4.3.1 Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Dalam studi ini, variabel Disiplin Kerja ditakar dengan 8 pernyataan yang diberikan kepada responden. Setiap pernyataan memiliki 5 pilihan jawaban yang mencakup skala “Sangat Tidak Setuju (STS)” sampai dengan “Sangat Setuju (SS)”, dengan penilaian skor dari 1 hingga 5. Di bawah ini ialah hasil tanggapan responden terhadap variabel Disiplin Kerja:

Tabel 4.5 Deskripsi variabel disiplin kerja

Indikator	Pertanyaan	Proporsi Jawaban Responden					Skor	Mean
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
$X_{1.1}$	Saya meminta izin apabila tidak bisa masuk kerja	1	2	10	14	18	181	4.02
$X_{1.2}$	Saya mengambil cuti apabila tidak bisa masuk kerja	0	0	14	15	16	182	4.04
$X_{1.3}$	Saya mentaati peraturan yang	1	1	14	16	13	174	3.87

	ditetapkan oleh perusahaan							
X _{1.4}	Saya masuk kerja sesuai jam peraturan perusahaan	1	2	9	11	22	186	4.13
X _{1.5}	Saya bekerja sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan perusahaan	1	1	18	12	13	170	3.78
X _{1.6}	Saya berusaha memenuhi standar kerja yang ditetapkan perusahaan	0	2	10	14	19	185	4.11
X _{1.7}	Saya selalu teliti dalam bekerja	0	2	8	14	21	189	4.20
X _{1.8}	Saya penuh perhitungan dalam bekerja	1	2	10	14	18	181	4.02
Mean Variabel								4.02

Berdasarkan data yang tertera dalam tabel, disimpulkan dalam perhitungan deskripsi variabel Disiplin Kerja, nilai rata-rata (*mean*) dari total jawaban responden pada masing-masing pernyataan adalah 4.02. Nilai ini dapat diklasifikasikan ke dalam nilai yang tinggi. Lebih lanjut, nilai rata-rata (*mean*) tertinggi ditemukan pada pernyataan yang berkaitan dengan “ketelitian dalam bekerja” dengan nilai 4.20. Informasi ini menjelaskan bahwa mayoritas responden berkontribusi terhadap penilaian positif terhadap tingkat disiplin kerja mereka dalam aspek tersebut. Dapat dikatakan bahwa karyawan selalu cek ulang pekerjaan dan selalu fokus dalam penginputan data dan uang.

Di samping itu, nilai rata-rata (*mean*) paling rendah dengan nilai 3.78 yang diperoleh dari pernyataan bahwa karyawan “bekerja sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan perusahaan”. Dapat dikatakan masih kurangnya standar kerja harusnya mencerminkan kemampuan untuk bekerja secara efektif dalam tim, berbagi informasi dan kurangnya adakan pelatihan.

4.3.2 Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Dalam studi ini, aspek Motivasi dalam lingkungan kerja ditakar menggunakan 14 pernyataan yang meminta responden untuk memberikan penilaian pada skala “Sangat Tidak Setuju (STS)” sampai “Sangat Setuju (SS)” dengan skor antara 1 sampai 5. Di bawah ini ialah hasil tanggapan yang diberikan oleh partisipan terhadap variabel Motivasi kerja:

Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Indikator	Pertanyaan	Proporsi Jawaban Responden					Skor	Mean
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
X _{2.1}	Saya bekerja untuk menyelesaikan tugas yang diberikan	0	1	15	15	14	177	3.93
X _{2.2}	Saya beradaptasi untuk mengembangkan kinerja	0	0	5	16	24	199	4.42
X _{2.3}	Saya bekerja untuk mendapat penghargaan	1	1	18	12	13	170	3.78
X _{2.4}	Saya lembur untuk mendapat bonus	1	2	10	14	18	181	4.02
X _{2.5}	Dalam bekerja saya memperoleh tantangan	1	2	9	12	21	185	4.11
X _{2.6}	Dalam bekerja saya menemui problem	1	2	10	14	18	181	4.02
X _{2.7}	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu	1	2	10	14	18	181	4.02
X _{2.8}	Saya membantu rekan kerja menyelesaikan tugas ketika sudah selesai	1	2	19	16	7	161	3.58
X _{2.9}	Saya bekerja untuk mengembangkan	1	1	18	12	13	170	3.78

	potensi diri							
X _{2.10}	Saya mengikuti pelatihan untuk mengembangkan potensi	1	2	19	16	7	161	3.58
X _{2.11}	Saya terlibat dalam penyelesaian masalah ditempat kerja	1	2	10	14	18	181	4.02
X _{2.12}	Saya terlibat dalam proses pengambilan keputusan ditempat kerja	1	1	14	16	13	174	3.87
X _{2.13}	Saya bekerja untuk mendapatkan kesempatan meningkatkan karir	1	2	10	14	18	181	4.02
X _{2.14}	Saya berkesempatan untuk memimpin sebuah rapat	0	1	15	15	14	177	3.93
Mean Variabel								3.92

Dari Tabel yang disajikan, dapat disimpulkan bahwa analisis deskripsi dari variabel motivasi kerja mengilustrasikan nilai rata-rata (*mean*) terkait tanggapan responden terhadap setiap pernyataan adalah 3.92. Nilai ini dapat digolongkan sebagai tinggi dalam kategori penilaian. Pernyataan yang mendapatkan nilai rata-rata (*mean*) paling tinggi adalah 4.42, mengacu pada pandangan bahwa karyawan mampu “beradaptasi untuk meningkatkan kinerja”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan mampu beradaptasi atau di pindah pekerjaannya dari ke kantor 1 ke kantor lainnya, untuk dapat mengembangkan kinerjanya.

Sebaliknya, nilai rata-rata (*mean*) paling rendah yakni dengan nilai 3.58 yang diperoleh dari pernyataan bahwa “membantu rekan kerja menyelesaikan tugas ketika sudah selesai”. Sehingga dapat diartikan bahwa karyawan masih jarang membantu pekerjaan rekan kerjanya karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan membuat karyawan terbebani dan mengakibatkan stres kerja.

4.3.3 Variabel Produktivitas (Y)

Dalam studi ini, aspek produktivitas dievaluasi melalui penggunaan 12 pernyataan yang meminta responden untuk memberikan penilaian pada skala dari “Sangat Tidak Setuju (STS)” sampai “Sangat Setuju (SS)” dengan penilaian nilai antara 1 hingga 5. Di bawah ini terdapat hasil tanggapan yang diberikan oleh para responden terkait dengan variabel produktivitas:

Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Produktivitas

Indikator	Pertanyaan	Proporsi Jawaban Responden					Skor	Mean
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
Y ₁	Saya bekerja sesuai dengan kemampuan saya	1	2	10	14	18	181	4.02
Y ₂	Saya menyelesaikan masalah sesuai kemampuan saya	1	2	10	14	18	181	4.02
Y ₃	Saya bekerja dengan maksimal untuk meningkatkan hasil yang dicapai	1	1	18	12	13	170	3.78
Y ₄	Saya bekerja lembur untuk meningkatkan hasil yang dicapai	1	2	19	16	7	161	3.58
Y ₅	Pujian dari rekan kerja membuat saya semangat dalam bekerja	1	2	10	14	18	181	4.02
Y ₆	Pujian dari pimpinan membuat saya semangat dalam bekerja	1	1	14	16	13	174	3.87
Y ₇	Saya berusaha memperbaiki kesalahan yang saya buat	1	1	18	12	13	170	3.78

	ditempat kerja							
Y ₈	Saya terus mempelajari perkembangan didunia kerja	0	1	15	15	14	177	3.93
Y ₉	Mutu karyawan perlu ditingkatkan guna mencapai tujuan	1	2	10	14	18	181	4.02
Y ₁₀	Pelatihan diberikan kepada karyawan untuk peningkatan mutu	1	2	10	14	18	181	4.02
Y ₁₁	Saya pandai memanfaatkan waktu untuk mencapai efesiensi kerja	1	4	15	12	13	167	3.71
Y ₁₂	Saya menggunakan fasilitas kerja untuk mencapai efesiensi kerja	1	2	19	16	7	161	3.58
Mean Variabel								3.86

Berdasarkan

Mean Variabel	3.86
----------------------	-------------

Dari Tabel yang diberikan, dapat disimpulkan bahwa analisis deskripsi variabel produktivitas menunjukkan bahwa nilai rata-rata (*mean*) dari tanggapan responden terhadap setiap pernyataan adalah 3.86. Nilai ini dapat digolongkan sebagai tinggi dalam kategori penilaian. Pernyataan yang memperoleh nilai rata-rata (*mean*) paling tinggi adalah 4.02 yang diperoleh dari pernyataan “karyawan bekerja sesuai dengan kemampuan”. Dapat disimpulkan karyawan bekerja di bank sesuai dengan kemampuan mereka dan tugas yang telah ditetapkan untuk mereka, di posisi bank banyak beragam, mulai dari teller, customer service, atau ahli keuangan. Setiap posisi memerlukan kemampuan dan keahlian tertentu.

Sedangkan nilai rata-rata (*mean*) paling rendah yakni dengan nilai 3.58 diperoleh dari pernyataan bahwa karyawan “bekerja lembur untuk meningkatkan

hasil yang dicapai” dari pertanyaan ini dapat disimpulkan bahwa karyawan bekerja lembur ada yang di kantor dan sebagian pekerjaannya di selesaikan di rumah, dengan adanya ini karyawan merasa terbebani, dan bekerja terlalu banyak tanpa cukup istirahat dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental. Kelelahan ini bisa berujung pada penurunan produktivitas kerja mereka.

4.4 Deskripsi Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

Metode penelitian ini melibatkan penggunaan kuesioner sebagai instrumen utama. Data kuantitatif dari pengisian kuesioner lalu mengalami proses analisis dengan pendekatan statistik, yang melibatkan beberapa langkah penting, di antaranya uji validitas dan uji reliabilitas.

4.4.1 Hasil Uji Validitas

Proses uji validitas memiliki tujuan mengevaluasi seberapa jauh suatu pertanyaan yang terdapat pada kuesioner benar-benar mengukur aspek yang ditentukan. Uji validitas ini dijalankan dengan melakukan perbandingan r_{hitung} (*pearson correlation*) pada alpha 0.05. Dalam konteks ini, jika terdapat hubungan yang signifikan antara suatu item pertanyaan dengan nilai keseluruhan, maka item tersebut dianggap valid. Dengan kata lain, pertanyaan atau pernyataan tersebut secara efektif mengukur aspek yang diinginkan dan memiliki hubungan yang kuat dengan keseluruhan konsep yang ditakar. Apabila r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} , dengan nilai positif, dapat disarikan komponen instrumen dianggap memiliki validitas yang kuat. Begitupun sebaliknya, apabila r_{hitung} lebih kecil daripada r_{tabel} ($r_{hitung} < r_{tabel}$), dapat disarikan komponen instrumen dianggap tidak memiliki validitas yang memadai dan tidak diterapkan dalam rangka penelitian (Ghozali, 2018). Pada proses uji validitas, uji signifikansi yang melibatkan perbandingan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} , yang mana r_{tabel} didapat dari persamaan *degree of freedom* ($df = n-2$) digunakan. Dilihat dari persamaan *degree of freedom*, n merupakan jumlah sampel yang diperlukan. Yang mana dalam uji validitas ini digunakan keseluruhan sampel sebanyak 45 responden penelitian. Oleh sebab itu, nilai df yakni $45-2 = 43$ melibatkan tingkat alpha 5% atau 0.05 diperoleh r_{tabel} senilai 0.301. Tabel di bawah ini memperlihatkan hasil uji validitas pada penelitian:

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas

Variabel Penelitian	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Displin Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0.947	0.301	Valid
	X _{1.2}	0.673	0.301	Valid
	X _{1.3}	0.749	0.301	Valid
	X _{1.4}	0.880	0.301	Valid
	X _{1.5}	0.630	0.301	Valid
	X _{1.6}	0.675	0.301	Valid
	X _{1.7}	0.667	0.301	Valid
	X _{1.8}	0.916	0.301	Valid
Motivasi Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0.796	0.301	Valid
	X _{2.2}	0.602	0.301	Valid
	X _{2.3}	0.754	0.301	Valid
	X _{2.4}	0.864	0.301	Valid
	X _{2.5}	0.558	0.301	Valid
	X _{2.6}	0.864	0.301	Valid
	X _{2.7}	0.864	0.301	Valid
	X _{2.8}	0.726	0.301	Valid
	X _{2.9}	0.754	0.301	Valid
	X _{2.10}	0.726	0.301	Valid
	X _{2.11}	0.864	0.301	Valid
	X _{2.12}	0.804	0.301	Valid
	X _{2.13}	0.864	0.301	Valid
	X _{2.14}	0.796	0.301	Valid
Produktivitas (Y)	Y ₁	0.892	0.301	Valid
	Y ₂	0.892	0.301	Valid
	Y ₃	0.751	0.301	Valid
	Y ₄	0.769	0.301	Valid
	Y ₅	0.892	0.301	Valid
	Y ₆	0.810	0.301	Valid
	Y ₇	0.751	0.301	Valid
	Y ₈	0.744	0.301	Valid
	Y ₉	0.892	0.301	Valid
	Y ₁₀	0.892	0.301	Valid
	Y ₁₁	0.694	0.301	Valid
	Y ₁₂	0.769	0.301	Valid

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2023)

Dari Tabel yang disajikan, disimpulkan setiap pernyataan yang digunakan dengan tujuan mengukur semua variabel mempunyai koefisien korelasi yang disebut dengan *pearson correlation* yang nilainya lebih besar daripada r tabel. Oleh sebab itu, seluruh pernyataan yang mewakili indeks pada setiap variabel penelitian bisa dianggap valid dan layak dijadikan instrumen pengukuran.

4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini dijalankan dengan tujuan mengukur sejauh mana instrumen memiliki akurasi dalam menaksir variabel yang diinginkan, serta untuk mengevaluasi apakah instrumen penelitian tersebut handal dan dapat diandalkan. Pada uji reliabilitas ini peneliti menggunakan 45 sampel. Peneliti sering menggunakan *Cronbach's Alpha* untuk menguji reliabilitas data. Suatu variabel dianggap reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh lebih besar dari 0.6. Tabel hasil pengujian reliabilitas dalam penelitian menunjukkan:

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Displin Kerja (X1)	0.903	0.60	Reliabilitas
Motivasi Kerja (X2)	0.952	0.60	Reliabilitas
Produktivitas (Y)	0.954	0.60	Reliabilitas

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2023).

4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik pada studi ini melibatkan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

4.5.1 Hasil Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas ini adalah memeriksa apakah distribusi variabel dependen (Produktivitas) atau variabel independen (disiplin kerja dan motivasi kerja) dalam model regresi memiliki distribusi yang mendekati normal atau tidak. Uji normalitas dalam konteks ini menerapkan metode pengujian *Kolmogorov-Smirnov*. Bilamana nilai signifikansi (Sig.) yang didapat dari uji tersebut > 0.05 , dapat disarikan bahwa dugaan normalitas memenuhi syarat. Hasil uji normalitas yang didapat melalui perangkat lunak SPSS versi 22 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1.99074344
Most Extreme Differences	Absolute	0.080
	Positive	0.074
	Negative	-0.080
Test Statistic		0,080
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^c

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2023)

Pada tabel hasil pada uji normalitas *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diatas, ditemukan nilai asymp. Sig. (2-tailed) 0.200 dan nilai *test statistic* 0.080. Tingkat signifikansi yang ditentukan ialah 5% atau 0.05. Dalam interpretasi hasil, dapat disimpulkan bahwa nilai asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200 dan *test statistic* 0.080 lebih besar daripada nilai tingkat signifikansi 0.05. Oleh sebab itu, kesimpulan yang dapat dirumuskan ialah distribusi nilai residual terdistribusi normal. Dengan kata lain, hasil pengujian ini menggambarkan bahwa model regresi mencukupi uji normalitas.

4.5.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berfungsi mengidentifikasi adanya keterkaitan antara variabel bebas (independent) dalam model regresi. Terkait uji multikolinearitas ini, untuk mendeteksi keberadaan multikolinearitas, dapat diamati nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Bila nilai *tolerance* senilai > 0.10 dan nilai VIF senilai < 10 , maka bisa disimpulkan multikolinearitas terjadi di dalamnya. Namun, bila nilai *tolerance* senilai > 0.10 dan nilai VIF senilai < 10 , dapat dianggap tidak ada indikasi multikolinearitas di antara variabel independennya. Tabel di bawah ini menampilkan hasil uji multikolinearitas tiap variabel independen:

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Displin Kerja	0.150	6.648
Motivasi Kerja	0.150	6.648

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2022)

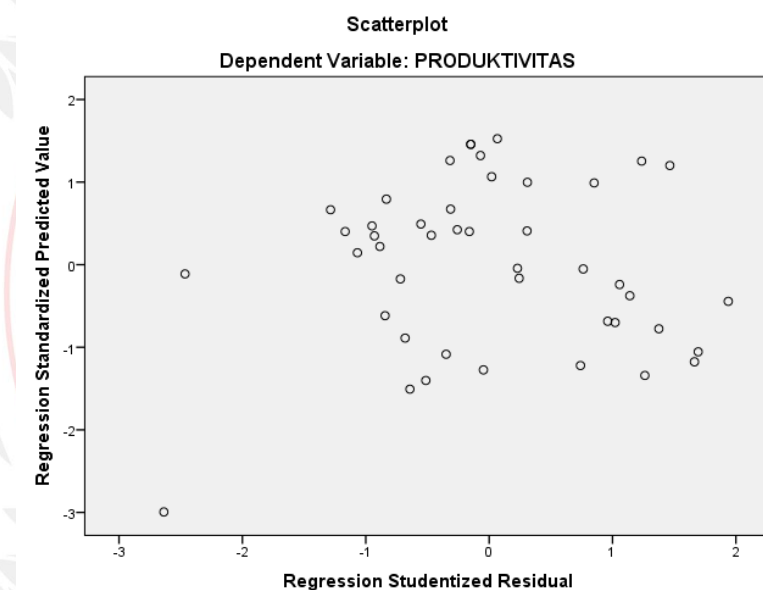
Berdasarkan pada Tabel yang telah disajikan, nilai *tolerance* tiap-tiap variabel independen yakni disiplin kerja juga motivasi kerja > 0.10 dan nilai VIF pada semua variabel independen bernilai > 10 . Oleh karena itu, dapat disarikan bahwa tidak ada multikolinearitas yang terjadi di antara variabel disiplin kerja dan motivasi kerja.

4.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dalam rangka menilai ada atau tidaknya variasi yang tidak konsisten dalam residual antara berbagai pengamatan dalam model regresi. Pada dasarnya, model regresi yang baik mempunyai residual yang

memiliki variasi yang konstan, yang disebut dengan homoskedastisitas. Cara menguji apakah heteroskedastisitas hadir atau tidak dapat diamati melalui analisis grafik scatterplot di antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan residual (SRESID). Landasan analisis yang digunakan dalam menguji heteroskedastisitas meliputi:

1. Apabila terlihat pola tertentu pada grafik, seperti titik-titik berbentuk pola berulang (seperti gelombang, lebar yang berubah-ubah, atau sempit yang berubah-ubah), ini bisa menunjukkan keberadaan heteroskedastisitas.
2. Apabila tidak ada pola yang terlihat jelas, dan titik-titik tersebar di atas dan di bawah garis angka nol pada sumbu Y, ini mengindikasikan bahwa tidak ada heteroskedastisitas yang signifikan.



Gambar 4.2 Grafik Scatterplot

Berdasarkan grafik *scatterplot* yang disajikan, dapat disarikan bahwa tidak terdapat tanda-tanda heteroskedastisitas karena tidak terlihat adanya pola yang jelas pada scatterplot. Selain itu, titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, yang menunjukkan variasi residual yang relatif konstan. Maka dari itu, asumsi homoskedastisitas terpenuhi, yang berarti variasi residual di antara pengamatan-pengamatan yang berbeda dalam model regresi bersifat relatif konsisten.

4.6 Hasil Uji Hipotesis

4.6.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam konteks studi ini, digunakan metode analisis regresi linier berganda. Pendekatan ini bertujuan mengidentifikasi dampak variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan mempertimbangkan peran variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Produktivitas (Y). Langkah-langkah analisis regresi linier berganda dijalankan melalui perangkat lunak Windows SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 22.

Tabel 4.12 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	1.019	1.760		-.579	0.566
Disiplin Kerja	0.512	0.135	0.345	3.805	0.000
Motivasi Kerja	0.577	0.081	0.646	7.117	0.000

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2023)

Dari Tabel yang menampilkan hasil uji analisis regresi linier berganda, dapat dilihat bahwa terdapat koefisien regresi yang membentuk persamaan regresi seperti:

$$Y = 1.019 + 0.512 X_1 + 0.577 X_2 + 0.05$$

Berikut adalah penjelasan berkaitan dengan hasil dari persamaan analisis regresi linier berganda yang disajikan:

1. Nilai konstanta sejumlah 1.019 menunjukkan pengaruh positif untuk kedua variabel independen, yakni disiplin kerja dan motivasi kerja. Jika variabel independen meningkat atau memiliki pengaruh dalam satu satuan, maka variabel produktivitas akan meningkat atau tercapai.
2. Nilai koefisien disiplin kerja (X_1) sejumlah 0.512 yang bermakna koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja bernilai positif, yang mengindikasikan adanya korelasi searah antara Disiplin Kerja dan Produktivitas. Koefisien regresi variabel disiplin kerja adalah sebesar 0.512. Oleh karena itu, bahwa setiap peningkatan pada disiplin kerja sejumlah satu satuan akan mengakibatkan peningkatan produktivitas senilai 0.512 atau 51.2%.
3. Nilai koefisien motivasi kerja (X_2) sebesar 0.577 yang mengindikasikan koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja bernilai positif dan

memperlihatkan adanya relasi searah antara motivasi kerja dan produktivitas. Koefisien regresi variabel motivasi kerja ialah 0.577. Oleh karena itu, setiap kenaikan motivasi kerja sebesar satu satuan akan menimbulkan peningkatan produktivitas sebesar 0.577 atau 57.7%.

4.6.2 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Uji T ini digunakan dengan tujuan mengukur dampak dan hubungan variabel independen secara individu terhadap variabel dependennya dalam menjelaskan hubungan antar variabel tersebut (Ghozali, 2018). Uji T dilakukan dengan tujuan untuk mengambil keputusan berdasarkan perbandingan antara nilai T_{hitung} dan T_{tabel} , atau dengan mempertimbangkan nilai signifikansi. Di bawah ini adalah hasil dari uji T:

$$df = n - k - 1$$

Dimana:

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel bebas

Oleh sebab itu, $df = 45 - 2 - 1 = 42$ dan didapatkan nilai T_{tabel} sebesar 0.680.

Hasil perhitungan di atas menunjukkan hipotesis, yakni:

1. Analisis hipotesis parsial pada variabel Disiplin Kerja (X_1) menunjukkan bahwa nilai signifikansinya lebih rendah daripada nilai standar yang ditetapkan, yaitu $0.000 < 0.05$. Disamping itu, T_{hitung} juga lebih besar daripada T_{tabel} , yakni $3.805 > 0.680$. Dari hasil ini, dapat dinyatakan variabel Disiplin Kerja (X_1) mempunyai dampak terhadap produktivitas pegawai secara signifikan atau **H0.1 ditolak dan H1.1 diterima**.
2. Uji hipotesis parsial pada variabel Motivasi Kerja (X_2) menghasilkan nilai signifikansi lebih rendah daripada standar yang ditetapkan, yaitu $0.000 < 0.05$. Selain itu, T_{hitung} juga melebihi T_{tabel} , yakni $7.117 > 0.680$. Dari hasil ini, dapat dinyatakan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan atau **H0.2 ditolak dan H1.2 diterima**.

4.6.3 Hasil Uji Signifikansi Hasil Uji Simultan (Uji F)

Menurut (Ghozali, 2018), dijalankan dalam rangka menyelidiki pengaruh bersama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam studi ini, uji F digunakan untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Produktivitas (Y). Uji F dijalankan dengan melakukan perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} yang didapatkan melalui keterlibatan tingkat derajat kepercayaan atau signifikan level 5%. Berikut ialah hasil uji F dalam studi ini:

Tabel 4.13 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3175.270	2	1587.635	382.399	0.000 ^b
Residual	174.375	42	4.152		
Total	3349.644	44			

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2023)

Perihal pengambilan keputusan berdasarkan nilai F_{tabel} dan F_{hitung} , nilai F_{tabel} ditetapkan melalui:

1. tingkat keyakinan 95%
2. $\alpha = 5\%$
3. $F_{tabel} = k ; n-k$

Dimana:

n = jumlah responden (45)

k = jumlah variabel independen (2)

Diperoleh $F_{Tabel} = 2 ; 45-2 = 43 ; 43$ maka didapat nilai F_{tabel} sebesar 3.214.

Tabel hasil uji simultan di atas mengindikasikan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni $382.399 > 3.214$ sedangkan nilai probabilitas signifikan sejumlah 0.000. Oleh sebab itu, $0.000 < 0.05$. Dengan demikian, disarikan bahwa H_1 diterima sehingga variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai BPR Syariah Amanah Sejahtera kantor pusat Gresik.

4.6.4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (*R-square*) dilibatkan dalam rangka menaksir sejauh mana variasi nilai variabel terikat bisa dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Ini dicapai melalui kuadrat koefisien korelasi antara variabel terikat dan variabel bebas. Berikut ialah hasil dari koefisien determinasi R^2 :

Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.974 ^a	0.948	0.945	2.038

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2023)

Tabel di atas mengilustrasikan nilai *Adjusted R Square* 0.945, dapat diartikan 94.5% dari variabel produktivitas dapat dijabarkan oleh variabel independen yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu Displin Kerja serta Motivasi Kerja. Di samping itu, 5.5% lainnya dijabarkan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam studi ini.

4.7 PEMBAHASAN

4.7.1 Pengaruh Displin Kerja (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BPR Syariah Amanah Sejahtera Kantor Pusat Gresik

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat disarikan bahwa $H_{0.1}$ ditolak $H_{1.1}$ diterima, yang bermakna disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja dari karyawan BPRS Amanah Sejahtera kantor pusat Gresik. Hal ini mengindikasikan bahwa tinggi rendahnya tingkat disiplin kerja tentu dapat menaikkan tingkat produktivitas kerja dari karyawan itu sendiri. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan studi Maisaroh & Suarmanayasa (2022) mengatakan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas. Hasil penelitian ini disokong oleh hasil analisis deskriptif yang mengindikasikan bahwa karyawan BPRS Amanah Sejahtera kantor pusat Gresik mempunyai tingkat disiplin kerja yang tinggi. Pun sebaliknya, apabila disiplin kerja pegawai rendah, tingkat produktivitas kerja mereka pun rendah.

Diketahui hasil dari perhitungan sebelumnya variabel memiliki nilai rata-rata (*mean*) paling tinggi ditunjukkan dengan nilai 4.20 pada pernyataan mengenai “ketelitian dalam bekerja”. Dapat dikatakan bahwa karyawan selalu cek ulang pekerjaan dan selalu fokus dalam penginputan data dan uang supaya tidak terjadi kesalahan perhitungan uang maupun data nasabah.

Hasil penelitian ini juga didukung dari hasil penyebaran kuesioner responden berdasarkan jenis kelamin. Dimana diperoleh jumlah karyawan BPRS Amanah Sejahtera kantor pusat Gresik mayoritas berjenis kelamin perempuan dari pada laki-laki. Perempuan cenderung membutuhkan waktu persiapan lebih banyak dibandingkan laki-laki karena mereka harus make up terlebih dahulu dan belum lagi karyawan perempuan yang menggunakan hijab. Menurut Kusumadewi (2016) pria memiliki pemikiran sederhana bila dibandingkan perempuan dalam hal memutuskan untuk melakukan suatu pekerjaan. Sehingga dalam hal ini tentunya tim pengembangan sumber daya manusia untuk menerapkan disiplin kerja pada karyawan perempuan memiliki adil yang cukup penting.

Oleh karena itu, karakteristik responden ini tidak dapat mempengaruhi disiplin kerja terhadap produktivitas. Selain jenis kelamin, lamanya karyawan bekerja juga

digunakan untuk menentukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas. Dari penyebaran kuesioner diperoleh bahwa kebanyakan karyawan BPRS Amanah Sejahtera kantor pusat Gresik telah bekerja lebih dari 1 tahun. Waktu yang cukup lama tersebut menyebabkan karyawan seharusnya memiliki disiplin kerja yang tinggi. Hasil penelitian sama berdasarkan penelitian Nasem et. al. (2018) mengungkapkan motivasi kerja serta pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Lalu, hasil dari peneliti Dan et. al. (2020) mengungkapkan adanya dampak yang signifikan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

4.7.2 Pengaruh Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Produktivitas Kerja

Karyawan BPR Syariah Amanah Sejahtera Kantor Pusat Gresik

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat disarikan bahwa $H_{0.2}$ ditolak $H_{1.2}$ diterima, yang bermakna motivasi kerja memiliki dampak terhadap produktivitas kerja karyawan BPRS Amanah Sejahtera Kantor Pusat Gresik. Hal ini menunjukkan setiap peningkatan motivasi kerja berdampak pada produktivitas kerja pada BPRS Amanah Sejahtera Kantor Pusat Gresik. Motivasi di dalam suatu instansi atau perusahaan bertujuan menginspirasi semangat kerja para karyawan, mendorong mereka untuk bekerja dengan tekun, dan memanfaatkan kemampuan serta keterampilan mereka guna mencapai tujuan yang diinginkan. Selaras dengan Damayanti & Syahrin (2022), Motivasi Kerja suatu tahapan yang terkait dengan kekuatan, arah, dan keuletan individu dalam berusaha mencapai tujuan organisasi. Menurut Widodo (2014), motivasi merupakan pendorong dalam perilaku manusia yang mengarahkan mereka menuju impian. Prinsip dasar motivasi meliputi prinsip kesenangan, terutama dalam konteks kepuasan pribadi. Salah satu teori yang membahas konsep ini adalah Teori Hirarki Kebutuhan (*Maslow*), yang mencakup hierarki kebutuhan mulai dari fisiologis, keamanan, sosial, harga diri, hingga aktualisasi diri. Pada konteks bisnis atau perusahaan, seorang karyawan motivasinya kuat untuk menggapai tujuan cenderung akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas.

Motivasi kerja sangat krusial dan mempunyai dampak besar pada karyawan. Bagi karyawan, motivasi hidup memiliki peran penting sebagai sarana untuk

mengembangkan semangat kerja, meningkatkan produktivitas, memperkuat rasa cinta terhadap pekerjaan, dan merangsang partisipasi karyawan dalam lingkungan perusahaan. Sementara itu, dari perspektif instansi, pemberian motivasi kerja merupakan strategi yang efektif untuk merangsang peningkatan kinerja dan efisiensi perusahaan secara keseluruhan. Adanya motivasi, karyawan berharap setiap pekerja bisa dikerjakan dengan tepat waktu (Hasibuan, 2010). Hasil penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Dan et. al. (2020).

Studi ini juga didukung dari hasil penyebaran kuesioner responden berdasarkan jenis kelamin. Dimana diperoleh jumlah karyawan lebih banyak berjenis kelamin perempuan dimana mereka membutuhkan motivasi kerja yang lebih karena perempuan adalah makhluk yang sering menggunakan perasaan. Oleh sebab itu, motivasi kerja berdampak pada produktivitas pada karyawan BPRS Amanah Sejahtera Gresik. Selain jenis kelamin, lamanya karyawan juga dapat mempengaruhi bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas. Dari penyebaran kuesioner diperoleh bahwa kebanyakan karyawan telah bekerja lebih dari 1 tahun. Sehingga dengan waktu yang lama mereka telah menerima cukup banyak motivasi kerja yang diberikan oleh BPRS Amanah Sejahtera Gresik. Dapat disarikan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas.

4.7.3 Pengaruh Displin Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BPR Syariah Amanah Sejahtera Kantor Pusat Gresik

Berdasarkan Berdasarkan hasil pengolahan data dapat disimpulkan bahwa $H_{0.3}$ ditolak $H_{1.3}$ diterima, yang artinya disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh bersamaan terhadap produktivitas kerja pegawai BPRS Amanah Sejahtera Kantor Pusat Gresik, yang mana setiap peningkatan pada disiplin kerja dan motivasi kerja. Hal itu mengakibatkan peningkatan produktivitas kerja. Berdasarkan karakteristik responden, sebagian besar responden karyawan BPRS Amanah Sejahtera Kantor Pusat Gresik berjenis kelamin perempuan sebesar 66.7% atau sebanyak 30 responden. Serta sebagian besar karyawan BPRS Amanah Sejahtera Kantor Pusat Gresik rata-rata berusia produktif yaitu antara 23-25 tahun. Mayoritas karyawan BPRS Amanah Sejahtera Kantor Pusat Gresik sudah bekerja

lebih dari 1 tahun sebesar 46.7% atau sebanyak 21 responden. Keyakinan karyawan tersebut sangat perlu dijaga oleh perusahaan dimana perusahaan dapat memaksimalkan produktivitas kerjanya untuk mencapai performa yang telah ditentukan. Serta dalam hal ini sikap dari seseorang karyawan didalam pekerjaannya tentu akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja mereka.

Serta motivasi yang diberikan dalam lingkungan kerja merupakan suatu yang bisa membangkitkan etos kerja mereka. Secara bersamaan, variabel bebas yang berdampak kuat terhadap produktivitas adalah motivasi kerja dengan nilai 0.964. Hal ini berarti karyawan saat bekerja melihat berdasarkan motivasi kerja yang didapatkan dilingkungan kerja. Karena dengan motivasi yang baik mereka akan memperoleh kepuasan dan merasa dihargai. Hal ini sesuai dengan karakteristik usia yang diperoleh yaitu karyawan rata-rata kebanyakan berusia produktif yaitu antara 23-25 tahun. Dapat disarikan bahwa semakin baik motivasi kerja maka karyawan lebih dapat memaksimalkan produktivitas kinerja mereka. Temuan ini sama dengan hasil penelitian (Usman, 2016),(Maisaroh & Suarmanayasa, 2022) dan (Putu, 2016).

Hasil penelitian sama berdasarkan studi yang dilakukan oleh Nasem et. al. (2018) mengungkapkan bahwa motivasi kerja dan pelatihan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sejalan dengan Dan et. al. (2020). Tingkat absensi yang melebihi batas dapat berdampak signifikan terhadap efisiensi operasional perusahaan. Oleh sebab itu, para pemimpin usaha harus memberi perhatian serius terhadap tingkat disiplin kerja karyawan, dengan tujuan untuk menciptakan disiplin yang tepat dalam organisasi, sehingga produktivitas kerja karyawan bisa optimal. Menurut Sutrisno (2015), lokasi kerja sangat mempengaruhi produktivitas kerja para karyawan di perusahaan. Keberadaan karyawan di tempat kerja dapat memberikan stimulasi positif terhadap produktivitas. Pendapat Handoko (2001) mengungkapkan bahwa tingkat motivasi yang tinggi dalam karyawan cenderung mendorong mereka untuk bekerja lebih keras, yang berdampak pada peningkatan produktivitas kerja.

Beberapa pendapat yang telah dipaparkan sebelumnya mengindikasikan motivasi kerja memiliki dampak terhadap produktivitas kerja pegawai. Karenanya, peningkatan produktivitas kerja pegawai menjadi fokus utama perusahaan, dengan

tujuan menjaga tingkat motivasi kerja yang kokoh. Hasil penelitian menjelaskan terdapat dampak yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja pegawai. Persamaan regresi memiliki arah koefisien positif. Pengaruh positif mengindikasikan terdapat korelasi searah antara motivasi kerja dan produktivitas kerja pegawai. Dalam hal ini, jika tingkat motivasi kerja semakin tinggi, maka produktivitas kerja karyawan pun cenderung meningkat.

