**PENGARUH MOTIVASI KERJA ISLAM DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA PT. ASURANSI BRI LIFE DI KOTA MAKASSAR**

**ST FAHRIAH WANINGSAQ, IRWAN MISBACH, SYAM’UN**Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Alauddin Makassar
Email:fahriah.w@gmail.com

***Abstract:***The results showed that the implementation of the dakwah management function at the Head Office of Paccinongang, Gowa Regency includes planning of the Takhthith da'wah) which includes long-term planning and short-term planning, organizing da'wah (Tanzhim) includes work specialization and departmentalization, propagation of da'wah (Tawjih) including giving motivation, guidance and guidance and establish relationships, and control and evaluate dakwah (Riqabah) including direct and indirect control. Opportunities are opportunities used to obtain these benefits. Given the opportunity, the implementation of the dakwah management function at the Lurang Paccinongang Office of Gowa Regency can improve the performance of competent employees including work discipline and the creation of cooperation. Meanwhile, challenge is a process that hinders the running of an activity, including differences in perceptions and lack of office facilities

***Keywords:*** *Implementation, Da'wah Management Function, performance*

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang**

 Era globalisasi dunia ditandai dengan semakin pesatnya perkembangan disegala kegiatan bisnis. Perubahan lingkungan sedemikian dinamik telah memaksa berbagai jenis perusahaan di dunia, baik pribadi maupun umum untuk melakukan perubahan visi, misi dan strategi serta adaptasi selanjutnya dalam struktur, kultur dan sistem perusahaan. Perubahan yang terjadi sebagai akibat kemajuan teknologi dan informasi, maka perusahaan harus berani melakukan perubahan strategi yang menuntut pelatihan dan pengembangan untuk mengantisipasi kebutuhan-kebutuhan yang akan datang.[[1]](#footnote-1)

 Dalam suatu perusahaan yang melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak di bidang industri, perdagangan, pemerintahan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasional yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga pada aspek sumber daya manusia.[[2]](#footnote-2)

Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa era pemerintahan saat ini tergantung pada sumber daya manusia. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif.

 Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang paling unik, paling rentan, paling murni dan sukar diperkirakan. Setiap pegawai memiliki seperangkat latar belakang yang berbeda, yang akan mempengaruhi harapan masing-masing dan pada gilirannya akan mempengaruhi dinamika hubungan antara manusia dan organisasi perusahaan.

 Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh produktivitas kerja dari masing-masing individu yang ada dalam perusahaan tersebut. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja terbaik dari karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Mangkunegara berpendapat bahwa produktivitas kerja adalah hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.[[3]](#footnote-3) Di dalam sebuah perusahaan masalah yang sering dihadapi adalah beberapa pegawai bekerja lebih baik dari pada pegawai yang lain, merupakan suatu pertanyaan yang terus menerus muncul, ada pegawai yang memiliki kemampuan dan keterampilan serta semangat kerja yang sesuai dengan harapan. Dan adapun pegawai yang memiliki kemampuan dan keterampilan tetapi tidak mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga kinerja tidak sesuai dengan harapan, hal ini kiranya dapat dipahami karena dalam suatu perusahaan terdiri dari individu–individu yang mempunyai latar belakang dan tujuan yang berbeda satu sama lainnya dengan tujuan organisasi.

 Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja seseorang, salah satunya adalah faktor motivasi. Menurut Hasibuan, motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja.[[4]](#footnote-4) Motivasi menjadi pendorong seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang tinggi pula. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada didalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang intinya berkisar sekitar materi dan non materi. Motivasi karyawan akan saling berbeda, hal ini dikarenakan tingkat pendidikan dan kondisi ekonomi seseorang berbeda. Orang yang memiliki jenjang pendidikan yang tinggi akan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya tidak semata-mata hanya ditentukan oleh sarana motivasi tradisional, seperti otoritas formal dan insentif, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor kebutuhan yang lain.[[5]](#footnote-5)

**Tinjauan Pustaka**

Tinjauan pustaka merupakan tinjauan yang dilakukan penulis untuk menemukan tulisan atau data yang berkaitan dengan judul skripsi yang diajukan agar menjadi bahan perbandingan yang dikaji lebih jelas. Atas dasar itu beberapa dari peneliti terdahulu perlu untuk dituliskan dan yang berkaitan dengan penelitian ini, antara lain:

1. Suhaemi Suaib, 2016, yang berjudul:*“* *Pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai perusahaan urusan agama di Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa”.* Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja. Pokok permasalahan penelitian ini adalah Penelitian ini memiliki persamaan pada v avriabel yang diteliti yaitu motivasi kerja (variabel X) dan produktivitas kerja (variabel Y), Perbedaan pada penelitian yang dilakukan yaitu pada lokasi penelitian.suhaemi juga menekankan pada pentingnya motivasi dalam meningkatkan produktivitas, sedangkan peneliti hanya menekantan pada unsur pendorong peningkatan produktivitas kerja
2. Imron Fauzi, 2017, Yang Berjudul *”Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas kerja pegawai perusahaan pengadilan tata usaha di Kendari”*. Penelitian ini merupakan penelitian Kuantitatif dengan pendekatan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Pokok permasalahan penelitian ini adalah Penelitian ini memiliki persamaan pada v avriabel yang diteliti yaitu motivasi kerja (variabel X) dan produktivitas kerja (variabel Y), Perbedaan pada penelitian imron fauzi dengan peneliti terletak pada metode penelitian. Imron fauzi menggunakan metode penelitian kualittif sedangkan peneliti kuantitatif. Selain itu yang membedakan yaitu lokasi penelitian
3. Annisa Novitasari, 2008, Yang Berjudul ”*Hubungan Motivasi Kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai dinas pekerjaan umum Kabupaten Grobogan”. Penelitian ini merupakan Penelitian Kuantitatif dengan Pendekatan Motivasi kerja dan disiplin kerja dengan produktifitas kerja. Pokok permasalahan penelitian ini adalah penelitian ini memiliki* persamaan pada variabel yang diteliti yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja (variabel X) dan produktivitas kerja (variabel Y), Perbedaan pada penelitian yang dilakukan yaitu pada lokasi penelitian.

**Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui Apakah motivasi kerja Islam berpengaruh terhadap produktifitas kerja pegawai pada PT. Asuransi BRI Life di Kota Makassar.
2. Untuk Mengetahui Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja pegawai pada PT. Asuransi BRI Life di Kota Makassar.
3. Untuk Mengetahui Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja pegawai pada PT. Asuransi BRI Life di Kota Makassar?

**METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang bersifat sistematis dan menggunakan model-model yang bersifat matematis, teori-teori yang digunakan serta hipotesa yang diajukan juga biasanya berkaitan dengan fenomena alam.**[[6]](#footnote-6)** Penelitian ini digunakan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dalam penelitian ini, sesuai dengan teori dan penelitian terdahulu yang telah dipaparkan di bab sebelumnya.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian diantaranya yaitu Kuesioner dan studi kepustakaan. Sumber data dari penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Analisis Data yang digunakan pada penelitian ini yaitu Uji Validitas dan Reabilitas, Uji Asumsi Klasik, dan Uji Hipotesis.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

***Pengaruh Motivasi Kerja Islam dan Disiplin Kerja terhadap Produktifitas Kerja Pegawai pada PT. Asuransi BRI Life***

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 85 responden pada pegawai PT Asuransi BRI Life di Kota Makassar melalui penyebaran kuesioner, untuk mendapatkan kecenderungan jawaban terhadap masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban**.**

1. **Pengaruh Motivasi Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja**

 Berdasarkan hasil uji parsial (uji-t) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja Islam memiliki nilai koefisien regresi sebesar 1,089 bernilai positif dan memiliki nilai t-hitung sebesar 13,108 > t-tabel 1,663 serta memiliki nilai signifikansi sebesar 0,00 < 0,05 yang artinya variabel motivasi kerja Islam memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja, sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi pegawai PT Asuransi BRI Life saling berbeda antara satu pegawai dengan pegawai yang lain, hal ini dikarenakan tingkat pendidikan dan kondisi ekonomi seseorang berbeda. Orang yang memiliki jenjang pendidikan yang tinggi akan semakin *independen* secara ekonomi, maka sumber motivasinya tidak semata-mata hanya ditentukan oleh sarana motivasi tradisional, seperti otoritas formal dan insentif, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor kebutuhan yang lain.[[7]](#footnote-7)

1. **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil uji parsial (uji-t) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,353 bernilai positif dan memiliki nilai t-hitung sebesar 3,399 > t-tabel 1,663 serta memiliki nilai signifikansi sebesar 0,00 < 0,05 yang artinya variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja, sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan menunjukkan bahwa pegawai PT Asuransi BRI Life tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Sehingga kedisiplinan memegang peranan yang penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari pegawai PT Asuransi BRI Life. Seorang pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan, tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan, dan pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibandingkan dengan para pegawai yang bermalas-malasan karena waktu kerja dimanfaatkan sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

1. **Pengaruh Motivasi Kerja Islam Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil uji simultan (uji-f) menunjukkan bahwa nilai f-hitung 339,730 > f-tabel 3,96, dengan nilai probabilitas 0,000. Karena nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi produktivitas kerja atau dapat dikatakan kedua variabel bebas yaitu motivasi kerja Islam dan dispilin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Kelayakan produktivitas tercermin pada besarnya produksi, kualitas produksi, efektivitas dan efesiansi serta realisasi kepuasan para pegawai pada tingkat maksimal. Karena itu, sebaiknya masyarakat diarahkan pada perkembangan kepribadian yang produktif sehingga kelayakan produksi dapat tercapai.[[8]](#footnote-8) Setiap perilaku ekonomi harus memenuhi prinsip-orinsip dasar islam tentang ajaran sosial ekonomi, seperti jujur dan adil dalam berbuat, berucap, dan bersikap terhadap orang lain. Perekonomian masyarakat yang didasari dengan kejujuran dan keadilan akan menjadi maju dan berkembang serta dapat mewujudkan kemakmuran masyarakat.[[9]](#footnote-9)

**PENUTUP/KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil dari analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab IV mengenai pengaruh motivasi kerja Islam dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT Asuransi BRI Life di Kota Makassar. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil dari analisis data menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 1,089 bernilai positif dan memiliki nilai t-hitung sebesar 13,108 > t-tabel 1,663 serta memiliki nilai signifikansi sebesar 0,00 < 0,05 yang artinya variabel motivasi kerja Islam memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.
2. Berdasarkan hasil dari analisis data menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,353 bernilai positif dan memiliki nilai t-hitung sebesar 3,399 > t-tabel 1,663 serta memiliki nilai signifikansi sebesar 0,00 < 0,05 yang artinya variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.
3. Berdasarkan hasil dari analisis data menunjukkan nilai f-hitung 339,730 > f-tabel 3,96, dengan nilai probabilitas 0,000, yang artinya motivasi kerja Islam dan disiplin kerja secara berama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja

**DAFTAR PUSTAKA**

*Al-Qur’anul Karim*

Syamsul Hadi Senen & Siti Solihat, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Pt. Safilindo Permata”, *Jurnal Strategi*7,no. 14 (2008). h.1

Harsuko Riniwati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Malang: UB Press, 2016). h.75

A.A Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005). h.67

Malayu Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2005). h.143.

Rizon Pranata. “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara”. (*Skripsi*, *Univeristas Bengkulu Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*. 2014). h.2.

Huseinumar, *MetodePenelitianuntukskripsidantesisbisnis*, (Cet. 13, Jakarta: PT. raja Grafindo, 2014) h. 42

Abdul Hamid Mursi *SDM yang Produktif Pendekatan Al-qur’an dan sains,*  (Jakarta: Gema Insani Press, 2001), h.44.

Departemen Agama RI *mushab Al-Qur’an dan Terjemahannya*), h.45.

1. Syamsul Hadi Senen & Siti Solihat, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Pt. Safilindo Permata”, *Jurnal Strategi*7,no. 14 (2008). h.1. [↑](#footnote-ref-1)
2. Harsuko Riniwati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Malang: UB Press, 2016). h.75. [↑](#footnote-ref-2)
3. A.A Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005). h.67. [↑](#footnote-ref-3)
4. Malayu Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2005). h.143. [↑](#footnote-ref-4)
5. Rizon Pranata. “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara”. (*Skripsi*, *Univeristas Bengkulu Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*. 2014). h.2. [↑](#footnote-ref-5)
6. Huseinumar, *MetodePenelitianuntukskripsidantesisbisnis*, (Cet. 13, Jakarta: PT. raja Grafindo, 2014) h. 42 [↑](#footnote-ref-6)
7. Rizon Pranata. “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara”. (*Skripsi*, *Univeristas Bengkulu Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*. 2014). h.2. [↑](#footnote-ref-7)
8. Abdul Hamid Mursi *SDM yang Produktif Pendekatan Al-qur’an dan sains,* (Jakarta: Gema Insani Press, 2001), h.44. [↑](#footnote-ref-8)
9. Departemen Agama RI *mushab Al-Qur’an dan Terjemahannya*), h.45. [↑](#footnote-ref-9)