

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Tbk Divisi *Business Community Officer* Area Bandung Kota

Syifa Fauziah¹, Rini Handayani²

^{1,2}Fakultas Ekonomi, Universitas Nasional Pasim, Bandung, Indonesia

Article Info

Article history:

Received September 5, 2023
Revised September 10, 2023
Accepted September 28, 2023

Kata Kunci:

Disiplin Kerja,
Motivasi Kerja,
Produktivitas Kerja,

Keywords:

*Work Discipline,
Work motivation,
Work productivity,*

ABSTRAK

Penelitian ini mengeksplorasi pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja di PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Tbk Divisi Business Community Officer Area Bandung Kota. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikasi. Metode deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data yang terkumpul tanpa membuat generalisasi, sedangkan metode verifikasi bertujuan untuk menguji kembali teori atau hasil penelitian sebelumnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja di PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Tbk Cabang Bandung Kota Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Tbk Divisi Business Community Officer Area Bandung Kota berada dalam kategori baik. Demikian pula, motivasi kerja di tempat yang sama juga termasuk dalam kategori baik. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat pemahaman bahwa faktor-faktor seperti disiplin kerja dan motivasi kerja berkontribusi positif terhadap produktivitas kerja di perusahaan tersebut. Penemuan ini memiliki implikasi penting bagi manajemen PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Tbk dan sektor perbankan secara umum, karena menyoroti pentingnya mempertahankan tingkat disiplin kerja dan motivasi kerja yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Studi lanjutan dapat mengeksplorasi strategi yang dapat digunakan untuk lebih meningkatkan disiplin kerja dan motivasi kerja di perusahaan tersebut guna mencapai hasil yang lebih optimal.

ABSTRACT

This research explores the influence of work discipline and work motivation on work productivity at PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Tbk, Business Community Officer Division, Bandung City Area. This research uses descriptive and verification methods. The descriptive method is used to describe the data collected without making generalizations, while the verification method aims to retest theories or previous research results. The results of the research show that work discipline at PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Tbk, Bandung City Branch, Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Tbk, Business Community Officer Division, Bandung City Area is in the good category. Likewise, work motivation in the same place is also included in the good category. Thus, this research strengthens the understanding that factors such as work discipline and work motivation make a positive contribution to work productivity in the company. These findings have important implications for the management of PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Tbk and the banking

sector in general, because they highlight the importance of maintaining a high level of work discipline and work motivation to increase employee productivity. Further studies can explore strategies that can be used to further improve work discipline and work motivation in these companies in order to achieve more optimal results.

This is an open access article under the [CC BY](#) license.



Corresponding Author:

Syifa Fauziah

Fakultas Ekonomi, Universitas Nasional Pasim
Bandung, Indonesia
Email: fauziahsyifa220818@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Bank merupakan lembaga keuangan yang terpenting di Indonesia yang mempengaruhi perekonomian baik secara makro maupun mikro. Bank merupakan lembaga yang menjalankan usahanya dengan menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkannya kembali dalam berbagai alternatif investasi. Bank membantu masyarakat dalam menyimpan dana ataupun meminjamkan dana dengan persyaratan yang telah ditentukan sebelumnya. Terdapat dua jenis bank yang ada di Indonesia, yaitu bank konvensional dan bank syariah. Salah satu perbedaan antara bank konvensional dengan bank syariah adalah masalah riba. Bank syariah adalah bank yang aktivitasnya meninggalkan masalah riba. Perbankan syariah merupakan bank yang beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip syariah, dimana prinsip ini didasari oleh larangan agama islam untuk memungut bunga bank atau riba serta larangan untuk investasi atau berinvestasi pada sesuatu yang haram.

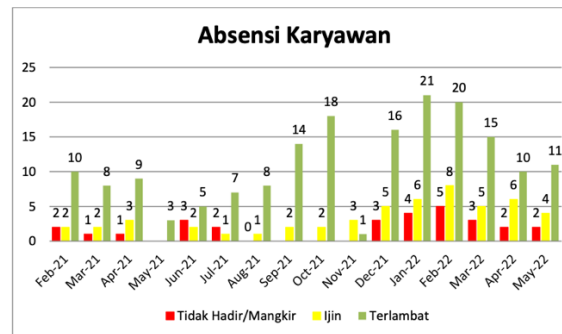
Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 10 Tahun 1998 Tentang Perbankan Pasal 1 ayat 13 yang menyatakan bahwa prinsip syariah adalah aturan perjanjian berdasarkan hukum Islam antara bank dengan pihak lain untuk menyimpan dana dan atau pembiayaan kegiatan usaha, atau kegiatan lainnya yang dinyatakan sesuai dengan syariah, antara lain pembiayaan berdasarkan prinsip bagi hasil (*mudharabah*), pembiayaan berdasarkan prinsip penyertaan modal (*musharakah*), prinsip jual beli barang dengan memperoleh keuntungan (*murabahah*), atau pembiayaan barang modal berdasarkan prinsip sewa murni tanpa pilihan (*ijarah*), atau dengan adanya pilihan pemindahan kepemilikan atas barang yang disewa dari pihak bank oleh pihak lain (*ijarah wa iqtina*).

Semakin bertambahnya bank syariah di Indonesia maka semakin ketatnya persaingan yang ada antara bank syariah tersebut sehingga membuat bank syariah lebih berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja dan pelayanan untuk menarik nasabah agar mau berinvestasi ataupun kredit kepada bank syariah tersebut. Semakin banyaknya nasabah maka semakin banyak pula sumber daya manusia yang dibutuhkan. Dalam sebuah perusahaan sumber daya manusia memiliki peranan yang penting, dimana tanpa adanya manajemen sumber daya manusia perusahaan tidak akan berjalan sebagaimana mestinya dan tujuan perusahaan juga tidak akan tercapai.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat [1]. Untuk mencapai tujuan tersebut salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan produktivitas kerja. Berbagai cara dilakukan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Salah satu perusahaan tersebut adalah PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Tbk Area Bandung Kota yang terletak di Jl.Naripan No.106 Kota Bandung.

PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Tbk merupakan Bank Syariah ke 12 di Indonesia melalui pemisahan (*Spin-off*) Unit Usaha Syariah dari PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk dan proses konversi PT Bank Sahabat Purna Danarta (“BSPD”). Sebagai satu-satunya bank umum syariah di Indonesia yang fokus memberikan pelayanan bagi pemberdayaan nasabah prasejahtera produktif dan mengembangkan keuangan inklusif. Untuk itu Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Tbk memiliki banyak cabang di seluruh Indonesia, salah satunya PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Tbk Area Bandung Kota. Hal ini membuat Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Tbk senantiasa berupaya menambah nilai serta mengubah kehidupan setiap yang dilayaninya, selain itu menghasilkan kinerja keuangan yang baik. Berkembangnya perusahaan diperlukan strategi manajemen sumber daya manusia yang tepat. Salah satu strategi yang dapat digunakan adalah dengan meninjau disiplin kerja dan motivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Disiplin kerja akan berpengaruh kepada perilaku karyawan pada saat bekerja. Jika karyawan memiliki disiplin kerja yang baik maka karyawan tersebut akan senantiasa menaati peraturan perusahaan dan memanfaatkan waktu kerja sebaik mungkin untuk mencapai target perusahaan, sehingga produktivitas kerja karyawan dapat meningkat. Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis [2]. Dimensi dan indikator disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi diantaranya, yaitu dimensi taat terhadap aturan waktu (dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan), dimensi taat terhadap peraturan perusahaan (peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan), dimensi taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan (ditunjukkan dengan cara- cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain), dan dimensi taat terhadap peraturan lainnya (aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan). Selain disiplin kerja, motivasi kerja juga akan berpengaruh kepada produktivitas kerja, dimana motivasi kerja mendorong karyawan untuk lebih bersemangat dalam bekerja. Karyawan yang bersemangat dalam bekerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja. Karyawan tersebut akan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi dan menghasilkan hasil kerja yang optimal, sehingga dapat mencapai target perusahaan.



Gambar 1. Rekapitulasi Absen Karyawan

Berdasarkan data pada gambar 1 terlihat bahwa adanya peningkatan karyawan yang tidak hadir (tanpa keterangan) terutama pada bulan Desember 2021 sampai Februari 2022, walaupun kembali mengalami penurunan pada bulan Maret sampai Mei 2022 dilihat dari batang berwarna merah (tidak hadir/mangkir). Selain itu, adanya peningkatan karyawan yang ijin terutama pada bulan September 2021 sampai dengan Februari 2022 dan kembali turun pada bulan Maret 2022, namun naik di bulan April 2022 dan turun kembali di bulan Mei 2022 dilihat dari batang berwarna kuning (ijin). Tidak hanya itu, dari 98 orang karyawan yang dimiliki PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Tbk Divisi *Business Community Officer* Area Bandung Kota, tingkat terlambatan pada bulan September 2021 hingga Mei 2022 mencapai lebih dari 10 orang, walaupun pada bulan November 2021 hanya 1 orang yang terlambat dan pada bulan April 2022 ada 10 orang yang terlambat. Tingkat ketepatan waktu menjadi hal yang patut diperhitungkan. Selain itu, keterlambatan akan mengacaukan sistem kerja yang telah dibuat, seperti kurangnya pelayanan pada instansi pemberi kerja, sehingga motivasi kerja belum optimal.

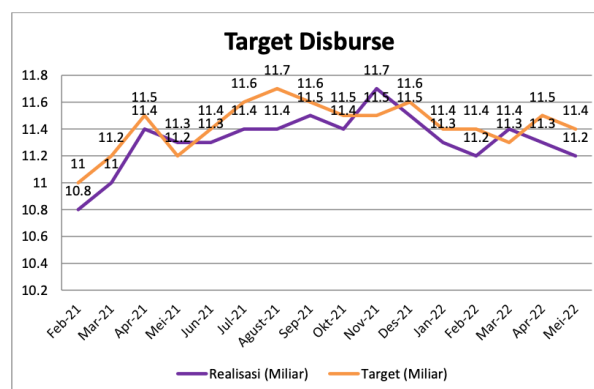
Motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dan aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas [3]. Dimensi dan indikator motivasi kerja yaitu dimensi ketentraman adalah senang, nyaman dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi dengan indikator balas jasa, kondisi kerja, dan fasilitas kerja serta dimensi dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin dengan indikator prestasi kerja, pengakuan dari atasan, dan pekerjaan itu sendiri, Adapun survey awal yang peneliti lakukan melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan sebanyak 50 orang karyawan bulan Februari 2022 di PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Tbk Divisi *Business Community Officer* Area Bandung Kota. Peneliti telah menemukan beberapa fenomena dari Motivasi Kerja sebagai berikut:

Tabel 1. Fenomena Motivasi Kerja

| No | Pernyataan | Setuju | | Tidak Setuju | | Total | |
|----|--|--------|----------------|--------------|----------------|--------|----------------|
| | | Jumlah | Persentase (%) | Jumlah | Persentase (%) | Jumlah | Persentase (%) |
| 1 | Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan | 23 | 46% | 27 | 54% | 50 | 100 |
| 2 | Atasan selalu memberikan apresiasi atas hasil kerja karyawan | 21 | 42% | 29 | 58% | 50 | 100 |
| 3 | Saya merasa nyaman dengan pekerjaan saya saat ini | 19 | 38% | 31 | 62% | 50 | 100 |

Berdasarkan data pada tabel 1 terlihat bahwa hasil survey untuk pernyataan “Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan”, karyawan yang memilih tidak setuju lebih banyak dibandingkan karyawan yang memilih setuju, yaitu di dapatkan hasil 46% yang menilai dan memilih setuju sedangkan sebesar 54% menilai dan memilih tidak setuju. Hasil survey untuk pernyataan “Atasan selalu memberikan apresiasi atas hasil kerja karyawan”, karyawan yang memilih tidak setuju lebih banyak dibandingkan karyawan yang memilih setuju, yaitu di dapatkan hasil 42% yang menilai dan memilih setuju sedangkan sebesar 58% menilai dan memilih tidak setuju. Hasil survey untuk pernyataan “Saya merasa nyaman dengan pekerjaan saya saat ini”, karyawan yang memilih tidak setuju lebih banyak dibandingkan karyawan yang memilih setuju, yaitu di dapatkan hasil 38% yang menilai dan memilih setuju sedangkan sebesar 62% menilai dan memilih tidak setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa banyaknya karyawan yang tidak setuju dengan motivasi karyawan dalam bekerja, dimana karyawan merasa perusahaan kurang memberikan bonus dan kurangnya apresiasi atasan kepada bawahan serta masih banyaknya karyawan yang merasa bosan dengan pekerjaan mereka saat ini membuat mereka tidak adanya semangat dalam bekerja. Sehingga motivasi kerja di perusahaan belum optimal.

Produktivitas kerja ialah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya seefisien mungkin [4]. Fenomena yang terjadi di PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Tbk Divisi *Business Community Officer* Area Bandung Kota yaitu adanya penurunan Produktivitas Kerja. Hal ini dapat dilihat dari target *disburse* yang telah ditentukan oleh perusahaan tidak terpenuhi oleh para karyawan. Gambar rekapitulasi target *disburse* bulan Februari 2021 sampai dengan bulan Mei 2022 sebagai berikut:



Gambar 2. Rekapitulasi target *disburse* bulan Februari 2021 - Mei 2022

Berdasarkan gambar 2. dapat dilihat bahwa karyawan masih belum bisa melebihi target *disburse* yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hal ini dapat ditunjukkan dengan garis berwarna ungu (realisasi) yang berada dibawah garis berwarna oranye (target). Pada bulan Februari sampai April 2021 tidak terpenuhinya target *disburse* yang telah ditentukan oleh perusahaan, namun pada bulan Mei 2021 adanya peningkatan sehingga terpenuhinya target *disburse*. Pada bulan Juni sampai bulan Oktober 2021 realisasi *disburse* kembali menurun sehingga tidak terpenuhinya target *disburse*, walaupun pada bulan November 2021 realisasi *disburse* mengalami peningkatan, namun kembali turun pada bulan Desember 2021 sampai dengan Februari 2022. Pada bulan Maret 2022 realisasi kembali naik dan mencapai target, namun pada bulan April dan Mei 2022 kembali mengalami penurunan.

2. METODE

Metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu [5]. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian ini didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian ini dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Penelitian yang rasional adalah penelitian yang menggunakan teori. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya, proses yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

2.1 Desain Penelitian

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode verifikatif. Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Verifikatif bertujuan untuk menguji kembali suatu teori atau hasil penelitian sebelumnya, sehingga hasil penelitian ini dapat memperkuat atau justru menggugurkan teori atau hasil penelitian sebelumnya [6].

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Gambaran Umum Responden

3.1.1 Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran umum responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 2. Jenis Kelamin Responden

| Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase |
|---------------|--------|------------|
| Laki-laki | 26 | 26.53% |
| Perempuan | 72 | 73.47% |
| Total | 98 | 100% |

Berdasarkan pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden laki-laki berjumlah 26 orang atau 26.53% dan responden perempuan berjumlah 72 orang atau 73.47%. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan perempuan di PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Tbk Divisi *Business Community Officer* Area Bandung Kota lebih banyak dibandingkan karyawan laki-laki.

3.1.2 Berdasarkan Usia

Gambaran umum responden berdasarkan usia adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Usia Responden

| Usia | Jumlah | Persentase |
|---------------|--------|------------|
| < 20 Tahun | 22 | 22.45% |
| 21 – 30 Tahun | 49 | 50% |
| 31 – 40 Tahun | 24 | 24.49% |
| 41 – 50 Tahun | 3 | 3.06% |
| >51 Tahun | 0 | 0% |
| Total | 98 | 100% |

Berdasarkan pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa responden yang berusia dibawah 20 tahun berjumlah 22 orang atau 22.45%, responden yang berusia 21-30 tahun berjumlah 49 orang atau 50%, responden yang berusia 31-40 tahun berjumlah 24 orang atau 24.49%, responden yang berusia 41-50 tahun berjumlah 3 orang atau 3.06%, dan tidak adanya responden yang berusia diatas 51 tahun. Halini dapat diartikan bahwa karyawan yang berusia 21 sampai 40 tahun di PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Tbk Divisi *Business Community Officer* Area Bandung Kota lebih banyak dibandingkan dengan karyawan yang berusia dibawah 20 tahun ataupun diatas 40 tahun

3.1.3 Berdasarkan Masa Kerja

Gambaran umum responden berdasarkan masa kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Masa Kerja Responden

| Masa Kerja | Jumlah | Persentase |
|---------------|--------|------------|
| < 1 Tahun | 11 | 11.23% |
| 2 - 5 Tahun | 58 | 59.18% |
| 6 - 10 Tahun | 24 | 24.49% |
| 11 - 15 Tahun | 5 | 5.1% |
| >15 Tahun | 0 | 0% |
| Total | 98 | 100% |

Berdasarkan pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa responden yang memiliki masa kerja dibawah 1 tahun berjumlah 11 orang atau 11.23%, responden yang memiliki masa kerja 2-5

tahun berjumlah 58 orang atau 59.18%, responden yang memiliki masa kerja 6-10 tahun berjumlah 24 orang atau 24.49%, responden yang memiliki masa kerja 11-15 tahun berjumlah 5 orang atau 5.1%, dan tidak adanya responden yang memiliki masa kerja diatas 15 tahun. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan yang memiliki masa kerja 2 sampai 10 tahun di PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Tbk Divisi *Business Community Officer* Area Bandung Kota lebih banyak dibandingkan dengan karyawan yang memiliki masa kerja dibawah 1 tahun ataupun diatas 10 tahun.

3.1.4 Berdasarkan Status Menikah

Gambaran umum responden berdasarkan status menikah adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Status Menikah Responden

| Status Menikah | Jumlah | Persentase |
|----------------|--------|------------|
| Lajang | 61 | 62.25% |
| Menikah | 26 | 26.53% |
| Janda/Duda | 11 | 11.22% |
| Total | 80 | 100% |

Berdasarkan pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa responden yang memiliki status lajang berjumlah 61 orang atau 62.25%, responden yang memiliki status menikah berjumlah 26 orang atau 26.53%, dan responden yang memiliki status janda/duda berjumlah 11 orang atau 11.22%. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan yang memiliki status lajang di PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Tbk Divisi *Business Community Officer* Area Bandung Kota lebih banyak dibandingkan dengan karyawan yang memiliki status menikah ataupun janda/duda

3.1.5 Berdasarkan Penghasilan

Gambaran umum responden berdasarkan penghasilan adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Penghasilan Responden

| Penghasilan | Jumlah | Persentase |
|-------------|--------|------------|
| 3 – 4 Juta | 59 | 60.2% |
| 4 – 5 Juta | 21 | 21.43% |
| 5 – 6 Juta | 12 | 12.25% |
| >6 Juta | 6 | 6.12% |
| Total | 98 | 100% |

Berdasarkan pada tabel 4.5 dapat dilihat bahwa responden yang memiliki penghasilan 3-4 juta berjumlah 59 orang atau 60.2%, responden yang memiliki penghasilan 4-5 juta berjumlah 21 orang atau 21.43%, responden yang memiliki penghasilan 5-6 juta berjumlah 12 orang atau 12.25%, dan responden yang memiliki penghasilan diatas 6 juta berjumlah 6 orang atau 6.12%. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan yang memiliki penghasilan 3 sampai 5 juta di PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Tbk Divisi *Business Community Officer* Area

Bandung Kota lebih banyak dibandingkan dengan karyawan yang memiliki penghasilan diatas 5 juta

3.1.6 Berdasarkan Pendidikan

Gambaran umum responden berdasarkan pendidikan adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Pendidikan Responden

| Pendidikan | Jumlah | Persentase |
|------------|--------|------------|
| SMA | 78 | 79.6% |
| S1 | 16 | 16.3% |
| S2 | 4 | 4.1% |
| Total | 98 | 100% |

Berdasarkan pada tabel 4.6 dapat dilihat bahwa responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA berjumlah 78 orang atau 79.6%, responden yang memiliki pendidikan terakhir S1 berjumlah 16 orang atau 16.3%, dan responden yang memiliki pendidikan terakhir S2 berjumlah 4 orang atau 4.1%. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan yang memiliki pendidikan terakhir SMA di PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Tbk Divisi *Business Community Officer* Area Bandung Kota lebih banyak dibandingkan dengan karyawan yang memiliki pendidikan terakhir diatas SMA

3.1 Pembahasan

3.1.2 Disiplin Kerja di PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Tbk Divisi *Business Community Officer* Area Bandung Kota

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi disiplin kerja di PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Tbk Divisi *Business Community Officer* Area Bandung Kota memiliki skor rata-rata bobot aktual yang diperoleh sebesar 357.1 yang berarti masuk dalam kategori “Baik” yaitu 333.2 – 411.5. Maka dapat diartikan bahwa secara keseluruhan variabel disiplin kerja dinilai baik oleh para responden. Terutama pada indikator norma hukum yang memiliki nilai skor actual tertinggi yaitu 397 dan adanya indikator jam masuk kerja yang memiliki nilai skor actual terendah yaitu 289. Selain itu, adanya indikator yang dinilai kurang baik oleh para responden yaitu indikator jam masuk kerja, dimana masih banyaknya karyawan yang terlambat masuk kerja. Serta indikator hubungan dengan unit kerja lain, dimana masih adanya karyawan yang pernah bertengkar dengan rekan kerja di divisi lain.

3.1.3 Motivasi Kerja di PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Tbk Divisi *Business Community Officer* Area Bandung Kota

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi motivasi kerja di PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Tbk Divisi *Business Community Officer* Area Bandung Kota memiliki skor rata-rata bobot aktual yang diperoleh sebesar 352.7 yang berarti masuk dalam kategori “Baik” yaitu 333.2 – 411.5. Maka dapat diartikan bahwa secara keseluruhan variabel motivasi kerja dinilai baik oleh para responden. Terutama pada indikator fasilitas kerja yang memiliki nilai skor actual tertinggi yaitu 401 dan adanya indikator pekerjaan itu sendiri yang memiliki nilai skor actual terendah yaitu 296. Selain itu, adanya

indikator yang dinilai kurang baik oleh para responden yaitu yaitu indikator pengakuan dari atasan, dimana pimpinan kurang memberikan apresiasi atas pencapaian karyawan. Serta, indikator pekerjaan itu sendiri, dimana banyaknya karyawan yang merasa kurang nyaman dengan pekerjaan mereka saat ini.

3.1.4 Produktivitas Kerja di PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Tbk Divisi *Business Community Officer* Area Bandung Kota

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi produktivitas kerja di PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Tbk Divisi *Business Community Officer* Area Bandung Kota memiliki skor rata-rata bobot aktual yang diperoleh sebesar 360.2 yang berarti masuk dalam kategori “Baik” yaitu 333.2 – 411.5. Maka dapat diartikan bahwa secara keseluruhan variabel produktivitas kerja dinilai baik oleh para responden. Terutama pada indikator etika kerja yang memiliki nilai skor actual tertinggi yaitu 396 dan adanya indikator hasil pekerjaan sesuai target yang memiliki nilai skor actual terendah yaitu 308. Selain itu, adanya indikator yang dinilai kurang baik oleh para responden yaitu indikator pemanfaatan waktu kerja, dimana masih adanya karyawan yang kurang memanfaatkan waktu kerja sebaik mungkin. Serta, indikator kemampuan melaksanakan tugas, dimana masih adanya karyawan yang sering melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas, dan indikator hasil pekerjaan sesuai target, dimana masih adanya karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan mereka melebihi target yang telah ditentukan.

3.1.5 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Tbk Divisi *Business Community Officer* Area Bandung Kota

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan besar pengaruh 27.66%. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja sebesar 27.66% dan koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0.495 yang artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel Disiplin Kerja (X_1) mengalami kenaikan 1%, maka Produktivitas Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar $(11,914 + 0.495 = 12,409)$. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Disiplin Kerja (X_1) dengan Produktivitas Kerja (Y). Selain itu, nilai R variabel disiplin kerja sebesar 0.612. Dilihat pada tabel 4.28 nilai R sebesar 0.612 masuk dalam kategori “Kuat” yaitu 0.60 s.d 0.799. Maka dapat diartikan bahwa adanya hubungan yang kuat antara variabel disiplin kerja dengan produktivitas kerja. Selain itu, nilai R variabel disiplin kerja bernilai positif. Sehingga dapat diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja naik, maka variabel produktivitas kerja juga akan naik. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian jurnal yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja [7]. Hal ini memberi makna bahwa adanya hubungan antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja.

3.1.6 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Tbk Divisi *Business Community Officer* Area Bandung Kota

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan besar pengaruh 23.14%. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja sebesar 23.14% dan koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0.573 yang artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel Motivasi Kerja (X_2) mengalami kenaikan 1%, maka Produktivitas Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar $(11,914 + 0.573 = 12,487)$. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Motivasi Kerja (X_2) dengan Produktivitas Kerja (Y). Selain itu, nilai R variabel motivasi kerja sebesar 0.580. Dilihat pada tabel 4.28 nilai R sebesar 0.580 masuk dalam kategori “Sedang” yaitu 0.40 s.d 0.599. Maka dapat diartikan bahwa adanya hubungan yang sedang antara variabel motivasi kerja dengan produktivitas kerja. Selain itu, nilai R variabel motivasi kerja bernilai positif. Sehingga dapat diartikan bahwa jika variabel motivasi kerja naik, maka variabel produktivitas kerja juga akan naik. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja [8]. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian jurnal menunjukkan bahwa menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja secara parsial. Hal ini memberi makna bahwa adanya hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja [9].

3.1.7 Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Tbk Divisi *Business Community Officer* Area Bandung Kota

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan besar pengaruh 50.8%. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi berganda menunjukkan bahwa pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja secara simultan sebesar 50.8%, dan 49.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Selain itu, nilai R sebesar 0.713. Dilihat pada tabel 4.28 nilai R sebesar 0.713 masuk dalam kategori “Kuat” yaitu 0.60 s.d 0.799. Maka dapat diartikan bahwa adanya hubungan yang kuat antara variabel disiplin kerja dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja. Selain itu, nilai R bernilai positif. Sehingga dapat diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja dan motivasi kerja naik, maka variabel produktivitas kerja juga akan naik. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja [10]. Diperkuat dengan hasil penelitian jurnal menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini memberi makna bahwa adanya hubungan antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja [11].

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi disiplin kerja di PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Tbk Cabang Bandung Kota Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Tbk Divisi Business Community Officer Area Bandung Kota termasuk dalam kategori baik. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi motivasi kerja di PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Tbk Cabang Bandung Kota Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Tbk Divisi Business Community Officer Area Bandung Kota termasuk dalam kategori baik. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi produktivitas kerja di PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Tbk Cabang Bandung Kota Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Tbk Divisi Business Community Officer Area Bandung Kota termasuk dalam kategori baik. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan besar pengaruh 27.66% serta disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap Produktivitas Kerja dibandingkan pengaruh motivasi kerja terhadap Produktivitas Kerja.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan besar pengaruh 23.14%. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan besar pengaruh 50.8%. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi berganda menunjukkan bahwa pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja secara simultan sebesar 50.8%, dan 49.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

REFERENSI

- [1] Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [2] Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [3] Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing. Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- [4] Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi*
- [5] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- [6] Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- [7] Sugiarto, A., & Ramadhan, I. (2021). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Infomedia Nusantara. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4(2), 1227-1237.
- [8] Prayudi, A. (2021). Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PD Pembangunan Kota Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 4(2), 75-84
- [9] Rahmawati, I., Bagus, F., & Darmawan, A. (2021). Analisis Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT HYUP SUNG Indonesia. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(2), 317-328.
- [10] Agustini, I. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(1), 7191-7218.
- [11] Salami, M. M. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Bangkit Maju Bersama Tangerang. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(4), 806-815.