

Dampak Motivasi Kerja Islam, Tata Ruang Kantor, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Indriyani¹, Annisa Fithria^{1,*}

¹ Akuntansi, Universitas Ahmad Dahlan;
Jl. Kapas No. 9, Semaki, Umbulharjo, Yogyakarta 55166, (0274) 563515;
e-mail: indrimugiono@gmail.com, annisa.fithria@act.uad.ac.id

* Korespondensi: e-mail: annisa.fithria@act.uad.ac.id

Diterima: Oktober 2021; Review: November 2021; Disetujui: Desember 2021

Cara sitasi: Indriyani, Fithria A. 2021. Dampak Motivasi Kerja Islam, Tata Ruang Kantor, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Administrasi Kantor. 9 (2): 193-208.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja Islam, tata ruang kantor, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan 30 responden yang bekerja di bank syariah di Yogyakarta sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu menentukan sampel dengan kriteria tertentu. Penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tata ruang kantor dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan motivasi kerja Islam tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata kunci: disiplin kerja, motivasi kerja Islam, produktivitas, tata ruang kantor.

Abstract: *This study aims to examine the effect of Islamic work motivation, office layout, and work discipline on employee work productivity. This study uses 30 respondents who work in Islamic banks in Yogyakarta as a sample. The sampling technique in this study uses a purposive sampling technique, which is to determine the sample with certain criteria. This study uses multiple linear regression which aims to examine the effect of the independent variable on the dependent variable. The results of this study indicate that office layout and work discipline have an effect on employee work productivity, while Islamic work motivation has no effect on employee work productivity.*

Keywords: *work discipline, Islamic work motivation, productivity, office layout.*

1. Pendahuluan

Karyawan pada dasarnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam perusahaan. Sumber daya manusia inilah yang nantinya akan menjalankan kegiatan sehari-hari. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting suatu organisasi atau perusahaan karena perannya sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional baik dalam organisasi maupun perusahaan itu sendiri. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Dapat disimpulkan tanpa adanya peran manusia meskipun telah

tersedianya beberapa faktor yang dibutuhkan, organisasi tersebut tidak akan berjalan. Perlunya proses pengelolaan sumber daya manusia tersebut merupakan salah satu penunjang produktivitas dengan cara pemanfaatan sumber daya manusia yang efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, pergerakan, pengendalian dan semua nilai itulah yang menjadi kekuatan manusia dalam mencapai tujuan.

Berbicara mengenai produktivitas, produktivitas pekerja Indonesia meningkat sejak 1990-an. Selama 25 tahun produktivitas pekerja tumbuh 3,1% pertahun. Peningkatan produktivitas pekerja Indonesia ini diungkapkan oleh Kunjung Masehat selaku Sesditjen Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas (Binalattas) Kementerian Ketenagakerjaan [economy.okezone.com].

Secara umum terdapat dua dimensi dalam produktivitas, yakni dimensi efektivitas yang mengarah pada pencapaian untuk kerja yang maksimal serta efisiensi berkaitan dengan membandingkan antara input dan realisasi penggunaan atau pekerjaan yang dilaksanakan [Umar, 2004]. Dibutuhkan perhatian khusus terhadap sumber daya manusia yang ada karena dengan pengelolaan dan pemanfaatan yang efektif dan efisien mampu mewujudkan terciptanya produktivitas kerja karyawan.

Kemampuan menghasilkan keluaran yang baik dengan sumber-sumber masukan yang ada merupakan ukuran kinerja yang diharapkan. Indikator efisiensi untuk menganalisis ketidakefisienan lembaga keuangan dapat dilihat dengan memperhatikan rasio beban operasional terhadap pendapatan operasional (BOPO) dan *Non-Performing Financing* (NPF) karena kinerja perbankan dikatakan melakukan efisiensi apabila rasio BOPO dan NPF mengalami penurunan [Kumaladewi, 2018].

Tabel 1. Peningkatan Kinerja BUS dan UUS.

	2017						2018						
	Jul	Ags	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul
BUS													
NPF (%)	4,5	4,49	4,41	4,91	5,27	4,76	5,21	5,21	4,56	4,84	4,86	3,83	3,92
BOPO (%)	91,5	92,0	91,6	94,1	94,0	94,9	97,0	93,8	89,9	89,7	88,9	88,7	88,6
UUS													
NPF (%)	2,8	2,78	2,72	2,44	2,36	2,11	2,41	2,52	2,46	2,54	2,52	2,28	2,3
BOPO (%)	74,6	74,6	74,6	74,0	72,9	74,1	70,14	74,51	72,64	71,9	72,36	72,62	72,13

Sumber: Statistik Perbankan Syariah (data diolah 2020)

Dari Tabel 1 dapat dilihat bahwa rasio BOPO dan NPF pada BUS dan UUS di Indonesia mengalami fluktuasi pada Juli 2017 sampai dengan Juli 2018. Hal ini

menunjukkan bahwa BUS dan UUS mengalami inkonsistensi dalam hal efisiensi kegiatan operasionalnya, sehingga dibutuhkan adanya penelitian untuk mengetahui penyebab terjadinya inkonsistensi tersebut agar manajemen dapat mengambil keputusan yang tepat terkait dengan efisiensi bank mereka. Terjadinya inkonsistensi tersebut berarti bahwa karyawan belum bisa mencapai tujuan perusahaan dengan membandingkan efektivitas dan efisiensi yang ada dalam diri karyawan untuk dapat menciptakan produktivitas kerja karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Karyawan akan bekerja dengan baik apabila mereka memiliki minat dan semangat terhadap pekerjaan tersebut, minat dan semangat akan tumbuh apabila karyawan menerima perlakuan yang baik, mendapat bimbingan, membina dan merawatnya sesuai dengan asas-asas kemanusiaan serta menghargainya sebagai proses pelaksana suatu perusahaan [Kumaladewi, 2018]. Dengan begitu karyawan akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi serta keterampilan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaannya. Adanya motivator bagi karyawan akan membantu memberikan dampak pada bersedianya karyawan bekerja dan melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik sehingga hasil pekerjaan tersebut sesuai dengan apa yang diharapkan guna membantu dalam pencapaian tujuan. Mengingat menjadi karyawan terkadang akan membuat seseorang akan merasa jenuh karena aktivitas yang dilakukan sama setiap harinya dan dalam jangka waktu yang lama, untuk itulah dorongan bagi karyawan sangat penting diperlukan dalam menyelenggarakan kegiatan dan dorongan tersebut yang dapat berupa motivasi.

Motivasi akan menambah semangat dalam menggerakkan tenaga serta pikiran agar mampu merealisasikan tujuan suatu perusahaan. Motivasi kerja Islam sangat penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, salah satunya yaitu pada lembaga keuangan bank yang berbasis syariah. Bank syariah sangat memerlukan sumber daya manusia sebagai poros dalam menjalankan kegiatannya, oleh karena itu sumber daya manusia dalam bank syariah wajib memiliki motivasi kerja Islam yang baik untuk menghasilkan kinerja yang memuaskan. Di samping itu, dengan adanya motivasi kerja Islam tersebut akan membantu dalam membangun sumber daya insani yang telah diajarkan dalam Islam yaitu salah satunya insan pada bank syariah yang jujur, cerdas, amanah, serta dapat berkomunikasi dengan baik yang diharapkan mampu

berorientasi sepenuhnya mengutamakan layanan fokus kepada nasabah [Anoraga and Prasetyo, 2015].

Selain itu, karyawan pada bank syariah harus memiliki kemampuan dalam melakukan setiap transaksi perbankan melihat pentingnya pelayanan yang diberikan karyawan akan menjadi penentu bagi berhasil atau tidaknya bank di masa yang akan datang. Oleh sebab itu demi menunjang suatu kelancaran aktivitas pekerja kantor dan terciptanya suatu kepuasan karyawan serta nasabah perlunya suatu penataan ruang kantor di bank. Dengan adanya tata ruang kantor yang bagus akan memberikan rasa nyaman dan aman dalam bekerja yang membantu dalam meningkatkan produktivitas kerja suatu karyawan. *Layout* yang bagus akan memberikan kesan kedinamisan suatu tempat kerja sehingga mendukung terciptanya produktivitas kerja pegawai [Sukoco, 2007].

Perbankan Islam di Indonesia memiliki tujuan secara umum, yaitu untuk mendorong penerapan *risk sharing*, mempromosikan kewirausahaan, melemahkan perilaku spekulatif, dan menekankan kesucian akad. Demi tercapainya tujuan perbankan Islam tersebut, perlu tambahan menerapkan standar tata perilaku yang mendukung berjalannya perbankan Islam mengenai disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan [Suprpto, 2016]. Perlunya disiplin kerja sebagai proses dalam penerapan standar tata perilaku pada karyawan perbankan syariah untuk mendukung upaya pencapaian tujuan karena disiplin merupakan kunci sukses yang besar pengaruhnya dalam kehidupan, baik pribadi maupun berbangsa, dan bernegara.

Penelitian ini diperlukan untuk mengetahui apa saja yang berpengaruh terhadap produktivitas seorang karyawan karena kegiatan operasional layanan dijalankan oleh seorang karyawan dan agar bank syariah terus mampu menciptakan produktivitas kerja karyawan guna membantu bersaing ditengah pengaruh globalisasi serta perkembangan ekonomi nasional dan perbankan yang semakin ketat. Oleh karena itu terdapat beberapa variabel yang diduga mempengaruhi produktivitas kerja yaitu motivasi kerja Islam, tata ruang kantor, dan disiplin kerja. Motivasi kerja Islam menghadirkan sumber daya insan bank syariah yang jujur, cerdas, amanah, serta dapat berkomunikasi dengan baik yang diharapkan mampu berorientasi sepenuhnya terhadap layanan fokus kepada nasabah. Tidak hanya itu untuk menunjang kelancaran suatu aktivitas tata ruang kantor juga mempengaruhi seorang karyawan, dengan adanya tata ruang yang bagus akan

memberikan kepuasan tersendiri pada karyawan maupun nasabah yang akan berdampak pada terciptanya produktivitas kerja. Selain dua faktor tersebut, disiplin kerja mampu membawa karyawan pada tercapainya suatu hasil yang optimal karena dengan disiplin karyawan akan mematuhi setiap prosedur serta peraturan yang ada semakin disiplin seseorang semakin baik prestasi kerja yang akan dihasilkan.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa tata ruang kantor memang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang dapat membentuk produktivitas kerja pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk [Nawang Sari and Suratman, 2014]. Selain itu, disiplin, motivasi dan semangat kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas [Assagaf and Datulong, 2015].

Pentingnya tiga variabel ini diantaranya motivasi kerja Islam agar terciptanya suatu karyawan pada bank syariah yang memiliki empati serta mampu berorientasi yang sepenuhnya mengutamakan layanan fokus terhadap nasabah, tata ruang kantor yang efektif memberikan rasa nyaman dalam bekerja, serta disiplin kerja yang dapat menunjang penyelesaian pekerjaan secara efektif dan efisien guna dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pada akhirnya dengan terciptanya produktivitas kerja yang baik dapat menggiring kinerja perbankan syariah Indonesia yang semakin optimal dari waktu ke waktu.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Pada penelitian sebelumnya, hanya mengambil satu atau dua variabel yang mempengaruhi produktivitas, seperti pada penelitian pengaruh etika kerja dan motivasi kerja Islam terhadap produktivitas kerja karyawan BNI Syariah cabang Semarang [Fitriyan, 2011], pengaruh tata ruang kantor terhadap produktivitas kerja karyawan di PT BNI (Persero) bagian *unit card and merchant business* Surabaya [Nawang Sari and Suratman, 2014], dan pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan BRI Syariah KCP Genteng [Suprpto, 2016]. Penelitian ini mengambil tiga variabel independen sekaligus yang diduga dapat mempengaruhi produktivitas, yaitu motivasi kerja Islam, tata ruang kantor, dan disiplin kerja. Objek penelitian ini karyawan yang bekerja pada bank syariah di Daerah Istimewa Yogyakarta karena terjadinya fluktuasi NPF dan BOPO pada bank umum syariah. Hal ini membuktikan bahwa bank syariah mengalami inkonsistensi dalam hal efisiensi kegiatan operasionalnya. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk

menganalisis pengaruh motivasi kerja Islam, tata ruang kantor, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bank syariah di Yogyakarta.

Motivasi kerja Islam adalah hasrat dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan [Mathis, 2006]. Penelitian sebelumnya meneliti tentang pengaruh etika kerja dan motivasi kerja Islam terhadap produktivitas kerja karyawan BNI Syariah Cabang Semarang. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di BNI Syariah Cabang Semarang dan variabel motivasi kerja Islam menunjukkan arah positif [Fitriyan, 2011]. Penelitian lainnya meneliti tentang motivasi kerja Islam dan etos kerja Islam karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya dan menunjukkan bahwa motivasi kerja Islam karyawan bank syariah di Jatim cabang Surabaya berpengaruh terhadap kerja karyawan motivasi kerja Islam sangat penting untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam perusahaan, terutama lembaga keuangan seperti bank yang berbasis syariah. Artinya dengan adanya motivasi kerja Islam akan membantu membentuk sumber daya insani yang baik pada lembaga keuangan bank yang berbasis syariah yang memiliki empati serta mampu berorientasi sepenuhnya mengutamakan layanan terhadap nasabah serta seorang muslim harus memiliki motivasi untuk maju dan produktif. Motivasi untuk maju dan produktif tersebut akan mendukung terciptanya produktivitas kerja sehingga kemampuan yang dimilikinya akan berguna baik untuk perusahaan maupun bagi dirinya sendiri [Anoraga and Prasetyo, 2015]. Motivasi kerja Islam merupakan sebuah konsep kebaikan atau ajaran yang mengarahkan manusia dalam rangka kemandirian kerja. Kesadaran manusia yang selalu dalam pengawasan zat yang maha melihat dijadikan motivasi kerja dengan sebaik-baiknya. Kesadaran ini akan membantu dalam pelaksanaan pengawasan dalam arti substansial, mendorong peningkatan partisipasi kerja, serta mengarahkan manusia untuk bekerja sebaik-baiknya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Koperasi Syariah BMT Tulungagung [Mutoharoh, 2018]. Dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut: **H1:** Motivasi kerja Islam berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan bank syariah di Yogyakarta.

Tata ruang kantor merupakan penyusunan alat-alat pada letak yang tepat serta pengaturan tempat kerja yang menimbulkan kepuasan bekerja bagi karyawan [Gie,

2007]. Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa tata ruang kantor berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan *front office* diseluruh unit binaan PT BRI (Persero) Tbk. Cabang Jemursari Surabaya [Pancorowati, 2013]. Selain itu, tata ruang kantor juga berpengaruh signifikan terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan PT Bank Negara Indonesia sebesar 58,5% sedangkan 41,5% dipengaruhi oleh faktor lain [Nawang Sari dan Suratman, 2014]. Berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut: **H2:** Tata ruang kantor berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan bank syariah di Yogyakarta.

Disiplin kerja sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak [Dermawan, 2013]. Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel semangat kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. Artinya jika disiplin kerja tinggi, maka produktivitas kerja juga akan tinggi [Dunggio, 2013]. Selain itu, disiplin kerja dan lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan BRI Syariah KCP Genteng Banyuwangi [Suprpto, 2016]. Berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut: **H3.** Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan bank syariah di Yogyakarta.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data primer. Data primer diperoleh dari pengisian kuesioner yang disebar dalam bentuk *google form* dan disebar secara online yang diisi secara langsung oleh responden yaitu karyawan yang bekerja di bank syariah di Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di bank syariah di Yogyakarta. Pemilihan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* dengan kriteria yaitu dikhususkan kepada karyawan yang bekerja pada bank syariah di Yogyakarta yang bekerja penuh di dalam ruangan kantor. Berdasarkan kriteria tersebut pada penelitian ini sampel yang digunakan adalah sebanyak 30 karyawan Bank Syariah.

Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu motivasi kerja Islam, tata ruang kantor, dan disiplin kerja. Dalam penelitian ini variabel dependennya

adalah produktivitas karyawan. Motivasi kerja Islam merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi memiliki komitmen terkait pekerjaan yang berasal dari hubungan seorang karyawan dan tuhanNya [Rahman, 1995]. Variabel ini dapat diidentifikasi dengan indikator niat bekerja, mengharapkan ridha Allah SWT, taat melaksanakan perintah dan menjauhi segala larangan-Nya, tanggung jawab, dan semangat kerja. Penggunaan ruang secara efektif yang mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan, serta memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan [Sukoco, 2007]. Variabel ini dapat diidentifikasi melalui indikator penerangan, warna, udara, suara, musik [Kumaladewi, 2018]. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah perilaku serta upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mengikuti peraturan dan norma perusahaan yang berlaku [Rivai, 2004]. Variabel ini dapat diidentifikasi dengan indikator seperti sikap, norma, dan tanggung jawab [Kumaladewi, 2018]. Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan, hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau manifestasi kinerja karyawan dan bersinergi langsung dengan keberagaman yang berfungsi sebagai pendongkrak kekuatan alami yang ada di dalam diri karyawan [Bernandin dan Russell, 1993]. Variabel ini dapat diidentifikasi dengan indikator kondisi organisasi, kelelahan, kejenuhan, peristiwa-peristiwa kerja, kecelakaan kerja [Kumaladewi, 2018].

Analisis deskriptif ini dilakukan dengan menganalisis permasalahan tanpa menggunakan perhitungan angka-angka tetapi menggunakan sumber-sumber informasi yang relevan seperti menggunakan buku, jurnal, dan literatur lainnya. Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan yang mendefinisikan suatu variabel serta mendukung suatu kelompok variabel tertentu dilakukan uji validitas. Uji validitas dilakukan pada setiap butir pertanyaan. Hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel dimana $df = n - 2$ dengan sig 5% sehingga jika hasil r tabel $< r$ hitung maka valid. Uji reliabilitas (keandalan) atau ukuran kestabilan serta konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Pengujian reliabilitas dilakukan melalui nilai $Alpha (\alpha) > 0,060$ karena menggunakan jenis likert.

Penelitian ini melakukan uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, uji

multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sebaran data yang diamati normal atau tidak. Uji normalitas ini dapat dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*. Data yang dikatakan normal apabila *Asimp.sig (2-tailed) > level of significant* ($\alpha = 0,05$) dan kebalikannya jika tidak normal maka *Asimp.sig (2-tailed) < level of significant* ($\alpha = 0,05$). Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Uji ini dibuktikan dengan nilai variance inflation faktor (VIF) dan nilai tolerance. Jika nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi linear yang memiliki varian yang sama atau tidak dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Pengambilan keputusan berdasarkan hasil uji F nilai signifikansi $< 0,05$ maka menunjukkan bahwa terjadinya heteroskedastisitas sebaliknya jika signifikansin $> 0,05$ maka tidak terjadinya heteroskedastisitas.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja Islam, tata ruang kantor, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bank syariah di Yogyakarta. Regresi linear berganda ini digunakan bersama-sama menghitung pengaruh reputasi, inovasi produk, dan kepercayaan dengan model persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Produktivitas kerja karyawan bank syariah di Yogyakarta

a : Koefisien konstanta

b1, b2, b3 : Koefisien regresi

X1 : Motivasi kerja Islam

X2 : Tata ruang kantor

X3 : Disiplin kerja

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas (X) memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel terikat (Y) dari persamaan regresi yang diperoleh. Koefisien determinasi ini akan ditunjukkan oleh angka Adjusted R-square dengan menggunakan model *summary* dalam program SPSS.

3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diuraikan hasil pengolahan data tentang pengaruh motivasi kerja Islam, tata ruang kantor, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa responden penelitian ini berjumlah 30 orang dengan rincian 11 laki-laki (33,3%) dan 19 perempuan (66,7%).

Tabel 2. Deskripsi Responden.

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin		
Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki – laki	11	33,3%
Perempuan	19	66,7%
Total	30	100%

Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir		
Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
S-1	29	96,7%
D-3	1	3,3%
Total	30	100%

Deskripsi Responden Berdasarkan Bank		
Bank	Jumlah	Persentase
Bank Muamalat	1	3,3%
Bank Mega Syariah	1	3,3%
Bank Syariah Bukopin	1	3,3%
BNI Syariah	11	36,7%
BRI Syariah	7	23,3%
BSM Syariah	7	23,3%
BTN Syariah	2	6,7%
Total	30	100%

Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan		
Jabatan	Jumlah	Persentase
Back Office	8	26,7%
Customer Service	1	3,3%
Consumer	6	20,0%
Spv	3	10,0%
Staf Gadai	1	3,3%
Teller	11	36,7%
Total	30	100%

Sumber: Hasil Penelitian (2020).

Hampir seluruh responden pada penelitian ini memiliki pendidikan terakhir S-1 yaitu 29 orang (96,7%), dan D-3 yaitu 1 orang (3,3%). Dari tabel diketahui bahwa responden paling banyak adalah pegawai bank BNI syariah, dan yang paling sedikit berasal dari pegawai Bank Muamalat, Bank Mega Syariah, dan Bank Syariah Bukopin. Dari tabel 2 diketahui bahwa responden paling banyak sebagai teller, dan yang paling sedikit sebagai *consumer service*. Data menunjukkan sebanyak 11 responden (36,7%)

sebagai teller, hal tersebut menjadikan pegawai yang memiliki jabatan sebagai teller paling dominan sebagai responden dalam penelitian ini.

Berdasarkan tabel 3 dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan yang digunakan dalam variabel tersebut adalah valid, karena r hitung lebih besar dari r tabel.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.

Uji Validitas			
Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja Islam			
Item1	0,708	0,3610	Valid
Item2	0,744	0,3610	Valid
Item3	0,600	0,3610	Valid
Item4	0,744	0,3610	Valid
Item5	0,792	0,3610	Valid
Item6	0,753	0,3610	Valid
Tata Ruang Kantor			
Item1	0,823	0,3610	Valid
Item2	0,850	0,3610	Valid
Item3	0,929	0,3610	Valid
Item4	0,896	0,3610	Valid
Item5	0,782	0,3610	Valid
Item6	0,806	0,3610	Valid
Disiplin Kerja			
Item1	0,835	0,3610	Valid
Item2	0,812	0,3610	Valid
Item3	0,849	0,3610	Valid
Item4	0,699	0,3610	Valid
Item5	0,745	0,3610	Valid
Item6	0,707	0,3610	Valid
Produktivitas			
Item1	0,760	0,3610	Valid
Item2	0,800	0,3610	Valid
Item3	0,841	0,3610	Valid
Item4	0,816	0,3610	Valid
Item5	0,886	0,3610	Valid
Item6	0,566	0,3610	Valid
Uji Reliabilitas			
Variabel	Cronbrach alpha		Keterangan
Motivasi Kerja Islam	0,847		Reliabel
Tata Ruang Kantor	0,921		Reliabel
Disiplin Kerja	0,874		Reliabel
Produktivitas	0,871		Reliabel
Uji Normalitas			
Keterangan	Residual	Alpha	
N	30		
Asymp. Sig(2-tailed)	0,160	0,05	

Sumber: Hasil Penelitian (2020).

Tabel 2 menunjukkan bahwa motivasi kerja Islam, tata ruang kantor, disiplin kerja, dan produktivitas memiliki nilai *Conbrach Alpha* > 0,70, dengan begitu bisa

disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap pertanyaan yang ada dapat dikatakan reliabel karena mempunyai nilai *Conbrach Alpha* $> 0,70$. Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 2 diketahui nilai signifikansi 0,160 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data residual adalah normal.

Tabel 3 menunjukkan hasil uji multikolinearitas. Tabel 9 menunjukkan variabel independen motivasi kerja Islam, tata ruang kantor, dan disiplin kerja memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan *VIF* lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas.

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Motivasi Kerja Islam (X1)	0,954	1,048	Tidak terjadi Multikolinearitas
2	Tata Ruang Kantor (X2)	0,743	1,347	Tidak terjadi Multikolinearitas
3	Disiplin Kerja (X3)	0,772	1,295	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data primer, diolah (2020)

Tabel 4 menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas. Tabel 10 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja Islam, tata ruang kantor, dan disiplin kerja semuanya memiliki nilai sig $> 0,05$, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas.

Variabel	Sig.(2-tailed)	Keterangan
Motivasi Kerja Islam	0,494	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Tata Ruang Kantor	0,701	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	0,956	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer, diolah (2020)

Tabel 5 menunjukkan hasil uji regresi linier berganda.

Tabel 5. Uji Regresi Linier Berganda.

Variabel	Koefisien	Signifikansi	Alpha	Keputusan
Motivasi kerja Islam	-0,215	0,054	0,05	<i>H1</i> Tidak Terdukung
Tata ruang kantor	0,422	0,005	0,05	<i>H2</i> Terdukung
Disiplin kerja	0,547	0,000	0,05	<i>H3</i> Terdukung
Variabel dependen	= Produktivitas			
Constanta	= 7,391			
Koefisien Determinasi	= 0,703			
F statistik	= 23.906			
Sig F	= 0,000 ^b			

Sumber: Data primer, diolah (2020)

Berdasarkan hasil pada tabel 5 dapat dilihat bahwa motivasi kerja Islam memperoleh nilai sig. (2-tailed) sebesar 0,054 dan nilai koefisien sebesar -0,215. Nilai tersebut lebih besar dari nilai (alpha) sebesar 0,05. Hal ini berarti *H1* tidak terdukung. Artinya variabel motivasi kerja Islam tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bank syariah di Yogyakarta. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil

penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi kerja Islam sangat penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang mendukung terciptanya produktivitas kerja, salah satunya yaitu pada lembaga keuangan bank yang berbasis syariah [Anoraga and Prasetyo, 2015]. Penelitian ini juga tidak sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi kerja Islam berpengaruh signifikan dengan nilai positif terhadap produktivitas kerja karyawan di koperasi syariah BMT [Mutoharoh, 2018]. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja Islam pada penelitian ini tidak mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan yang mungkin dipengaruhi oleh variabel lain demi terciptanya produktivitas kerja yang baik dan tercapainya tujuan perusahaan.

Tata ruang kantor memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,005 dan nilai koefisien sebesar 0,422. Artinya, tata ruang kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bank syariah di Yogyakarta. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh penelitian sebelumnya, yaitu penggunaan atau penataan ruang secara efektif mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan serta memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan [Sukoco, 2007]. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa tata ruang kantor berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Penyusunan tempat kerja secara efektif seperti diantaranya adanya pengelolaan penerangan, warna, udara mampu memberikan kesan kedinamisan tempat kerja, menambah semangat kerja, dan kepuasan bekerja bagi karyawan sehingga munculnya semangat dan kepuasan dalam bekerja yang mendukung terciptanya produktivitas kerja suatu karyawan [Nawang Sari and Suratman, 2014]. Maka dapat disimpulkan bahwa tata ruang kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga H2 dalam penelitian ini terdukung.

Disiplin kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai koefisien sebesar 0,547. Artinya, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bank syariah di Yogyakarta. Hal ini sesuai dengan teori, yaitu kegiatan pendisiplinan dengan sasaran pokok untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan yang dilakukan akan sangat membantu karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga dapat mencegah adanya

penyelewengan. Salah satunya disiplin dengan datang tepat waktu, maka diharapkan mampu menjalankan tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitas kerja [Sutrisno, 2011]. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Banyuwangi. Oleh karena itu disiplin kerja perlu diterapkan sebagai salah satu syarat untuk membantu karyawan bekerja secara produktif yang membantu peningkatan produktivitas kerja [Suprpto, 2016]. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bank syariah di Yogyakarta, sehingga H3 dalam penelitian ini terdukung.

Tabel 5 juga menunjukkan hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,703. Hasil uji koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja Islam, tata ruang kantor, dan disiplin kerja dapat menerangkan sebanyak 70,3% terhadap produktivitas kerja karyawan, dan sisanya yaitu 29,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari model penelitian ini.

4. Kesimpulan

Penelitian ini menganalisis pengaruh motivasi kerja Islam, tata ruang kantor dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan bank syariah di Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja Islam tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bank syariah di Yogyakarta dan hasil ini bertentangan dengan penelitian [Takrim, 2021] yang menyebutkan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas, sedangkan tata ruang kantor dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bank syariah di Yogyakarta. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara online. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan cara lain untuk menambah jumlah responden dan menganalisis dengan lebih mendalam menggunakan metode wawancara. Penelitian selanjutnya diharapkan mampu mengembangkan atau menambah variabel independen berdasarkan isu-isu yang sedang terjadi, sehingga untuk penelitian selanjutnya terdapat suatu pembaharuan serta memperbanyak responden yang akan dijadikan sampel untuk hasil yang lebih baik.

Referensi

- Anoraga B, Prasetyo A. 2015. Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya. *J. Ekon. Syariah. Teor. dan Terap.* 2: 531-541.
- Assagaf SCY, Datulong LOH. 2015. Pengaruh Disiplin Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *J. EMBA: J. Ris. Ekon. Manaj. Bisnis. dan Akunt.* 3: 639-649.
- Bernandin HJ, Russel. 1993. *Human Resource Management*. Singapore: MacGraw-Hill, Inc.
- Dermawan D. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Bandung: Temprina Media Grafika.
- Dunggio M. 2013. Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja (PERSERO) Cabang Sulawesi Utara. *J. EMBA: J. Ris. Ekon. Manaj. Bisnis. dan Akunt.* 1: 523-533.
- Fitriyan AL. 2011. Pengaruh Etika Kerja dan Motivasi Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BNI Syariah Cabang Semarang. Skripsi. IAIN Walisongo Semarang.
- Gie TL. 2007. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Modern Liberty.
- Kumaladewi, M. 2018. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Tata Ruang Kantor, Disiplin Kerja dan Religiusitas Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus pada BSM Kantor Area Yogyakarta. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Mathis RL. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mutoharoh U. 2018. Pengaruh Etika Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Koperasi Syariah Baitul Maal Wa Tamwil Tulungagung. Skripsi. IAIN Tulungagung.
- Nawang Sari UA, Suratman B. 2014. Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Surabaya. *J. Pendidik. Adm. Perkantoran (JPAP)*. 2: 1-18.

- Pancorowati MH. 2013. Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan: Studi Pada Karyawan Front Office di Seluruh Kantor Unit Binaan PT. BRI (PERSERO) Tbk. Cabang Jemursari Surabaya. J. Pendidik. Adm. Perkantoran (JPAP). 1.
- Rahman ARAA. 1995. An Islamic Perspective on Organizational Motivation. Am. J. Islam. Soc. Sci. 12: 185-203.
- Rivai V. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Muri Kencana.
- Sukoco BM. 2007. Manajemen Administrasi Perkantoran Modern. Surabaya: Erlangga.
- Suprpto R. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Banyuwangi. J. Huk. Islam. Ekon. dan Bisnis. 2: 104-113.
- Sutrisno E. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Takrim M, Mikkael RH, Yuliawati D. 2021. Dampak Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pengemudi Bus. Jurnal Administrasi Kantor. 9 (1): 37-48.
- Umar H. 2004. Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.