EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi
Vol.6, No.1, November 2026

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai KSPPS BMT Ta'awun Sumedang

Regita Sylvia Dhamayanti[1], Sukmayadi[2], Syaifuddin[3]
[1,2,3]Program Studi Magister Manajemen, Universitas Sebelas April, Indonesia
E-mail: regitasylvia030@gmail.com, sukmayadi@unsap.ac.id, syaifuddin.feb@unsap.ac.id

Article History:
Received: 21 Oktober 2026
Revised: 29 Oktober 2026
Accepted: 07 November 2026

Keywords: *work motivation, work discipline, employee performance, sharia cooperative, KSPPS BMT*

Abstract: *This study was motivated by the declining performance of KSPPS BMT Ta'awun Sumedang during the 2023–2025 period, indicated by a decrease in after-tax profit, an increase in the non-performing loan ratio to 8.86% which exceeded the 5% sound threshold, and a rise in employee absenteeism from an average of 6.27 days to 20.16 days per employee per year. This study aims to analyze the influence of work motivation and work discipline on employee performance, both partially and simultaneously. This study employs a quantitative approach using a survey method and is associative or explanatory in nature. The population consists of 29 people, comprising all board members, managers, and employees at the head office of KSPPS BMT Ta'awun Sumedang. Since the population is fewer than 100, the entire population was taken as the sample using a saturated sampling technique. Primary data were collected through a closed-ended questionnaire on a five-point Likert scale, then analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-test, F-test, and the coefficient of determination with SPSS version 26. The results show that work motivation has a positive and significant effect on performance (t 2.587; Sig. 0.016), and work discipline also has a positive and significant effect (t 2.662; Sig. 0.013). Simultaneously, both variables significantly affect performance (F 23.137; Sig. 0.000), with a coefficient of determination of 64.02%. Work discipline contributes relatively more than work motivation, so management is advised to prioritize discipline enforcement through attendance digitalization.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam keberlangsungan organisasi, termasuk pada lembaga keuangan mikro syariah seperti Koperasi Simpan Pinjam dan

Pembiayaan Syariah (KSPPS). Pengelolaan sumber daya manusia pada lembaga keuangan syariah tidak hanya menyangkut aspek teknis-administratif, melainkan juga aspek spiritual yang dilandasi prinsip-prinsip syariah, sehingga karakteristik sumber daya manusia yang amanah, profesional, dan berakhlak mulia menjadi keharusan.

KSPPS BMT Ta'awun Sumedang merupakan salah satu lembaga keuangan mikro syariah yang telah berdiri lebih dari 28 tahun. Meskipun demikian, data kinerja periode 2023–2025 menunjukkan kecenderungan yang memprihatinkan. Laba setelah pajak mengalami penurunan, total pembiayaan turun, dan yang paling menonjol adalah rasio pembiayaan bermasalah (non-performing loan) pada tahun 2025 mencapai 8,86%, jauh melampaui batas sehat 5% sebagaimana diatur dalam Peraturan Deputi Bidang Pengawasan Kementerian Koperasi dan UKM Nomor 7/Per/Dep.6/IV/2016 tentang Pedoman Penilaian Kesehatan KSPPS.

Kondisi tersebut sejalan dengan menurunnya disiplin kerja. Rekap ketidakhadiran pegawai menunjukkan lonjakan dari rata-rata 6,27 hari per pegawai pada tahun 2023 menjadi 20,16 hari per pegawai pada tahun 2025. Pada tahun 2025 juga muncul kategori ketidakhadiran tanpa keterangan sebanyak 346 hari, yang pada tahun-tahun sebelumnya tidak tercatat secara terpisah. Di sisi lain, sistem motivasi yang diterapkan bertumpu pada insentif finansial berjenjang mengikuti status kepegawaian, mulai dari Job Training, Calon Karyawan, Calon Karyawan Tetap, hingga Karyawan Tetap, namun efektivitasnya belum pernah diukur secara empiris terhadap kinerja.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang tidak konsisten mengenai variabel mana yang lebih dominan. Wijayanti dan Pratama (2021) serta Anggraeni dan Santoso (2022) menemukan motivasi kerja lebih berpengaruh, sementara Putri dan Hidayat (2023) dan Rahmawati dan Setiawan (2022) menemukan disiplin kerja yang lebih dominan. Hasyim, Maje, Alimah, dan Priyadi (2020), Idrus, Hakim, dan Kamaruddin (2021), serta Gandung, Suwanto, Sunarsi, Seta, dan Mulyani (2023) membuktikan keduanya berpengaruh signifikan, namun seluruhnya dilakukan pada organisasi dengan struktur sumber daya manusia satu lapis dan tanpa mengintegrasikan nilai-nilai syariah ke dalam indikator variabel.

Celah penelitian tersebut menjadi dasar kebaruan penelitian ini. Pertama, dari sisi objek, penelitian ini meneliti KSPPS BMT dengan struktur sumber daya manusia tiga lapis, yaitu Pengurus, Pengelola, dan Pegawai, yang diteliti menyeluruh dalam satu model. Kedua, dari sisi konseptual, indikator ketiga variabel diintegrasikan dengan nilai-nilai syariah berupa amanah, itqan, ihsan, dan ta'awun. Ketiga, dari sisi lokus, belum terdapat kajian empiris serupa pada KSPPS BMT di Kabupaten Sumedang. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Pengurus, Pengelola, dan Pegawai KSPPS BMT Ta'awun Sumedang, baik secara parsial maupun simultan.

LANDASAN TEORI

Motivasi kerja merupakan konstruk psikologis yang berkaitan langsung dengan dorongan individu untuk bekerja secara optimal. Hasibuan (2020) mendefinisikan motivasi sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja agar seseorang mau bekerja sama dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai tujuan organisasi. Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini mengacu pada Hasibuan (2020), yang meliputi balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan, dan pekerjaan itu sendiri.

Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi serta menaati norma dan peraturan yang berlaku dalam organisasi. Sutrisno (2020) mengelompokkan indikator disiplin kerja menjadi empat, yaitu taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan

organisasi, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan taat terhadap peraturan lainnya. Dalam perspektif syariah, ketaatan terhadap aturan waktu merupakan wujud amanah, sedangkan ketaatan terhadap standar kerja merupakan wujud itqan.

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya pada periode tertentu. Sukmayadi (2026) mengelompokkan indikator kinerja ke dalam enam kategori, yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan efisiensi, perilaku kerja, dan kompetensi. Khusus pada konteks koperasi, kinerja pengelola pada akhirnya diukur dari sejauh mana pelayanan kepada anggota terselenggara dengan baik, sebagaimana amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian.

Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut. H1: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. H2: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. H3: Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pengurus, Pengelola, dan Pegawai KSPPS BMT Ta'awun Sumedang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan bersifat asosiatif atau explanatory research, karena bertujuan menguji pengaruh antarvariabel. Populasi penelitian berjumlah 29 orang, yaitu seluruh Pengurus, Pengelola, dan Pegawai Kantor Pusat KSPPS BMT Ta'awun Sumedang. Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, seluruh anggota populasi dijadikan sampel dengan teknik sampling jenuh atau sensus, sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi dan tidak mengandung kesalahan sampling (Sugiyono, 2020).

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner tertutup berskala Likert lima poin yang terdiri atas 32 butir pernyataan, yaitu 12 butir motivasi kerja, 8 butir disiplin kerja, dan 12 butir kinerja. Butir-butir tersebut disusun berdasarkan indikator Hasibuan (2020), Sutrisno (2020), dan Sukmayadi (2026). Data sekunder diperoleh dari laporan keuangan auditan, resume laporan tahunan, dan rekap absensi pegawai tahun 2023–2025.

Analisis data dilakukan secara berurutan, meliputi analisis deskriptif, uji instrumen berupa uji validitas dengan korelasi Pearson Product Moment dan uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis melalui uji t dan uji F, serta analisis koefisien determinasi. Seluruh pengolahan data menggunakan SPSS versi 26 pada taraf signifikansi 5%. Model regresi yang digunakan adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, dengan Y adalah kinerja, X_1 motivasi kerja, dan X_2 disiplin kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kuesioner disebarkan kepada 29 responden dan seluruhnya dikembalikan, sehingga tingkat pengembalian mencapai 100%. Karakteristik responden menunjukkan komposisi laki-laki 15 orang (51,72%) dan perempuan 14 orang (48,28%), dengan mayoritas berusia 20–35 tahun sebanyak 18 orang (62,07%) dan bermasa kerja 1–5 tahun sebanyak 12 orang (41,38%). Dari sisi status kepegawaian, mayoritas adalah Karyawan Staf sebanyak 20 orang (68,97%).

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Min	Maks	Mean	Std. Deviasi
Motivasi Kerja (X_1)	29	3,00	5,00	4,0055	0,5020
Disiplin Kerja (X_2)	29	3,00	5,00	4,3032	0,4319

Kinerja (Y)	29	3,00	4,75	4,0204	0,4717

Tabel 1 menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki skor rata-rata tertinggi sebesar 4,3032, diikuti kinerja sebesar 4,0204 dan motivasi kerja sebesar 4,0055. Ketiga variabel berada pada kategori tinggi, namun motivasi kerja memiliki simpangan baku terbesar, yang menunjukkan persepsi responden terhadap motivasi kerja paling bervariasi.

Uji validitas menggunakan korelasi Pearson menunjukkan 31 dari 32 butir dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar daripada r tabel 0,3673. Satu butir pada variabel disiplin kerja, yaitu butir mengenai penggunaan jam istirahat, dinyatakan tidak valid dengan r hitung 0,3402 dan p-value 0,0710 sehingga dikeluarkan dari analisis. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	0,9142	0,7000	Sangat reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0,8689	0,7000	Sangat reliabel
Kinerja (Y)	0,9207	0,7000	Sangat reliabel

Seluruh nilai Cronbach's Alpha berada jauh di atas ambang batas 0,70, sehingga instrumen dinyatakan memiliki konsistensi internal yang sangat tinggi.

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan model regresi memenuhi syarat BLUE. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Jenis Pengujian	Alat Uji	Hasil	Kriteria	Keterangan
Normalitas	Shapiro-Wilk	W = 0,9780; Sig. 0,7740	Sig. > 0,05	Residual normal
Multikolinearitas	Tolerance / VIF	0,5070 / 1,9730	Tol > 0,10; VIF < 10	Bebas multikolinearitas
Autokorelasi	Durbin-Watson	1,8210	dU < DW < 4−dU	Bebas autokorelasi
Heteroskedastisitas	Uji Glejser	Sig. 0,100 dan 0,169	Sig. > 0,05	Bebas heteroskedastisitas

Seluruh asumsi klasik terpenuhi, sehingga analisis regresi linier berganda dapat dilanjutkan. Hasil analisis regresi disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig.
(Konstanta)	0,3438	0,5610	—	0,613	0,545
Motivasi Kerja (X_1)	0,4017	0,1550	0,427	2,587	0,016
Disiplin Kerja (X_2)	0,4805	0,1800	0,440	2,662	0,013

Berdasarkan Tabel 4, persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 0,3438 + 0,4017X_1 + 0,4805X_2$. Koefisien kedua variabel bebas bertanda positif, yang berarti peningkatan motivasi kerja maupun disiplin kerja akan meningkatkan kinerja. Nilai koefisien disiplin kerja lebih besar daripada motivasi kerja, sehingga disiplin kerja memberikan kontribusi yang relatif lebih

dominan.

Uji t menunjukkan motivasi kerja memiliki t hitung 2,587 lebih besar daripada t tabel 2,0555 dengan signifikansi 0,016 lebih kecil daripada 0,05, sehingga H1 diterima. Disiplin kerja memiliki t hitung 2,662 dengan signifikansi 0,013, sehingga H2 juga diterima. Uji F menghasilkan F hitung 23,137 lebih besar daripada F tabel 3,369 dengan signifikansi 0,000, sehingga H3 diterima. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,6402 menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama menjelaskan 64,02% variasi kinerja, sedangkan 35,98% sisanya dipengaruhi variabel lain di luar model.

Temuan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sejalan dengan Wijayanti dan Pratama (2021) pada karyawan koperasi syariah, serta Kumarawati, Suparta, dan Yasa (2017) yang menemukan motivasi berpengaruh terhadap disiplin sekaligus kinerja. Pada konteks KSPPS BMT Ta'awun Sumedang, indikator balas jasa dan pengakuan dari atasan menjadi dimensi yang paling relevan mengingat sistem insentif berjenjang yang diterapkan.

Temuan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi lebih besar mendukung Putri dan Hidayat (2023) serta Rahmawati dan Setiawan (2022) yang meneliti lembaga keuangan syariah. Hal ini konsisten dengan kondisi lapangan, yaitu melonjaknya angka ketidakhadiran dan munculnya ketidakhadiran tanpa keterangan pada tahun 2025. Dalam perspektif syariah, ketaatan terhadap aturan waktu dan standar kerja merupakan wujud amanah dan itqan yang melekat pada karakter lembaga keuangan mikro syariah.

Pengaruh simultan yang signifikan dengan kontribusi 64,02% memperkuat temuan Anggraeni dan Santoso (2022), Hasyim, Maje, Alimah, dan Priyadi (2020), Idrus, Hakim, dan Kamaruddin (2021), Hustia (2020), Gandung, Suwanto, Sunarsi, Seta, dan Mulyani (2023), serta Supriyadi dan Ellesia (2024) pada berbagai konteks organisasi. Kebaruan penelitian ini terletak pada objeknya, yaitu KSPPS BMT dengan struktur sumber daya manusia tiga lapis, dan pada pengintegrasian nilai syariah dalam indikator variabel. Maulana dan Fitriani (2024) mencatat bahwa dominasi masing-masing variabel dapat berbeda antar level jabatan, sehingga temuan dominasi disiplin kerja pada penelitian ini perlu dibaca dalam konteks komposisi responden yang didominasi karyawan staf.

KESIMPULAN

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pengurus, Pengelola, dan Pegawai KSPPS BMT Ta'awun Sumedang. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan, bahkan dengan kontribusi yang relatif lebih besar. Secara simultan kedua variabel berpengaruh signifikan dengan koefisien determinasi 64,02%, sedangkan 35,98% sisanya dipengaruhi variabel lain di luar model penelitian seperti kompetensi, kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi.

Berdasarkan temuan tersebut, manajemen disarankan memprioritaskan penegakan disiplin melalui digitalisasi sistem presensi berbasis sidik jari atau GPS yang terhubung dengan sistem penggajian, guna menutup celah ketidakhadiran tanpa keterangan. Kedua, penataan ulang standar operasional prosedur pembiayaan yang mengikat Account Officer perlu dilakukan untuk memperbaiki rasio pembiayaan bermasalah yang telah mencapai 8,86%. Ketiga, sistem insentif berjenjang perlu ditinjau ulang dengan menambahkan komponen berbasis capaian kinerja, bukan semata-mata berbasis status kepegawaian.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada ukuran sampel yang kecil, yaitu 29 responden, serta penggunaan penilaian diri dalam mengukur kinerja. Penelitian selanjutnya disarankan memperluas objek pada beberapa KSPPS BMT sekaligus, menambahkan variabel lain seperti

kompetensi dan kepemimpinan, serta melengkapi pengukuran kinerja dengan data objektif dari penilaian atasan.

DAFTAR REFERENSI

Anggraeni, F., & Santoso, H. (2022). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BMT. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(2), 145–158.

Gandung, M., Suwanto, S., Sunarsi, D., Seta, A. B., & Mulyani, S. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Doosan Global di Kota Depok. Jurnal Ekonomi Efektif, 5(2), 305–309.

Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.

Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., Alimah, V., & Priyadi, S. A. P. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Kahatex. Jesya: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, 3(2), 58–69.

Hustia, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO masa pandemi. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 81–91.

Idrus, I., Hakim, H., & Kamaruddin, Y. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Journal Industrial Engineering and Management, 2(2), 46–52.

Kumarawati, N. M. R., Suparta, G., & Yasa, P. N. S. (2017). Pengaruh motivasi terhadap disiplin dan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. Jurnal Ekonomi & Bisnis Jagaditha, 4(2), 63–75.

Maulana, R., & Fitriani, S. (2024). Analisis pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pada koperasi syariah skala menengah. Jurnal Manajemen Stratejik dan Operasional, 5(2), 89–104.

Putri, A., & Hidayat, M. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan lembaga keuangan mikro syariah. Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia, 11(1), 45–62.

Rahmawati, D., & Setiawan, B. (2022). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai pada lembaga keuangan syariah. Jurnal Akuntansi dan Manajemen, 19(1), 67–82.

Sugiyono. (2020). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sukmayadi. (2026). Sistem penilaian kinerja pegawai: Konsep, implementasi, dan evaluasi. Pesisir Selatan: Lenggo Geni Pustaka.

Supriyadi, D. T., & Ellesia, N. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Silinder Konverter Internasional (Mayora Group). Jurnal Ilmiah PERKUSI, 4(3), 337–346.

Sutrisno, E. (2020). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.

Wijayanti, R., & Pratama, A. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan koperasi syariah. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam, 6(2), 134–148.