

**SKRIPSI**

**ANALISIS DISIPLIN KERJA KARYAWAN TERHADAP  
PENINGKATAN JUMLAH ANGGOTA  
(Studi Pada BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia  
Cabang Raman Utara)**

**Oleh :**

**DEA REREN RAFITA  
NPM. 2003020009**



**Jurusan S1 Perbankan Syariah  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO  
1446 H / 2024 M**

**ANALISIS DISIPLIN KERJA KARYAWAN TERHADAP PENINGKATAN  
JUMLAH ANGGOTA  
(Studi Pada BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara)**

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Oleh :

**DEA REREN RAFITA**  
NPM. 2003020009

Pembimbing : Hermanita, S.E, M.M

Jurusan S1 Perbankan Syariah  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO**  
**1446 H / 2024 M**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
Telepon (0725) 41507, Faksimili (0725) 47296, Website: [www.fuad.metrouniv.ac.id](http://www.fuad.metrouniv.ac.id), e-mail: [fuad.iain@metrouniv.ac.id](mailto:fuad.iain@metrouniv.ac.id)

**NOTA DINAS**

Nomor :  
Lampiran : 1 (satu) Berkas  
Hal : **Pengajuan Permohonan untuk dimunaqasyah**

Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro  
di Metro

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah kami mengadakan pemeriksaan dan bimbingan seperlunya, maka skripsi yang telah disusun oleh:

Nama : DEA REREN RAFITA  
NPM : 2003020009  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Judul Skripsi : ANALISIS DISIPLIN KERJA KARYAWAN  
TERHADAP PENINGKATAN JUMLAH ANGGOTA  
(Studi Pada BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman  
Utara)

Sudah kami setujui dan dapat diajukan ke Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Metro untuk dimunaqasyahkan.

Demikian harapan kami dan atas penerimaannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Metro, 17 September 2024  
Dosen Pembimbing

**Hermanita, M.M**  
NIP. 19730220 199903 2 001

## PERSETUJUAN

Judul Skripsi : ANALISIS DISIPLIN KERJA KARYAWAN TERHADAP  
PENINGKATAN JUMLAH ANGGOTA (Studi Pada BMT  
Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara)  
Nama : DEA REREN RAFITA  
NPM : 2003020009  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

## MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dalam sidang munaqasyah Prodi Perbankan  
Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Metro.

Metro, 17 September 2024  
Dosen Pembimbing



**Hermanita, M.M**  
NIP. 19730220/199903 2 001



**KEMENTERIAN AGAMA REPULIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ki.Hajar Dewantara Kampus15Alringmulyo Kota Metro Lampung 34111  
Telp. (0725) 41507. Fax (0725) 47296 Website:www.metrouniv.ac.id E-mail:iaimetro@metrouniv.ac.id

**PENGESAHAN SKRIPSI**

No: B-2790/In-28.S/D/PP-00-9/10/2024

Skripsi dengan Judul: ANALISIS DISIPLIN KERJA KARYAWAN TERHADAP PENINGKATAN JUMLAH ANGGOTA (Studi Pada BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara), disusun oleh: Dea Reren Rafita, NPM: 2003020009, Jurusan: S1 Perbankan Syariah, telah diujikan dalam Sidang Munaqosyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada hari/tanggal: Jumat/04 Oktober 2024.

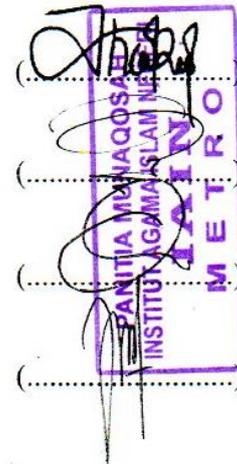
**TIM PENGUJI:**

Ketua/Moderator : Hermanita, M.M

Penguji I : Suci Hayati, M.S.I

Penguji II : Ulul Azmi Mustofa, M.S.I

Sekretaris : Dian Oktarina, M.M



Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



**Dr. Mat Jalil, M.Hum**  
NIP.19620812 199803 1 001

## **ABSTRAK**

### **ANALISIS DISIPLIN KERJA KARYAWAN TERHADAP PENINGKATAN JUMLAH ANGGOTA (Studi Pada BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara)**

**Oleh :**

**DEA REREN RAFITA  
NPM. 2003020009**

Disiplin kerja merupakan suatu sikap ketaatan seseorang terhadap peraturan yang berlaku. Disiplin kerja memiliki peranan yang penting dalam menjaga efisiensi kegiatan operasional perusahaan. Semakin disiplin karyawan yang dimiliki, maka kegiatan operasional perusahaan akan berjalan dengan efektif dan efisien, sehingga tujuan perusahaan akan dapat cepat tercapainya.

Tujuan dalam penelitian ini ialah untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja karyawan BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara terhadap peningkatan jumlah anggota baru di BMT tersebut.

Jenis penelitian ini yakni penelitian lapangan yang bersifat deskriptif kualitatif. Sumber data yang digunakan yakni sumber data primer dan sekunder. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan dokumentasi. Teknik penjamin keabsahan data dilakukan dengan cara melakukan uji triangulasi sumber. Setelah data-data terkumpul, kemudian dianalisis dengan cara reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara bersifat fluktuatif. Fluktuatifnya disiplin kerja karyawan BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara membuat tingkat kepuasan anggota pada BMT tersebut juga menjadi fluktuatif. Hal tersebut mengakibatkan peningkatan jumlah anggota baru di BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara mengalami fluktuasi. Hal ini dapat terlihat dari jumlah anggota baru *funding* dan *lending* dari bulan Juli - November tahun 2023 yang mengalami fluktuasi setiap bulan.

**Kata Kunci :** *Disiplin Kerja Karyawan, Peningkatan Jumlah Anggota*

## ORISINALITAS PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : DEA REREN RAFITA  
NPM : 2003020009  
Program Studi : S1 Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan asli hasil penelitian saya kecuali bagian-bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Metro, 13 September 2024  
Yang menyatakan,



Dea Reren Rafita  
NPM. 2003020009

## MOTTO

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ  
إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Artinya: “ Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya (Q.S An Nisa: 59)

## **PERSEMBAHAN**

Tiada kata yang dapat peneliti ucapkan selain rasa syukur yang peneliti dapat panjatkan kepada Allah SWT, sebab atas ridha dan karunianya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar. Peneliti mempersembahkan skripsi ini sebagai bentuk ungkapan rasa hormat dan cinta kasih kepada :

1. Kedua orang tua tercinta Bapak Kuswanto dan Ibu Mursito Wati, yang telah memberikan dukungan dan doa penuh kepada peneliti untuk dapat menyelesaikan pendidikan ini.
2. Kakak kandung saya Erly Zuliana, Kakak ipar saya Ridwan Adi Saputra, serta adik kandung saya Ayu Trisnawati, yang telah memberikan banyak dukungan moril kepada peneliti.
3. Keponakan terluca saya Alif Nur Sofian, yang telah menghibur peneliti disaat peneliti lelah.
4. Teman-teman seperjuangan yang telah banyak memberikan bantuan dan kenangan yang tak terlupakan.
5. Almamater tercinta Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Allah SWT karena rahmat, karunia, taufik dan hidayahnya peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Analisis Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Peningkatan Jumlah Anggota (Studi Pada BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara)”. Skripsi ini diajukan sebagai syarat untuk menyelesaikan pendidikan S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Ucapan terimakasih tak lupa peneliti sampaikan kepada pihak-pihak yang telah membantu peneliti dalam penyelesaian skripsi ini. Peneliti ucapkan terimakasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Siti Nurjanah, M.Ag., PIA selaku Rektor IAIN Metro.
2. Bapak Dr. Mat Jalil, M.Hum, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak Muhammad Ryan Fahlevi, M.M, selaku ketua jurusan S1 Perbankan Syariah.
4. Ibu Hermanita, S.E, M.M selaku pembimbing skripsi yang telah membimbing peneliti dalam menyelesaikan pembuatan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen serta Karyawan IAIN Metro yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan menunjang sarana prasarana selama peneliti menempuh pendidikan.

6. Kepala Cabang dan segenap Karyawan BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman utara yang telah memberi izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian di tempat tersebut.

Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam pembuatan skripsi ini. Kritik dan saran demi perbaikan skripsi ini sangat diharapkan dan akan diterima dengan kelapangan dada. Peneliti berharap semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi perkembangan keilmuan tentang perbankan syariah.

Metro, 5 Februari 2024

Peneliti,



Dea Reren Rafita  
NPM. 2003020009

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>NOTA DINAS</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>ORISINALITAS PENELITIAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>viii</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Pertanyaan Penelitian.....	5
C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian .....	5
D. Penelitian Relevan .....	6
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
A. Disiplin Kerja.....	7
1. Pengertian disiplin kerja .....	7
2. Bentuk-bentuk disiplin kerja .....	8
3. Indikator disiplin kerja .....	9
4. Faktor yang memengaruhi disiplin kerja .....	12
5. Pendekatan disiplin kerja .....	15
B. Peningkatan Jumlah Anggota .....	17
1. Pengertian Peningkatan .....	17

2. Pengertian Anggota .....	17
3. Jenis-jenis Anggota .....	18
4. Faktor-faktor yang Memengaruhi Nasabah/anggota .....	18
C. BMT .....	20
1. Pengertian BMT .....	20
2. Tahap Pendirian BMT .....	20
3. Produk BMT .....	21
4. Operasional BMT .....	23

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis dan Sifat Penelitian .....	25
B. Sumber Data .....	26
C. Teknik Pengumpulan Data .....	27
D. Teknik Penjamin Keabsahan Data .....	29
E. Teknik Analisis Data .....	29

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Profil Lokasi Penelitian .....	32
1. Sejarah BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara ....	32
2. Visi dan Misi BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara .....	33
3. Produk BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara ....	34
4. Struktur Organisasi BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara .....	37
B. Disiplin Kerja Karyawan BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara terhadap peningkatan Jumlah Anggota .....	38
1. Analisis Disiplin Kerja Karyawan BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara terhadap peningkatan Jumlah Anggota .....	38
2. Pembahasan .....	43

**BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	49
B. Saran .....	50

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

## DAFTAR TABEL

1. Tabel 1.1 Data absensi karyawan 5 bulan terakhir tahun 2023..... 3
2. Tabel 1.2 Data jumlah anggota baru *lending* dan *funding* 5 bulan terakhir tahun 2023 ..... 4

## **DAFTAR GAMBAR**

1. Struktur Organisasi .....	37
------------------------------	----

## **DAFTAR LAMPIRAN**

1. Surat Keterangan Pembimbing Skripsi (SK)
2. Outline
3. Alat Pengumpulan Data
4. Surat Research
5. Surat Balasan Izin Research
6. Surat Izin Prasurey
7. Surat Balasan Izin Prasurey
8. Surat Keterangan Bebas Pustaka
9. Surat Keterangan Lulus Uji Plagiasi Turnitin
10. Formulir Konsultasi Bimbingan Skripsi
11. Foto-foto Penelitian
12. Riwayat Hidup

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia sangat penting dilakukan oleh perusahaan. Pengelolaan manajemen SDM yang tidak efektif dapat menjadi hambatan utama dalam organisasi. Menurut Stoner, manajemen SDM bukan hanya sebagai seperangkat kegiatan koordinasi sumber daya manusia yang dimiliki, akan tetapi manajemen SDM juga berfungsi sebagai kontributor utama dalam keberhasilan organisasi.<sup>1</sup>

Unsur dalam manajemen SDM salah satunya ialah karyawan. Karyawan merupakan faktor penting bagi perusahaan dalam pencapaian kinerja perusahaan. Dengan memiliki karyawan yang baik maka tujuan perusahaan akan lebih cepat tercapai. Salah satu indikator dalam penilaian karyawan yakni dengan melihat kedisiplinan karyawan tersebut. Semakin disiplin karyawan yang dimiliki, maka semakin terjaga pula keefisienan kerja pada perusahaan tersebut. Disiplin kerja merupakan salah satu cara yang digunakan oleh perusahaan dalam meminimalisir resiko yang merugikan.<sup>2</sup>

Dewasa ini, banyak dijumpai fenomena turunnya disiplin kerja pada karyawan. Hal ini terlihat dari seringnya karyawan yang melakukan izin kerja dan banyaknya karyawan yang datang terlambat. Hal tersebut tentu akan

---

<sup>1</sup> Priyono, *Pengantar Manajemen* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2007), 26.

<sup>2</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Pertama* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), 88.

mengganggu keoptimalan kinerja lembaga tersebut. Hal ini pula yang terjadi di BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia cabang Raman Utara.

BMT merupakan kependekan dari *Baitul Maal wa Tamwil*. BMT merupakan lembaga keuangan non bank syariah yang bersifat mikro. Jenis badan hukum BMT yakni dapat berupa Kelompok Swadaya Masyarakat (KSM) dan koperasi, baik berbentuk Koperasi Serba Usaha (KSU) maupun Koperasi Simpan-Pinjam (KSP)

BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia cabang Raman Utara merupakan suatu lembaga keuangan non bank yang terletak di Desa Ratna Daya Kecamatan Raman Utara Kabupaten Lampung Timur. Wilayah operasional BMT tersebut mencakupi seluruh wilayah Kecamatan Raman Utara, dengan mayoritas nasabah berprofesi sebagai wiraswasta, petani, dan para pedagang pasar. Jumlah karyawan yang dimiliki oleh BMT tersebut yakni sebanyak 7 orang, yang terdiri dari dua laki-laki dan lima perempuan. BMT ini beroperasi dari hari senin sampai sabtu, dengan jam operasional dari pukul 08.00 – 16.00 WIB (untuk hari senin sampai jum'at), sedangkan untuk hari sabtu maka jam kerja di BMT tersebut akan berakhir pada pukul 12.00 WIB.

Kedisiplinan kerja seorang karyawan dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan tersebut. Untuk melihat tingkat disiplin kerja karyawan di BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia cabang Raman Utara, berikut peneliti lampirkan data absensi karyawan selama 5 bulan terakhir pada tahun 2023 :

**Table 1.1**  
**Data Absensi Karyawan 5 Bulan Terakhir Tahun 2023**

Bulan	Jumlah absensi			Jumlah hari kerja
	Izin	Alpa	Terlambat	
Juli	5 kali	-	3 kali	25 hari
Agustus	6 kali	-	2 kali	26 hari
September	3 kali	-	2 kali	25 hari
Oktober	15 kali	-	1 kali	26 hari
November	14 kali	-	2 kali	26 hari

*Sumber: BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara*

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa disiplin kerja pegawai BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia cabang Raman Utara selama 5 bulan terakhir bersifat fluktuatif dan cenderung menurun. Dapat dilihat bahwa karyawan BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia cabang Raman Utara rata-rata setiap bulan melakukan izin serta masih terlambat datang.

Salah satu dampak dari penurunan disiplin kerja dapat dilihat dari jumlah anggota baru lending dan funding di BMT tersebut. Semakin tinggi tingkat kedisiplin karyawan di BMT, maka kepuasan anggota akan meningkat. Dengan meningkatnya kepuasan anggota tersebut, maka anggota tersebut akan loyal dan dapat menjadi bahan promosi gratis bagi BMT sehingga dapat meningkatkan jumlah anggota di BMT tersebut.<sup>3</sup> Begitupun sebaliknya, semakin tidak disiplinnya karyawan yang dimiliki BMT, maka akan menurunkan tingkat kepuasan anggota, dan meningkatkan resiko anggota menjadi kabur dan meninggalkan kesan yang buruk sehingga dapat menurunkan jumlah anggota di BMT tersebut.

---

<sup>3</sup> Kasmir, *Manajemen Perbankan; Edisi Revisi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), 262–63.

Untuk melihat peningkatan jumlah anggota baru di BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara, berikut peneliti lampirkan data jumlah anggota baru *lending* dan *funding* 5 bulan terakhir pada tahun 2023 :

**Table 1.2**  
**Jumlah Anggota Baru *lending* dan *funding* 5 Bulan Terakhir Tahun 2023**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Anggota Baru</b>
Juli	28
Agustus	12
September	27
Oktober	15
November	27

*Sumber: BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara*

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa selama 5 bulan terakhir, jumlah anggota baru *lending* dan *funding* di BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia bersifat fluktuatif, dimana terjadi peningkatan dan penurunan jumlah anggota baru secara pesat. Penurunan jumlah anggota baru *lending* dan *funding* yang paling banyak terjadi di bulan agustus dengan penurunan anggota sebanyak 16 orang. Sedangkan, peningkatan jumlah anggota baru *lending* dan *funding* paling banyak terjadi pada bulan september dengan kenaikan sebanyak 15 orang.

Melihat data diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“ANALISIS DISIPLIN KERJA KARYAWAN TERHADAP PENINGKATAN JUMLAH ANGGOTA (Studi Pada BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara)”**.

## **B. Pertanyaan penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka pertanyaan pada penelitian ini yakni bagaimana disiplin kerja karyawan BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara terhadap peningkatan jumlah anggota baru di BMT tersebut ?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan penelitian**

Tujuan dari penelitian ini yakni untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja karyawan BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara terhadap peningkatan jumlah anggota baru di BMT tersebut.

### **2. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa:

#### **a. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi penelitian berikutnya.

#### **b. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi tambahan, saran serta bahan pertimbangan untuk evaluasi kerja BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara.

#### D. Penelitian Relevan

No	Peneliti, Tahun dan Judul	Perbedaan	Persamaan
1	Anisa Masruroh, 2022, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Masyarakat Di Kantor Kecamatan Panti.	Jenis penelitian yang digunakan berbeda. Dalam Anisa Masruroh menggunakan jenis penelitian kuantitatif, sedangkan pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif	Sama-sama menggunakan disiplin kerja sebagai variabel X.
2	I Wayan Bian Adi Supirman, 2022, Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Wajib Pajak Hotel Di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Gianyar.	Jenis penelitian yang digunakan berbeda. Dalam penelitian I Wayan Bian Adi Supirman menggunakan jenis penelitian kuantitatif, sedangkan pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif.	Sama-sama menggunakan disiplin kerja sebagai variabel X.
3	Ajeng Hasna Nabila dan Arti Mardianti, 2021, Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kedisiplinan Pegawai Terhadap Kepuasan Nasabah.	Jenis penelitian yang digunakan berbeda. Dalam Ajeng Hasna Nabila dan Arti Mardianti menggunakan jenis penelitian kuantitatif, sedangkan pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif.	Sama-sama menggunakan disiplin kerja sebagai variabel X.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Disiplin Kerja**

##### **1. Pengertian Disiplin Kerja**

Malayu S.P. Hasibuan mendefinisikan disiplin kerja sebagai kesadaran dan kesediaan seorang karyawan dalam menaati semua peraturan perusahaan serta norma yang berlaku.<sup>1</sup> Sadar dalam konteks ini ialah sikap sukarela dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Sedangkan yang dimaksud sedia yakni kesesuaian sikap, tingkah laku, serta perbuatan terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Rivai, disiplin kerja berfungsi sebagai alat yang digunakan untuk berkomunikasi antara para manajer dengan karyawan, agar para karyawan dapat bersedia untuk mengubah suatu perilaku. Selain itu disiplin kerja juga merupakan sebuah upaya yang digunakan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.<sup>2</sup>

Berdasarkan uraian diatas, dapat diketahui bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap ketaatan seseorang terhadap peraturan yang berlaku

---

<sup>1</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Edisi Revisi* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017), 193.

<sup>2</sup> Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2004), 444.

serta sanggup melaksanakan dan menerima sanksi apabila melakukan pelanggaran.

## 2. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Disiplin kerja dibagi menjadi empat, yakni:

### a. Disiplin Retributif

Disiplin Retributif ialah pendisiplinan yang bersifat proporsional terhadap semua karyawan. Tujuan dari disiplin ini ialah untuk menghukum orang yang telah melakukan pelanggaran.

### b. Disiplin Korektif

Disiplin Korektif ialah pendisiplinan yang lebih berfokus untuk mengoreksi kesalahan yang ada sebagai bahan pembelajaran untuk kedepannya. Dalam penerapan disiplin ini, apabila pelaku pelanggaran menunjukkan kemauan untuk mengubah perilakunya maka hukuman yang diterapkan akan menjadi lebih lunak.

### c. Perspektif Hak-Hak Individu

Perspektif Hak-Hak Individu ialah pendisiplinan yang lebih mengutamakan hak-hak karyawan dibandingkan dengan tindakan disiplin. Tujuan disiplin ini ialah untuk melindungi hak-hak individu karyawan.<sup>3</sup>

### d. Perspektif Utilitarian

Perspektif Utilitarian ialah pendisiplinan yang dalam penerapannya selalu mempertimbangkan dampaknya bagi

---

<sup>3</sup> Rivai, 444.

produktivitas dan profitabilitas perusahaan. Hal yang sangat ditekankan dalam disiplin ini yakni manfaat dari tindakan pendisiplinan tersebut harus lebih besar dibandingkan dengan konsekuensi negatifnya.<sup>4</sup>

### **3. Indikator Disiplin Kerja**

Berikut indikator dalam disiplin kerja :

a. Tingkat absensi

Absensi digunakan sebagai salah satu tolak ukur disiplin kerja karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadiran seorang karyawan, maka semakin tinggi pula disiplin kerja karyawan tersebut.

b. Kepatuhan terhadap peraturan perusahaan

Kepatuhan terhadap peraturan yang ada menjadi tolak ukur disiplin kerja seorang karyawan. Karyawan yang patuh pada peraturan perusahaan tidak akan melalaikan prosedur kerja, serta selalu mengikuti pedoman kerja yang ada.

c. Penggunaan waktu secara efektif

Waktu yang diberikan perusahaan kepada karyawan diharapkan dapat digunakan secara efektif untuk menyelesaikan target yang telah dibebankan oleh perusahaan.

---

<sup>4</sup> Rivai, 444–45.

d. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan komitmen dan kewajiban untuk menyelesaikan suatu tugas dengan baik dan selesai sesuai jangka waktu yang ditetapkan.<sup>5</sup>

Adapun beberapa indikator lain dalam disiplin kerja yakni :

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan haruslah berbanding lurus dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Hal ini dilakukan agar karyawan tersebut bekerja dengan disiplin dan penuh kesungguhan.<sup>6</sup>

b. Teladanan pemimpin

Keteladanan pemimpin sangatlah berperan dalam kedisiplinan karyawan, sebab pemimpin merupakan panutan bagi para bawahannya. Tidak akan tercapai kedisiplinan pada karyawan apabila pemimpinnya sendiri tidak menerapkan kedisiplinan.<sup>7</sup>

c. Balas jasa

Peran balas jasa sangat besar terhadap disiplin kerja karyawan. Semakin besar balas jasa yang diterima, maka akan semakin besar pula kepuasan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Kepuasan

---

<sup>5</sup> Khaeruman dkk., *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Studi Kasus* (Banten: CV. AA. Rizky, 2021), 26–27.

<sup>6</sup> Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Edisi Revisi*, 195.

<sup>7</sup> Hasibuan, 195.

dan loyalitas seorang karyawan tersebutlah yang meningkatkan kedisiplinan kerja seorang karyawan.<sup>8</sup>

d. Keadilan

Keadilan memiliki peran dalam kedisiplinan seorang karyawan. Dengan adanya keadilan yang baik, maka akan tercipta kedisiplinan yang baik pula. Hal ini didasari oleh sifat manusia yang selalu ingin dilakukan sama dengan manusia lainnya.<sup>9</sup>

e. Waskat (pengawasan melekat)

Waskat merupakan bentuk tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan dalam suatu perusahaan. Dengan adanya waskat maka atasan dituntut untuk aktif dan langsung mengawasi perilaku serta kinerja karyawan, sehingga penilaian yang dihasilkan bersifat obyektif. Dengan demikian, maka akan tercipta kedisiplinan kerja serta sistem pengawasan internal yang terbaik.<sup>10</sup>

f. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman memiliki peran penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Semakin berat sanksi hukuman yang dijatuhkan, maka karyawan akan semakin takut melanggar peraturan tersebut. Sanksi hukuman yang ditetapkan haruslah logis, wajar, dan diinformasikan secara jelas kepada seluruh karyawan.<sup>11</sup>

---

<sup>8</sup> Hasibuan, 195–96.

<sup>9</sup> Hasibuan, 196.

<sup>10</sup> Hasibuan, 196–97.

<sup>11</sup> Hasibuan, 197.

g. Ketegasan

Ketegasan pemimpin dalam menindak karyawan yang tidak disiplin sangatlah berpengaruh terhadap tingkat disiplin karyawan. Dengan adanya ketegasan pemimpin, maka karyawan akan merasa segan dan hormat terhadap kepemimpinannya. Hal ini akan berdampak baik untuk menjaga kedisiplinan karyawan.<sup>12</sup>

h. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan antar karyawan dapat memengaruhi disiplin kerja seseorang. Semakin baik hubungan antar karyawan, maka suasana kerja yang tercipta akan semakin nyaman. Hal ini dapat memotivasi karyawan agar dapat bekerja dengan disiplin.<sup>13</sup>

#### **4. Faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Singodimedjo, ada beberapa faktor yang memengaruhi disiplin kerja karyawan, yakni sebagai berikut.

a. Besar kecilnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan

Kompensasi yang adil sangat berpengaruh terhadap tingkat disiplin karyawan. Dengan diberikannya kompensasi yang memadai bagi karyawan, maka akan muncul rasa kepuasan dan keadilan di dalam diri karyawan, sehingga mereka akan lebih giat bekerja. Begitupun sebaliknya, bila karyawan merasa kompensasi yang diberikan tidak

---

<sup>12</sup> Hasibuan, 197.

<sup>13</sup> Hasibuan, 198.

sesuai dengan usaha yang dikeluarkan, maka karyawan akan cenderung malas bekerja.<sup>14</sup>

b. Keteladanan dari pemimpin

Pemimpin memiliki andil yang besar dalam menegakkan kedisiplinan. Karyawan cenderung mengikuti tingkah laku pemimpin mereka, sehingga pemimpin dituntut untuk mampu menjaga sikap, perkataan, dan perbuatan agar tidak menjadi contoh yang buruk bagi karyawannya.

c. Peraturan yang dimiliki perusahaan

Dalam penerapan kedisiplinan, karyawan memerlukan pegangan yang kuat untuk melandasi setiap tindakannya. Maka dari itu diperlukan peraturan perusahaan yang bersifat jelas, tertulis, dan universal. apabila peraturan yang dimiliki hanya berlaku pada orang tertentu atau dalam kata lain hanya bersifat tebang pilih, maka dapat dipastikan karyawan tidak akan mentaati aturan tersebut, sehingga kedisiplinan tidak akan ada di perusahaan tersebut.<sup>15</sup>

d. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

Saat terjadi pelanggaran kedisiplinan, maka pemimpin wajib melakukan tindakan penerapan sanksi sesuai dengan tingkat kesalahan yang telah terjadi. Hal ini berlaku untuk karyawan maupun jajaran pimpinan. Diperlukan keberanian dan ketegasan dalam bertindak,

---

<sup>14</sup> Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Pertama*, 89.

<sup>15</sup> Sutrisno, 90.

sehingga karyawan akan segan dan lebih menghormati peraturan yang ada.<sup>16</sup>

e. Pengawasan pimpinan

Dengan adanya pengawasan pimpinan, maka karyawan akan lebih segan dan patuh untuk menerapkan kedisiplinan dalam bekerja. Walaupun terkesan dipaksa, tetapi dengan adanya pengawasan tersebut maka karyawan akan lebih teratur dan bekerja sesuai dengan standar perusahaan.<sup>17</sup>

f. Perhatian perusahaan bagi karyawan

Tidak hanya kompensasi yang berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai, akan tetapi kenyamanan juga sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan seorang karyawan. Kenyamanan karyawan tidak hanya diperoleh dari fasilitas saja, tetapi juga diperoleh dari perhatian pimpinan kepada karyawannya. Contoh kecilnya ialah pimpinan bersedia mendengarkan keluhan karyawan dan mencarikan solusi yang paling tepat bagi karyawan yang sedang mengalami masalah. Dengan adanya perhatian ini, maka akan tercipta kenyamanan dan semangat dalam bekerja.<sup>18</sup>

g. Diciptakannya kebiasaan yang dapat mendorong kedisiplinan

Dengan diterapkannya kebiasaan-kebiasaan yang dapat mendorong penerapan disiplin kerja, maka secara tidak sadar karyawan

---

<sup>16</sup> Sutrisno, 90–91.

<sup>17</sup> Sutrisno, 91.

<sup>18</sup> Sutrisno, 91–92.

akan terstimulasi untuk menjadikan kebiasaan tersebut sebagai gaya hidup. Contoh kebiasaan tersebut yakni saling menghormati antar karyawan serta mengikutsertakan karyawan dalam setiap kegiatan perusahaan.<sup>19</sup>

Dari pemaparan diatas, dapat diketahui bahwa kepemimpinan, kompensasi, dan kenyamanan batin memiliki andil yang besar dalam penerapan kedisiplinan kerja pegawai. Maka dari itu, faktor tersebut perlu diperhatikan dengan lebih seksama.

## 5. Pendekatan Disiplin Kerja

Dalam penerapan disiplin kerja, terdapat tiga pendekatan yang sering digunakan yaitu:

### a. Aturan Tungku Panas

Aturan tungku panas lebih terfokus pada perilaku masa lalu,<sup>20</sup> sehingga menurut pendekatan ini, tindakan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang analog. Pendekatan ini memiliki ciri-ciri sebagai berikut.

#### 1) Membakar dengan segera

Maksudnya jika akan melaksanakan tindakan pendisiplinan, maka harus dilakukan dengan segera. Hal ini bertujuan agar pelaku dapat memahami alasan diberikannya tindakan pendisiplinan tersebut atau dengan kata lain agar pelaku dapat memahami kesalahan yang telah diperbuatnya.

---

<sup>19</sup> Sutrisno, 92–93.

<sup>20</sup> Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*, 445.

2) Memberi peringatan

Peringatan merupakan hal wajib yang perlu diberikan sebelumnya agar para karyawan dapat menghindari kegiatan yang berpotensi merugikan.

3) Memberikan hukuman yang konsisten

Tindakan pendisiplinan haruslah bersifat konsisten, maksudnya setiap karyawan yang melakukan pelanggaran yang sama, maka sanksi yang diberlakukan juga sama antar karyawan.

4) Membakar tanpa membeda-bedakan

Pendisiplinan karyawan haruslah bersifat merata dan tidak membeda-bedakan antar karyawan.<sup>21</sup>

b. Tindakan disiplin Progresif

Pendekatan ini lebih menekankan bahwa setiap pelanggaran akan memiliki hukuman minimal, dan akan meningkat sesuai dengan tingkat kesalahan yang telah dilakukan. Disiplin ini dirancang untuk membantu karyawan agar dapat mengoreksi kesalahan yang telah dibuatnya.<sup>22</sup>

c. Tindakan disiplin Positif

Dalam pendekatan ini, teknik penyelesaian masalah dilakukan dengan mengkomunikasikan masalah tersebut dengan karyawan yang bersangkutan atau dengan kata lain dengan menggunakan teknik konseling. Dengan menggunakan pendekatan ini, diharapkan karyawan

---

<sup>21</sup> Rivai, 446–47.

<sup>22</sup> Rivai, 447.

dapat termotivasi dan menyadari kesalahannya, sehingga dimasa mendatang tidak akan mengulangi kesalahan yang sama.<sup>23</sup>

## **B. Peningkatan Jumlah Anggota**

### **1. Pengertian Peningkatan**

Peningkatan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) ialah proses, cara, ataupun perbuatan untuk meningkatkan (usaha, kegiatan, dan sebagainya).<sup>24</sup> Kata peningkatan dapat diklasifikasikan ke dalam kata kerja maupun kata benda sesuai dengan konteks kalimat yang ada.

### **2. Pengertian Anggota**

Anggota merupakan sebutan untuk nasabah yang menggunakan produk dan jasa di lembaga keuangan BMT. Nasabah menurut Undang-Undang Nomor 21 tahun 2008 tentang perbankan Syariah, ialah pihak yang menggunakan jasa bank Syariah dan atau Unit Usaha Syariah (UUS). Selain itu, nasabah juga dapat diartikan sebagai orang atau badan hukum yang mempunyai rekening, baik simpanan maupun pinjaman pada bank. Dengan demikian seorang nasabah dapat dimaknai sebagai orang yang biasa berhubungan dengan atau menjadi pelanggan bank.<sup>25</sup>

Dari pemaparan diatas, dapat diketahui bahwa bank berperan sebagai penyedia jasa sedangkan anggota merupakan konsumen dari bank tersebut. Maka dari itu, bank harus memberikan pelayanan yang terbaik agar

---

<sup>23</sup> Rivai, 449–50.

<sup>24</sup> Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Bahasa Indonesia* (Jakarta: Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, 2008), 1529.

<sup>25</sup> M. Nur Rianto Al Arif, *Dasar-Dasar Pemasaran Bank Syariah* (Bandung: Alfabeta, 2012), 189.

nasabah / anggota dapat merasa puas dan memiliki loyalitas terhadap bank tersebut.

### **3. Jenis-jenis Anggota**

Jenis-jenis anggota / nasabah BMT terdiri atas :

a. Anggota pendiri BMT

Ialah anggota yang membayar simpanan pokok. Wajib, dan simpanan pokok khusus minimal 4 % dari jumlah modal awal BMT yang direncanakan.

b. Anggota biasa

Ialah anggota yang hanya membayarkan simpanan pokok dan simpanan wajib saja.

c. Calon anggota

Ialah masyarakat yang memanfaatkan jasa BMT tetapi belum melunasi simpanan pokok dan simpanan wajib.

d. Anggota kehormatan

Ialah anggota yang mempunyai kepedulian untuk ikut serta dalam memajukan BMT, baik moril maupun materil tetapi tidak bisa ikut serta secara penuh sebagai anggota BMT.<sup>26</sup>

### **4. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Peningkatan Jumlah Anggota**

Dalam meningkatkan jumlah anggota, salah satu faktor yang sangat memengaruhi ialah tingkat kepuasan anggota. Dalam praktiknya, apabila anggota puas terhadap pelayanan yang diberikan, maka anggota akan

---

<sup>26</sup> Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam, *Produk-Produk Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: Kementerian Agama RI, 2010), 111.

mejadi loyal dan dapat menjadi bahan promosi gratis kepada calon anggota lain.<sup>27</sup> Untuk menjaga tingkat kepuasan anggota, terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan, yakni :

a. Kualitas pelayanan

Dengan memiliki kualitas pelayanan yang baik, maka akan meningkatkan kepuasan anggota. Cotoh pelayanan yang baik yakni ramah, sopan, serta bekerja secara cepat dan tepat.

b. Produk

Produk yang ditawarkan haruslah menarik dan juga memiliki kelebihan yang menonjol dibandingkan dengan produk pesaing.

c. Kedisiplinan pegawai

Dengan memiliki pegawai yang memiliki sifat disiplin, maka anggota akan mendapatkan pelayanan yang terbaik sehingga anggota akan merasakan perasaan puas terhadap pelayanan yang diberikan.

d. Biaya

Biaya yang dibebankan kepada anggota juga harus memperhatikan harga pesaing. Hal ini dilakukan agar harga yang diberikan tidak berbeda jauh dengan pesaing.<sup>28</sup>

---

<sup>27</sup> Kasmir, *Manajemen Perbankan; Edisi Revisi*, 262–63.

<sup>28</sup> Kasmir, 261.

## C. BMT

### 1. Pengertian BMT

Istilah *Baitul Maal wa Tamwil* (BMT) merupakan gabungan dari dua kosa kata yakni *Baitul Maal* dan *Baitul Tamwil*. Secara harfiah, *Baitul Maal* memiliki arti rumah dana, sedangkan *Baitul Tamwil* bermakna rumah usaha. *Baitul Maal* lebih berorientasi pada aspek sosial, sedangkan *Baitul Tamwil* lebih berorientasi pada laba.

*Baitul Maal wa Tamwil* (BMT) merupakan lembaga keuangan mikro yang bergerak dalam sektor keuangan (simpan-pinjam) dan memiliki peran sosial bagi masyarakat. Peran sosial BMT dalam konteks ini ialah sebagai lembaga yang membantu mengefektifkan pengumpulan dan penyaluran dana Zakat, Infaq dan Shadaqoh (ZIS). Jenis badan hukum yang paling memungkinkan bagi BMT ialah Kelompok Swadaya Masyarakat (KSM) dan koperasi, baik berbentuk Koperasi Serba Usaha (KSU) maupun Koperasi Simpan-Pinjam (KSP).<sup>29</sup>

Dari pemaparan diatas, dapat diketahui bahwa BMT memiliki dua peran, yakni sebagai lembaga yang bersifat komersial dan sebagai lembaga yang bersifat sosial, dimana setiap kegiatan operasionalnya selalu berlandaskan prinsip syariah.

### 2. Tahap Pendirian BMT

Tahapan dalam pendirian BMT dapat dilihat sebagai berikut.

---

<sup>29</sup> Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Maal wa Tamwil (BMT)* (Yogyakarta: UII Press Yogyakarta, 2004), 126.

- a. Pemrakarsa membentuk Panitia Penyiapan Pendirian BMT (P3B) di lokasi tertentu, seperti masjid, pesantren, desa atau kecamatan tertentu.
- b. P3B mencari modal awal (modal perangsang) agar dapat segera memulai operasional dengan besaran dana sebesar Rp. 5.000.000 - Rp. 10.000.000, atau lebih besar mencapai Rp. 20.000.000. modal ini diperoleh dari perorangan, yayasan, BAZIS dan sumber lainnya.
- c. Modal awal juga dapat diperoleh dengan cara mencari pemodal-pemodal pendiri sebanyak 20 sampai 44 orang di kawasan tersebut untuk mendapatkan modal awal mulai dari Rp. 5.000.000 – Rp. 20.000.000.
- d. Dilakukan pemilihan tiga sampai lima orang untuk dijadikan pengurus / pengelola yang akan mewakili pendiri dalam mengerahkan kebijakan BMT.
- e. Melakukan pelatihan kepada calon pengelola dengan menghubungi Pusdiklat PINBUK Propinsi atau Kabupaten.
- f. Mempersiapkan sarana dan prasarana kantor serta formulir yang diperlukan.
- g. Melaksanakan kegiatan operasional secara professional dan sehat.<sup>30</sup>

### 3. Produk BMT

- a. Simpanan

Jenis akad yang digunakan dalam simpanan di BMT ialah *mudharabah*,<sup>31</sup> berikut contohnya:

---

<sup>30</sup> Heri Sudarsono, *Bank Dan Lembaga Keuangan Syariah: Deskripsi Dan Ilustrasi Edisi 4* (Yogyakarta: Ekonisia, 2013), 116.

- 1) Simpanan biasa, ialah simpanan yang diperuntukan sebagai dana darurat. Jenis simpanan ini dapat ditarik sewaktu-waktu sesuai dengan keadaan.
- 2) Simpanan pendidikan, ialah simpanan yang ditujukan untuk persiapan dana pendidikan.
- 3) Simpanan haji, ialah simpanan yang ditujukan untuk persiapan dana haji.
- 4) Simpanan umrah, ialah simpanan yang ditujukan untuk persiapan dana umrah.
- 5) Simpanan qurban, ialah simpanan yang ditujukan untuk persiapan dana qurban.
- 6) Simpanan idul fitri, ialah simpanan yang ditujukan untuk persiapan dana idul fitri.
- 7) Simpanan walimah, ialah simpanan yang ditujukan untuk persiapan dana pernikahan.
- 8) Simpanan akikah, ialah simpanan yang ditujukan untuk persiapan dana akikah.
- 9) Simpanan perumahan, ialah simpanan yang ditujukan untuk persiapan dana pembangunan dan perbaikan rumah.
- 10) Simpanan kunjungan wisata, ialah simpanan yang ditujukan untuk persiapan dana rekreasi / liburan.

---

<sup>31</sup> M. Nur Rianto Al Arif, *Lembaga Keuangan Syariah : Suatu Kajian Teoritis Praktis* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2012), 331.

11) Simpanan *mudharabah* berjangka / deposito *mudharabah*, ialah simpanan yang ditujukan untuk investasi. Simpanan ini hanya dapat ditarik sesuai dengan waktu yang telah disepakati kedua belah pihak, atau dengan kata lain tidak dapat ditarik sewaktu-waktu. Simpanan ini memiliki jangka waktu 1 bulan, 3 bulan, 6 bulan dan 12 bulan.<sup>32</sup>

b. Pembiayaan

Jenis pembiayaan di BMT ialah sebagai berikut:

- 1) Pembiayaan *mudharabah*, yakni pembiayaan modal dengan menggunakan mekanisme bagi hasil.
- 2) Pembiayaan *musyarakah*, yakni pembiayaan bersama dengan menggunakan mekanisme bagi hasil.<sup>33</sup>
- 3) Pembiayaan *murabahah*, yakni pemilikan barang tertentu yang dibayar pada saat jatuh tempo.
- 4) Pembiayaan *ba'y bi sanam ajil*, yakni pemilikan barang tertentu yang pembayarannya dilakukan dengan cicilan.
- 5) Pembiayaan *qard al-hasan*, yakni pinjaman tanpa adanya tambahan pengembalian, kecuali sebatas biaya administrasi.<sup>34</sup>

#### 4. Operasional BMT

Dalam pengoperasionalannya, BMT perlu melakukan pengembangan usaha. Fungsi dari pengembangan usaha ialah agar dapat

---

<sup>32</sup> Arif, 331.

<sup>33</sup> Arif, 331.

<sup>34</sup> Arif, 332.

menarik anggota baru dan memperluas cangkupan usaha BMT tersebut. Berikut beberapa strategi yang dapat dilakukan untuk mengembangkan BMT :

- a. Meningkatkan kualitas SDM yang dimiliki melalui pendidikan formal maupun non formal.
- b. Meningkatkan teknik pemasaran yang digunakan.
- c. Melakukan inovasi produk agar sesuai dengan kondisi terkini.
- d. Meningkatkan kualitas layanan dengan cara meningkatkan pengetahuan strategis dalam bisnis.
- e. Melakukan pengembangan aspek paradigmatik.
- f. Meningkatkan relasi dengan lembaga keuangan syariah lainnya.
- g. Melakukan evaluasi bersama dengan cara mendirikan lembaga khusus yang digunakan sebagai lembaga evaluasi dan sertifikasi BMT. Tujuan lembaga ini ialah untuk memberikan laporan peringkat kinerja kuartalan atau tahunan BMT di seluruh Indonesia.<sup>35</sup>

---

<sup>35</sup> Arif, 337–39.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis dan Sifat Penelitian**

##### **1. Jenis penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah penelitian lapangan. Penelitian lapangan adalah penelitian mendalam yang langsung dilakukan peneliti di lapangan, dengan kata lain peneliti terjun langsung ke tempat penelitian untuk melakukan penelitian.<sup>1</sup> Dalam penelitian ini, peneliti turun langsung ke lokasi penelitian untuk mengkaji mengenai disiplin kerja karyawan BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara terhadap peningkatan jumlah anggota baru di BMT tersebut.

##### **2. Sifat penelitian**

Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif ialah penelitian yang dilakukan pada objek yang alamiah, dengan hasil penelitian lebih menekankan pada pemahaman makna dan pengkonstruksian fenomena.<sup>2</sup> Pada penelitian ini, peneliti akan menyajikan data yang diperoleh dalam bentuk deskriptif, maksudnya menggambarkan suatu variabel tertentu tanpa membuat perbandingan maupun menghubungkannya dengan variabel lain.<sup>3</sup> Dengan menggunakan penelitian deskriptif kualitatif, peneliti akan menganalisis data-data yang

---

<sup>1</sup> Zuchri Abdussamad, *Metode Penelitian Kualitatif* (Makassar: CV. Syakir Media Press, 2021), 88.

<sup>2</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Alfabeta, 2022), 19.

<sup>3</sup> Maman Abdurahman, Sambas Ali Muhidin, dan Ating Somantri, *Dasar-Dasar Metode Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2011), 18.

diperoleh untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja karyawan BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara terhadap peningkatan jumlah anggota baru di BMT tersebut.

## **B. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua jenis sumber yakni sebagai berikut :

### **1. Data primer**

Data primer merupakan data yang didapat langsung dari lapangan atau dengan kata lain data yang diperoleh dan diolah langsung dari informan.<sup>4</sup> Dalam penelitian ini, sumber data yang diperoleh berasal dari hasil wawancara kepada 8 informan, yang terdiri dari Bapak Sandi Katona selaku kepala cabang, Ibu Mila Kurniawati selaku kepala bagian funding, dan 6 anggota baru *lending* dan *funding* BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara.

Pemilihan anggota baru *lending* dan *funding* sebagai sumber data primer pada penelitian ini dilakukan dengan teknik sampling purposive. Teknik sampling purposive adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Dengan menggunakan teknik purposive, maka sampel sumber data berasal dari ahli dalam bidang tersebut.<sup>5</sup> Dalam penelitian ini, sampel yang akan peneliti gunakan yakni 6 anggota baru *lending* dan *funding* atas nama Ibu Ratna, Ibu Pujiati, Ibu Elisa, Ibu Ayu,

---

<sup>4</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 8.

<sup>5</sup> Sugiyono, 139.

Bapak Andi, dan Bapak Vincent. Adapun kriteria anggota yang dijadikan sebagai informan yakni :

- a. Informan merupakan anggota baru *lending* dan *funding* di BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara mulai dari bulan Juli – November tahun 2023.
- b. Informan merupakan anggota aktif. Maksud dari anggota aktif ialah anggota yang masih atau sering melakukan transaksi di BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara, minimal satu bulan sekali.

## 2. Data sekunder

Data sekunder ialah data yang sudah diolah oleh suatu pihak lain, sehingga data tersebut sudah jadi dan siap digunakan.<sup>6</sup> Data sekunder dalam penelitian ini berupa data absensi, data jumlah anggota baru *lending* dan *funding*, struktur organisasi, profil, serta produk-produk BMT yang didapat dari data BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara.

## C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut.

### 1. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan tanya jawab antara peneliti dengan informan.

---

<sup>6</sup> Abdurahman, Muhidin, dan Somantri, *Dasar-Dasar Metode Statistika Untuk Penelitian*, 36.

Wawancara dapat dilakukan secara langsung maupun tidak langsung.<sup>7</sup> Dalam penelitian ini, metode wawancara yang digunakan berupa wawancara semi terstruktur. Tujuan wawancara jenis ini ialah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak informan dimintai pendapat serta ide-idenya. Dalam pelaksanaannya, peneliti perlu mendengarkan dan mencatat secara teliti apa yang dikemukakan oleh informan.<sup>8</sup>

Peneliti melakukan wawancara secara langsung kepada 8 informan yang terdiri dari Bapak Sandi Katona selaku kepala cabang, Ibu Mila Kurniawati selaku kepala bagian *funding*, serta 6 anggota baru *lending* dan *funding* atas nama Ibu Ratna, Ibu Pujiati, Ibu Elisa, Ibu Ayu, Bapak Andi, dan Bapak Vincent. Alasan peneliti melakukan wawancara kepada informan tersebut karena mereka memiliki pengetahuan dalam bidang yang sedang peneliti teliti.

## 2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan dokumen atau laporan yang berkaitan dengan permasalahan yang sedang diteliti, lalu ditelaah secara mendalam sehingga dapat mendukung pembuktian hasil penelitian.<sup>9</sup> Dalam penelitian ini, teknik dokumentasi digunakan sebagai penunjang hasil wawancara serta melengkapi data yang tidak diperoleh dari wawancara, seperti data absensi

---

<sup>7</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 214.

<sup>8</sup> Umar Sidiq dan Moh. Miftachul Choiri, *Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan* (Ponorogo: CV. Nata Karya, 2019), 64.

<sup>9</sup> Sidiq dan Choiri, 72–73.

dan data jumlah anggota baru *lending* dan *funding* di BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara.

#### **D. Teknik Penjamin Keabsahan Data**

Teknik penjamin keabsahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan melakukan uji triangulasi sumber. Uji triangulasi sumber ialah pengecekan data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber yang berbeda.<sup>10</sup> Dalam penelitian ini, untuk meneliti disiplin kerja karyawan, peneliti melakukan wawancara kepada kepala cabang, karyawan, dan juga anggota. Hal ini dimaksudkan agar data yang diperoleh lengkap.

#### **E. Teknik Analisis Data**

Analisis data merupakan kegiatan mengorganisasikan data, memilah data, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan mana yang akan dipublikasikan.<sup>11</sup> Langkah-langkah dalam analisis data kualitatif dapat dilakukan menggunakan model Miles dan Huberman, yakni:

##### **1. Reduksi Data**

Reduksi data ialah kegiatan merangkum, memilah hal-hal pokok, memfokuskan pada hal yang penting, mencari tema dan pola, serta membuang yang tidak diperlukan. Dengan melakukan reduksi, data yang dimiliki akan tergambar lebih jelas, dan memudahkan peneliti untuk pengambilan data selanjutnya.<sup>12</sup> Reduksi data yang dilakukan peneliti

---

<sup>10</sup> Sidiq dan Choiri, 94-95.

<sup>11</sup> Sidiq dan Choiri, 50.

<sup>12</sup> Sidiq dan Choiri, 79.

yakni dengan membuat alat pengumpul data (APD), sehingga pertanyaan yang akan diberikan kepada informan sudah terukur dan sesuai dengan tujuan penelitian. Selain itu, peneliti juga memastikan jawaban yang diberikan oleh informan telah sesuai dengan pertanyaan yang dibuat oleh peneliti.

## **2. Penyajian Data**

Langkah selanjutnya setelah mereduksi data ialah dengan melakukan penyajian data. Dengan melakukan penyajian data, maka akan memudahkan peneliti dalam memahami apa yang terjadi dan memudahkan peneliti dalam merencanakan langkah kerja selanjutnya.<sup>13</sup> Bentuk penyajian data dalam penelitian ini yakni berupa uraian singkat, gambar, tabel, serta teks yang bersifat naratif sehingga disiplin kerja karyawan dan peningkatan jumlah anggota di BMT Ar-rahmah Jaya Mulai Cabang Raman Utara dapat tergambar dengan jelas.

## **3. Menarik Kesimpulan atau Verifikasi**

Langkah terakhir dalam analisis data kualitatif ialah dengan melakukan penarikan kesimpulan. Penarikan kesimpulan ialah pengambilan keputusan dari permulaan pengumpulan data, alur sebab akibat dan proporsi-proporsi lain.<sup>14</sup>

Pada penelitian ini, penarikan kesimpulan dilakukan setelah data di analisis dengan cara berfikir induktif. Berfikir induktif ialah teknik analisa data yang berangkat dari fakta-fakta yang bersifat khusus untuk ditarik

---

<sup>13</sup> Sidiq dan Choiri, 82.

<sup>14</sup> Sidiq dan Choiri, 84–85.

kesimpulan yang bersifat umum.<sup>15</sup> Dengan menggunakan cara ini, peneliti akan melakukan pengkajian dan analisis data yang diperoleh dari informan sehingga menghasilkan kesimpulan mengenai disiplin kerja karyawan BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara terhadap peningkatan jumlah anggota baru di BMT tersebut.

---

<sup>15</sup> Sidiq dan Choiri, 53–54.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Profil Lokasi Penelitian**

##### **1. Sejarah BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara**

BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia dibangun dan digagas oleh Bapak L Gusti Abdul Jalal dan 25 orang sahabatnya. Motivasi Bapak L Gusti Abdul Jalal dalam mendirikan BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia yaitu karena ingin membantu masyarakat disekitarnya yang mengalami masalah keuangan agar terbebas dari lintah darat. BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia memiliki kantor pusat yang terletak di Desa Gaya Baru, Kecamatan Seputih Surabaya Kabupaten Lampung Tengah. BMT ini resmi beroperasi pada tanggal 28 Februari 2011.<sup>1</sup>

BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia memiliki beberapa cabang yang tersebar di berbagai daerah, salah satunya ialah cabang Raman Utara. BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara merupakan kantor cabang pecahan dari Seputih Raman. Pada tanggal 21 September 2018 BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia kantor cabang Raman Utara resmi beroperasi. BMT ini terletak di Jln. Ratna Daya, Dusun 1, RT/RW 001/001, Desa Ratna Daya, Kecamatan Raman Utara, Lampung Timur-Lampung. BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia kantor cabang Raman Utara memiliki badan hukum SK No. 04/BH/X/2/1/2011.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Data dari BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara pada tanggal 3 Juni 2024

<sup>2</sup> Data dari BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara pada tanggal 3 Juni 2024

Dulu, Fungsi kantor cabang Raman Utara hanyalah sebagai kantor kas pembantu cabang Seputih Raman. Sebelum memiliki gedung sendiri, BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia kantor cabang Raman Utara terletak disalah satu kios yang berada di Pasar Raman Utara. Karena melihat perkembangannya yang sangat pesat dan memerlukan lokasi yang lebih luas, pihak BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia memutuskan untuk melakukan pembelian sebuah gedung sebagai kantor operasional mereka. Gedung yang dibeli tersebut merupakan gedung bekas BMT El Risma cabang Raman Utara yang telah mengalami *collapse*.

## **2. Visi dan Misi BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara**

### **a. Visi**

Menjadi koperasi syariah yang kokoh terpercaya, menginspirasi bagi banyak lembaga koperasi pada umumnya dan khusus koperasi syariah dengan tetap bersikap arif dan bijaksana.

### **b. Misi**

1. Menciptakan kesejahteraan bagi para anggota yang berkesinambungan.
2. Berdayaguna sebagai mitra strategis dan terpercaya bagi anggota.
3. Berkontribusi dalam perkembangan perkoperasian syariah di Indonesia.
4. Mengelola koperasi dan unit usaha secara professional dengan menerapkan prinsip syariah dan *Good Corporate Governance* (GCG)

### **3. Produk BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara**

Produk-produk yang ditawarkan oleh BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara yakni sebagai berikut :

#### **a. Produk simpanan (tabungan)**

##### **1) Simpanan Berjangka**

Simpanan berjangka ialah produk simpanan yang penarikannya hanya dapat dilakukan dalam waktu tertentu sesuai dengan kesepakatan. Jangka waktu yang biasa digunakan dalam produk ini yaitu 1 bulan, 3 bulan, 6 bulan, 1 tahun, dan lebih dari 1 tahun (sesuai dengan kesepakatan antara pihak nasabah dengan BMT). Kelebihan dari simpanan ini ialah jumlah margin yang diberikan lebih besar dibandingkan produk simpanan lainnya.

##### **2) Simpanan Sukarela (Sirela)**

Simpanan Sukarela (Sirela) ialah produk simpanan yang dihadirkan bagi seluruh masyarakat dengan jumlah saldo awal pembukaan tabungan sebesar Rp. 10.000, dan setoran lanjutan minimal Rp. 5.000. Kelebihan dari simpanan ini ialah uang yang ditabungkan dapat ditarik sewaktu-waktu.

##### **3) Simpanan Hari Raya (Siraya)**

Simpanan Hari Raya (Siraya) ialah produk simpanan yang dikhususkan untuk mempersiapkan tunjangan biaya bulan Ramadan dan Hari Raya Idhul Fitri. Pembukaan tabungan jenis ini biasanya dilakukan setelah H+7 lebaran dan akan ditutup sekitar satu bulan

sebelum bulan Ramadhan. Kelebihan simpanan ini ialah apabila saldo tabungan telah mencapai saldo minimal Rp. 1.000.000, maka akan mendapatkan 1 paket hari raya, hal ini berlaku untuk kelipatannya. Akan tetapi, apabila uang yang ditabungkan ditarik sebelum waktu yang telah ditentukan, maka paket yang didapatkan akan hangus. Isi paket hari raya ini biasanya berupa gula, minuman soda, roti, minyak dan lain sebagainya.

4) Simpanan Idhul Adha (Qur'ban)

Simpanan Idhul Adha (Qur'ban) ialah produk simpanan yang dikhususkan untuk mempersiapkan dana untuk ber-qur'ban di Hari Raya Idhul Adha. Pembukaan tabungan ini dimulai H+1 hari raya dan ditutup H-7 hari raya.

5) Simpanan Pendidikan

Simpanan Pendidikan ialah simpanan yang dikhususkan untuk mempersiapkan biaya pendidikan. Jenis tabungan ini biasanya dibagikan per semester (6 bulan sekali).

6) Simpanan Hari Tua

Simpanan Hari Tua ialah simpanan yang dihasilkan dari kesepakatan antara nasabah dengan BMT. Biasanya dalam kesepakatan tersebut dibahas berapa uang yang akan ditabungkan, siapa saja yang bisa mengambil isi tabungan tersebut, dan berapa lama waktu yang disepakati.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Data dari BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara pada tanggal 3 Juni 2024

b. Produk pembiayaan

1) Pembiayaan *Murabahah*

Ialah pembiayaan yang menggunakan akad *murabahah*. Di BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia kantor cabang Raman Utara, pembiayaan jenis dilakukan tanpa jaminan, dengan maksimal pembiayaan sebesar Rp. 2.000.000.

2) Pembiayaan *Rahn*

Ialah pembiayaan yang menggunakan akad *rahn*. Dalam pembiayaan ini, nasabah wajib menyerahkan jaminan. Jaminan yang sering digunakan berupa BPKB montor, BPKB mobil, dan sertifikat tanah. Jumlah maksimal pembiayaan menggunakan akad ini tergantung dengan barang yang dijaminkan.

3) Pembiayaan *Musyarakah*

Di BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara, jenis pembiayaan dengan akad *musyarakah* hanya digunakan dalam pembiayaan dana talangan. Pembiayaan dana talangan ini umumnya dimanfaatkan oleh nasabah untuk menutup hutang di BRI, Bank Lampung, dan lain sebagainya. Ciri khas pembiayaan ini ialah jangka waktu pelunasan yang diberikan sangatlah singkat yaitu 15 hari setelah pencairan dana tersebut.

---

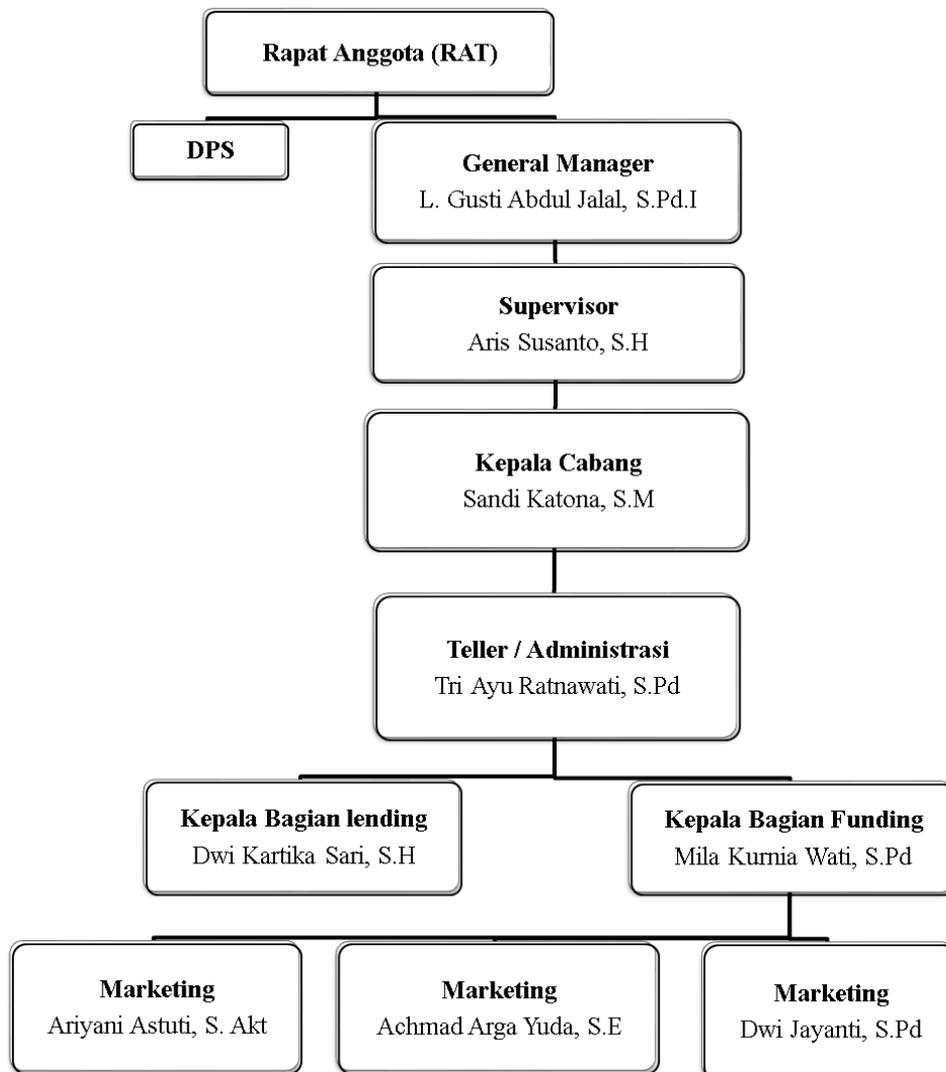
#### 4) Pembiayaan *Mudharabah*

Ialah pembiayaan yang menggunakan akad *mudharabah*.

Dalam pembiayaan ini, keuntungan (margin) ditentukan diawal.<sup>4</sup>

#### 4. Struktur Organisasi BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara

Berikut struktur organisasi BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara.



<sup>4</sup> Data dari BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara pada tanggal 3 Juni 2024

## **B. Disiplin Kerja Karyawan BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara terhadap peningkatan Jumlah Anggota**

### **1. Analisis Disiplin Kerja Karyawan BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara terhadap peningkatan Jumlah Anggota**

Fokus dalam penelitian ini ialah untuk melihat seperti apa disiplin kerja karyawan di BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara dan apakah disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap peningkatan jumlah anggota baru di BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara. Untuk mengimplementasikan hal tersebut, maka peneliti melakukan wawancara terhadap pimpinan, karyawan, dan anggota baru BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara. Berikut peneliti paparkan hasil wawancara antara peneliti dengan informan :

Tahap awal, peneliti melakukan wawancara kepada Bapak Sandi Katona selaku kepala cabang BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara. Beliau mengatakan bahwa :

“Disiplin kerja yang diterapkan oleh BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara yakni dengan datang tepat waktu, melakukan tugas dengan penuh tanggung jawab dan sesuai tenggat waktu, mematuhi SOP yang ada di BMT, serta sering melakukan kunjungan ke anggota (jemput bola) baik untuk melakukan penarikan tabungan, angsuran, maupun melakukan promosi kepada masyarakat yang berpotensi menjadi nasabah baru.<sup>5</sup> Sedangkan untuk peraturan absensi yang ada di BMT yakni, karyawan datang sebelum jam 07.30 WIB dan pulang pada pukul 16.00 WIB, untuk jam istirahat karena karyawan rata-rata pergi melakukan penarikan setoran tabungan dan angsuran secara langsung kepada anggota serta absensi masih dilakukan secara manual dengan kertas, maka tidak ada peraturan khusus untuk jam istirahat. Kepatuhan karyawan di

---

<sup>5</sup> Wawancara dengan Bapak Sandi Katona, Kepala Cabang BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara pada 3 Juni 2024.

BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara terhadap peraturan terbilang baik. hal ini ditandai dengan patuhnya karyawan menggunakan seragam saat bekerja, menghadiri acara pengajian rutin yang diadakan BMT, ikut dalam kegiatan shalat dan mengaji bersama setiap pagi, serta menyelesaikan target kerja mereka sesuai waktu yang ditentukan. Untuk menyelesaikan target kerja mereka, biasanya para karyawan melakukannya disela-sela waktu jeda sebelum berangkat melakukan jemput bola ke anggota. Para karyawan dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada mereka dengan tepat waktu, baik dalam tugas mencari anggota baru, pemenuhan target funding maupun pemenuhan target lending. Namun, ada beberapa waktu dimana target yang diberikan ke mereka tidak tercapai. Maka dari itu mereka akan diberikan sanksi. Bagi karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin kerja maka akan diberikan sanksi berupa teguran lisan secara langsung kepada karyawan yang bersangkutan. Lalu apabila pelanggaran tersebut sampai menyebabkan tidak tercapainya target pekerjaan yang telah dibebankan, maka karyawan yang bersangkutan baru akan dikenai sanksi berupa pemotongan gaji.<sup>6</sup> Sedangkan untuk pengawasan disiplin kerja karyawan dilakukan dengan mengawasi pencapaian target anggota baru serta target funding dan lending setiap karyawan.<sup>7</sup> Adapun upaya yang dilakukan BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara untuk meningkatkan jumlah anggotanya ialah dengan rajin melakukan promosi, memudahkan persyaratan pembiayaan dan tabungan kepada anggota, menjaga dan meningkatkan disiplin kerja, serta meningkatkan kemampuan *public speaking* para karyawannya agar dapat meyakinkan masyarakat.”<sup>8</sup>

Kemudian, peneliti melakukan wawancara kepada karyawan BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara. Wawancara ini dilakukan kepada Ibu Mila Kurniawati, selaku kepala bagian funding. Beliau menyatakan bahwa :

“Target pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan sudah sesuai dengan kemampuan karyawan. Hal ini tergambar melalui disesuaikannya target kerja yang dibebankan dengan zona yang dinaungi. Semakin besar dan prospeknya sebuah zona, maka

---

<sup>6</sup> Wawancara dengan Bapak Sandi Katona, Kepala Cabang BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara pada 26 Juli 2024.

<sup>7</sup> Wawancara dengan Bapak Sandi Katona, Kepala Cabang BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara pada 2 Juli 2024.

<sup>8</sup> Wawancara dengan Bapak Sandi Katona, Kepala Cabang BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara pada 3 Juni 2024.

semakin besar pula target yang dibebankan. Pimpinan juga memberikan contoh nyata disiplin kerja, seperti menjalankan SOP dengan baik serta berangkat tepat waktu. Balas jasa yang diberikan oleh BMT juga telah sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Pemimpin juga bersikap adil kepada seluruh karyawan. Pemimpin juga bersifat cukup tegas dalam menindak karyawan yang melanggar disiplin kerja. Kemudian, hubungan antar karyawan juga baik.<sup>9</sup> Ada beberapa faktor yang memengaruhi disiplin kerja karyawan. Faktor tersebut antara lain balas jasa yang diberikan, motivasi kerja, dan sanksi dari tanggung jawab kerja.<sup>10</sup> Di BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara peraturan absensinya yakni, para karyawan datang sebelum jam 07.30 dan pulang pada pukul 16.00, sedangkan untuk hari sabtu, karyawan pulang pada jam 12.00. Untuk jam istirahat, karena para karyawan rata-rata masih pergi melakukan penarikan setoran tabungan dan angsuran secara langsung kepada anggota, maka tidak ada peraturan khusus untuk jam istirahat. Setelah jemput bola selesai, karyawan langsung kembali ke kantor untuk melaksanakan istirahat sampai waktu pulang tiba. Absensi karyawan di BMT masih dilakukan secara manual dengan kertas. Hal inilah yang membuat absensi waktu istirahat para karyawan fleksibel. Untuk pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan selalu diberikan batas waktu. Seperti pemberkasan pembiayaan para anggota, yang harus dikerjakan sesuai waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan, agar berkas dapat segera di survei dan dicairkan dananya.”<sup>11</sup>

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara kepada 6 anggota baru

*lending* dan *funding* mengenai disiplin kerja karyawan dan peningkatan jumlah anggota BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara.

Berikut pemaparannya:

“Pertama, Bapak Andi. Beliau merupakan anggota pembiayaan *rahn*. Beliau menyatakan bahwa saat beliau datang ke BMT selalu ada pelayanan atau buka. Pelayanan yang diberikan juga cepat, sopan, dan baik. Beliau menambahkan beliau merasa puas terhadap pelayanan yang diberikan oleh BMT. Untuk para karyawan apabila melakukan jemput bola ke rumah juga selalu menggunakan seragam

---

<sup>9</sup> Wawancara dengan Ibu Mila Kurniawati, Kepala Bagian Funding BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara pada 2 Juli 2024.

<sup>10</sup> Wawancara dengan Ibu Mila Kurniawati, Kepala Bagian Funding BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara pada 3 Juni 2024.

<sup>11</sup> Wawancara dengan Ibu Mila Kurniawati, Kepala Bagian Funding BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara pada 26 Juli 2024.

kerja. Menurut beliau para karyawan di BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara rajin melakukan jemput bola minimal 4 kali dalam seminggu, hal itu juga yang menjadi salah satu faktor yang membuat beliau tertarik menjadi anggota di BMT tersebut.”<sup>12</sup>

“Kedua, Ibu Pujiati. Beliau merupakan salah satu anggota tabungan sirela dan hari raya (siraya). Serupa dengan pernyataan dengan Bapak Andi, beliau menyatakan bahwa BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara selalu buka pada saat jam kerja berlangsung. Saat beliau datang ke kantor untuk melakukan transaksi, para karyawannya melayani dengan sangat cepat dan memuaskan. Para karyawan juga selalu memakai seragam kerja saat melakukan pelayanan, baik di kantor maupun saat jemput bola ke anggota. Beliau menambahkan bahwa beliau jarang datang ke kantor untuk melakukan setoran tabungan, sebab pihak marketing sering menghampirinya ke rumah. Beliau menambahkan bahwa karyawan datang melakukan jemput bola minimal 4 kali dalam satu minggu. Faktor yang membuat beliau berminat menjadi anggota di BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara yakni karena promosi yang diberikan oleh pihak BMT sangat menjanjikan dan juga rajinnya karyawan melakukan jemput bola.”<sup>13</sup>

“Ketiga, Ibu Ratna. Beliau juga merupakan salah satu anggota pembiayaan *rahn*, beliau menyatakan setiap beliau datang ke BMT, selalu ada karyawan yang melakukan pelayanan. Saat melakukan transaksi langsung di BMT, beliau selalu dilayani dengan baik dan cepat. Beliau menambahkan beliau merasa puas terhadap pelayanan yang diberikan karyawan saat beliau datang ke kantor. Saat bekerja, para karyawan juga selalu menggunakan seragam. Untuk jemput bola, beliau menyatakan bahwa para karyawan biasanya datang minimal 4 kali dalam satu minggu. Namun selama beberapa bulan terakhir, para karyawan tidak pernah datang lagi untuk melakukan jemput bola, sehingga selama beberapa bulan terakhir beliau melakukan setoran angsuran secara langsung ke kantor. Hal yang membuat beliau tertarik menjadi anggota di BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara yakni karena promosi yang diberikan oleh pihak BMT sangat menggiurkan serta adanya kegiatan jemput bola yang dilakukan karyawan sehingga memudahkan anggota untuk bertransaksi tanpa perlu datang ke kantor.”<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup> Wawancara dengan Bapak Andi, Anggota BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara pada 10 Oktober 2024.

<sup>13</sup> Wawancara dengan Ibu Pujiati, Anggota BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara pada 1 Agustus 2024.

<sup>14</sup> Wawancara dengan Ibu Ratna, Anggota BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara pada 10 Oktober 2024.

“Keempat, Ibu Ayu. Beliau merupakan salah satu anggota baru tabungan sirela dan hari raya. Beliau menyatakan bahwa saat beliau datang ke kantor untuk melakukan transaksi, selalu ada karyawan yang menjaga dan siap memberikan pelayanan. Beliau merasa pelayanan yang diberikan selalu cepat dan memuaskan. Saat bekerja, para karyawan juga selalu menggunakan seragam. Untuk kegiatan jemput bola, beliau memaparkan bahwa biasanya karyawan datang minimal 4 kali dalam satu minggu, namun beberapa bulan terakhir karyawan marketing yang menaungi wilayahnya menjadi jarang datang. Beliau menambahkan selama beberapa bulan terakhir jemput bola yang dilakukan oleh karyawan menjadi 1 kali dalam satu minggu. Hal ini beliau rasakan ketika marketing yang biasa datang telah berganti orang. Turunnya intensitas jemput bola tersebut, membuat beliau merasa sedikit kecewa, sebab karena karyawan tersebut jarang datang untuk melakukan jemput bola membuat beliau jadi jarang menabung. Hal yang membuat beliau tertarik menjadi anggota di BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara yakni karena beliau tidak perlu keluar rumah untuk menabung, sebab karyawan di BMT tersebut bersedia melakukan jemput bola langsung kerumahnya.”<sup>15</sup>

“Kelima, Ibu Elisa salah satu anggota baru tabungan hari raya, beliau menyatakan bahwa saat beliau datang ke kantor untuk melakukan transaksi, selalu ada karyawan yang menjaga dan siap memberikan pelayanan. Beliau merasa pelayanan yang diberikan selalu cepat. Beliau menambahkan pelayanan yang diberikan oleh karyawan saat beliau melakukan transaksi di kantor sangat memuaskan. Saat bekerja, para karyawan juga selalu menggunakan seragam. Kemudian untuk kegiatan jemput bola, beliau menyatakan bahwa dalam satu minggu minimal 4 kali karyawan datang kerumahnya untuk melakukan jemput bola. Namun sekitar beberapa bulan terakhir, para karyawan menjadi jarang datang kerumahnya untuk melakukan jemput bola. Penurunan intensitas jemput bola tersebut membuat beliau sedikit kecewa, sebab agar pihak marketing datang ke rumahnya, beliau harus melakukan chat terlebih dahulu, baru kemudian pihak marketing akan datang ke rumahnya untuk menarik setoran tabungan. Hal yang membuat beliau tertarik menjadi anggota di BMT Tersebut yakni karena intensif yang ditawarkan dari produk tabungan tersebut yang sangat menarik, selain itu karena adanya kegiatan jemput bola yang memudahkan beliau untuk bertransaksi tanpa perlu keluar rumah.”<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> Wawancara dengan Ibu Ayu, Anggota BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara pada 1 Agustus 2024.

<sup>16</sup> Wawancara dengan Ibu Elisa, Anggota BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara pada 1 Agustus 2024.

“Keenam, Bapak Vincent. Beliau merupakan salah satu anggota baru tabungan sirela. Beliau menyatakan bahwa selalu ada karyawan yang menjaga dan siap memberikan pelayanan di kantor. Saat beliau melakukan transaksi, beliau selalu dilayani yang cepat dan memuaskan. Saat bekerja, para karyawan juga selalu menggunakan seragam. Kemudian untuk intensitas jemput bola yang dilakukan oleh karyawan, beliau menyatakan bahwa dalam satu minggu minimal 4 kali karyawan datang kerumahnya untuk melakukan jemput bola. Namun beberapa bulan terakhir, beliau jarang didatangi karyawan ke rumahnya untuk melakukan penarikan setoran (jemput bola). Beliau menambahkan bahwa para karyawan melakukan jemput bola ke rumahnya menjadi 1 kali dalam satu bulan, sehingga membuat beliau jadi jarang menabung. Hal yang membuat beliau tertarik menjadi anggota di BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara yakni karena beliau tidak perlu keluar rumah untuk menabung, sebab karyawan di BMT tersebut bersedia melakukan jemput bola langsung kerumahnya.”<sup>17</sup>

## 2. Pembahasan

Setelah peneliti melakukan wawancara kepada Bapak Sandi Katona selaku kepala cabang, diketahui bahwa disiplin kerja yang diterapkan di BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara yakni dengan datang tepat waktu, melakukan tugas dengan penuh tanggung jawab dan sesuai tenggat waktu, mematuhi SOP yang ada di BMT, serta sering melakukan kunjungan ke anggota (jemput bola) baik untuk melakukan penarikan tabungan, angsuran, maupun melakukan promosi kepada masyarakat yang berpotensi menjadi nasabah baru.<sup>18</sup>

Untuk memudahkan menganalisis disiplin kerja karyawan BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara, berikut peneliti jabarkan sesuai dengan indikator dari disiplin kerja :

---

<sup>17</sup> Wawancara dengan Bapak Vincent, Anggota BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara pada 1 Agustus 2024.

<sup>18</sup> Wawancara dengan Bapak Sandi Katona, Kepala Cabang BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara pada 3 Juni 2024.

a. Tingkat absensi

Untuk melihat tingkat absensi karyawan BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara, peneliti melihat dari data absensi karyawan. Berdasarkan data absensi karyawan dapat diketahui bahwa selama lima bulan terakhir, tingkat izin karyawan meningkat dan masih terdapat karyawan yang datang terlambat. Sedangkan berdasarkan wawancara dengan kepala cabang BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara, didapatkan hasil bahwa jam istirahat di BMT tersebut tidak memiliki peraturan yang khusus, sehingga bersifat sangat fleksibel.<sup>19</sup>

b. Kepatuhan terhadap peraturan perusahaan

Untuk melihat kepatuhan karyawan BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara terhadap peraturan, digambarkan melalui kepatuhan para karyawan dalam menaati SOP yang ada di BMT tersebut, seperti menggunakan seragam saat bekerja, menghadiri acara pengajian rutin yang diadakan BMT, ikut dalam kegiatan shalat dan mengaji bersama setiap pagi, serta menyelesaikan target kerja mereka sesuai waktu yang ditentukan.<sup>20</sup> Dari hasil wawancara kepada anggota, diketahui bahwa karyawan BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara selalu menggunakan seragam saat bekerja baik saat di kantor maupun saat melakukan jemput bola secara langsung kepada

---

<sup>19</sup> Wawancara dengan Bapak Sandi Katona, Kepala Cabang BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara pada 26 Juli 2024.

<sup>20</sup> Wawancara dengan Bapak Sandi Katona, Kepala Cabang BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara pada 26 Juli 2024.

anggota. Sedangkan berdasarkan wawancara dengan kepala cabang BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara, diketahui bahwa karyawan selalu mematuhi SOP yang ada seperti melakukan pelayanan dengan baik, cepat, dan ramah terhadap anggota serta menyelesaikan tugas mereka sesuai batas waktu yang diberikan.

Selain itu, kepatuhan karyawan juga dapat dilihat dari kesesuaian antara jam operasional BMT dengan SOP yang dimiliki BMT. Berdasarkan wawancara dengan para anggota, diketahui bahwa kantor selalu buka pada jam operasional, dan selalu ada karyawan yang melakukan pelayanan di kantor.<sup>21</sup>

c. Penggunaan waktu secara efektif

Setelah melakukan wawancara dengan kepala cabang BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara, diketahui bahwa para karyawan BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara memanfaatkan waktu jeda sebelum berangkat melakukan jemput bola ke anggota untuk menyelesaikan target kerja mereka. Selain itu, saat mereka melakukan jemput bola, mereka juga menggunakan waktu tersebut untuk melakukan promosi produk yang ada di BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara kepada masyarakat yang ditemui agar dapat menarik calon anggota baru.<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> Wawancara dengan anggota BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara pada 1 Agustus 2024.

<sup>22</sup> Wawancara dengan Bapak Sandi Katona, Kepala Cabang BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara pada 26 Juli 2024.

d. Tanggung jawab

Untuk melihat tanggung jawab karyawan BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara, peneliti melihat dari tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan jemput bola kepada anggota. Alasan peneliti lebih memfokuskan kedalam kegiatan jemput bola karena aspek disiplin kerja yang dirasakan langsung oleh anggota BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara adalah sering atau tidaknya seorang karyawan melakukan jemput bola. Dari wawancara dengan anggota BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara diketahui bahwa beberapa bulan terakhir, kegiatan jemput bola yang dilakukan oleh karyawan cenderung mengalami penurunan.<sup>23</sup> Hal ini disampaikan oleh Ibu Ayu, Ibu Ratna, Ibu Elisa, dan Bapak Vincent.

Berdasarkan analisis diatas, dapat dilihat bahwa disiplin kerja karyawan BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara bersifat fluktuatif. Hal ini dilihat dari beberapa indikator yang mengalami penurunan seperti tingkat absensi dan tanggung jawab karyawan dalam melakukan kegiatan jemput bola kepada anggota. Akan tetapi ada beberapa indikator disiplin kerja yang menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara berada di tingkat yang baik, seperti kepatuhan terhadap peraturan perusahaan dan penggunaan waktu secara efektif.

---

<sup>23</sup> Wawancara dengan anggota BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara pada 1 Agustus 2024.

Fluktuatifnya disiplin kerja karyawan terjadi sebab peraturan yang dimiliki oleh BMT masih bersifat kurang tegas. Hal ini dapat dilihat dari peraturan absensi yang ada, dimana jam istirahat karyawan bersifat sangat fleksibel, dan didukung dengan absensi yang masih dilakukan secara manual (kertas) sehingga meningkatkan peluang turunnya disiplin kerja karyawan.<sup>24</sup>

Fluktuatifnya disiplin kerja karyawan di BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara membuat tingkat kepuasan anggota di BMT tersebut juga menjadi fluktuatif. Dari wawancara dengan 6 anggota baru *lending* dan *funding* BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara, diketahui bahwa mereka merasa puas terhadap disiplin kerja karyawan bagian teller / Administrasi, akan tetapi di sisi lain, anggota juga merasa sedikit kecewa terhadap disiplin kerja karyawan marketing. Mereka menyatakan bahwa mereka merasa sedikit tidak puas akan pelayanan jemput bola yang dilakukan oleh karyawan marketing, sebab beberapa bulan terakhir, intensitas jemput bola yang dilakukan oleh karyawan BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara terus menurun.<sup>25</sup>

Fluktuatifnya tingkat kepuasan anggota tersebut menyebabkan peningkatan jumlah anggota baru di BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara mengalami fluktuasi. Hal ini dapat dilihat dari jumlah anggota baru *funding* dan *lending* selama 5 bulan terakhir tahun 2023 pada

---

<sup>24</sup> Wawancara dengan Ibu Mila Kurniawati, Kepala Bagian Funding BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara pada 26 Juli 2024.

<sup>25</sup> Wawancara dengan Ibu Elisa dan Ibu Ayu, Anggota BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara pada 1 Agustus 2024.

tabel 1.2. Dari tabel tersebut, dapat dilihat bahwa saat tingkat izin mengalami penurunan maka jumlah anggota baru *funding* dan *lending* mengalami peningkatan. Begitupun sebaliknya, saat tingkat izin karyawan mengalami peningkatan maka jumlah anggota baru *funding* dan *lending* mengalami penurunan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja karyawan di BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara bersifat fluktuatif. Hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator yang mengalami penurunan seperti tingkat absensi dan tanggung jawab karyawan dalam melakukan kegiatan jemput bola kepada anggota. Akan tetapi, ada beberapa indikator disiplin kerja yang menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan di BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara berada di tingkat yang baik, seperti kepatuhan terhadap peraturan perusahaan dan penggunaan waktu secara efektif. Penyebab fluktuatifnya disiplin kerja karyawan dikarenakan kurang tegasnya peraturan yang dimiliki BMT, terutama peraturan tentang jam kerja dan istirahat karyawan serta absensi karyawan yang masih manual (masih menggunakan kertas). Fluktuatifnya disiplin kerja karyawan BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara membuat tingkat kepuasan anggota pada BMT tersebut juga menjadi fluktuatif. Hal tersebut mengakibatkan peningkatan jumlah anggota baru di BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara mengalami fluktuasi. Hal ini dapat terlihat dari jumlah anggota baru *funding* dan *lending* dari bulan Juli - November tahun 2023 yang mengalami fluktuasi setiap bulan.

**B. Saran**

1. Bagi pihak pimpinan pusat BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia agar dapat membuat peraturan yang lebih tegas dan jelas mengenai disiplin kerja karyawan terutama mengenai jam masuk dan istirahat karyawan.
2. Bagi pihak kepala cabang BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara agar dapat melakukan pengawasan terhadap jam kerja dan istirahat karyawan. Selain itu, pihak kepala cabang juga dapat menambahkan absensi melalui digital, sehingga dapat memperkecil peluang turunya disiplin kerja karyawan.
3. Kepada pihak karyawan BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara agar dapat lebih meningkatkan disiplin kerja, terutama dalam perihal izin dan keterlambatan kerja serta kegiatan jemput bola kepada anggota.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman, Maman, Sambas Ali Muhidin, dan Ating Somantri. *Dasar-Dasar Metode Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2011.
- Abdussamad, Zuchri. *Metode Penelitian Kualitatif*. Makassar: CV. Syakir Media Press, 2021.
- Arif, M. Nur Rianto Al. *Dasar-Dasar Pemasaran Bank Syariah*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- . *Lembaga Keuangan Syariah : Suatu Kajian Teoritis Praktis*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2012.
- Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam. *Produk-Produk Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Kementerian Agama RI, 2010.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017.
- Kasmir. *Manajemen Perbankan; Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- Khaeruman, Luis Marnisah, Syeh Idrus, Laila Irawati, Yuary Farradia, Eni Erwantiningsih, Hartatik, dkk. *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Studi Kasus*. Banten: CV. AA. Rizky, 2021.
- Priyono. *Pengantar Manajemen*. Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2007.
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasioanl. *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasioanl, 2008.
- Ridwan, Muhammad. *Manajemen Baitul Maal wa Tamwil (BMT)*. Yogyakarta: UII Press Yogyakarta, 2004.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2004.
- Sidiq, Umar, dan Moh. Miftachul Choiri. *Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan*. Ponorogo: CV. Nata Karya, 2019.
- Sudarsono, Heri. *Bank Dan Lembaga Keuangan Syariah: Deskripsi Dan Ilustrasi Edisi 4*. Yogyakarta: EKONISIA, 2013.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta, 2022.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009.

# **LAMPIRAN-LAMPIRAN**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Ki. Hajar Dewantara 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
Telp. (0725) 41507 Fax. (0725) 47296 Website: [www.metrouniv.ac.id](http://www.metrouniv.ac.id), e-mail: [iain@metrouniv.ac.id](mailto:iain@metrouniv.ac.id)

Nomor : B-3277/In.28.3/D.1/TL.00/11/2023  
Lampiran : -  
Perihal : **PEMBIMBING SKRIPSI**

Metro, 09 November 2023

Kepada Yth,  
Hermanita (Dosen Pembimbing Skripsi)  
Di-  
Tempat

*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dalam rangka menyelesaikan studinya, maka kami mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk membimbing mahasiswa dibawah ini:

Nama : Dea Reren Rafita  
NPM : 2003020009  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Judul : Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Dengan Variabel Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Karyawan BMT Ar-Rahman Jaya Mulia Cabang Raman Utara)

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Dosen Pembimbing, membimbing mahasiswa sejak penyusunan proposal sampai dengan penulisan skripsi, dengan tugas untuk mengarahkan judul, outline, alat pengumpul data (APD) dan mengoreksi skripsi Bab I s.d Bab IV
2. Waktu menyelesaikan skripsi maksimal 4 (empat) semester sejak SK Pembimbing Skripsi ditetapkan oleh Fakultas
3. Diwajibkan mengikuti pedoman penulisan karya ilmiah/skripsi yang ditetapkan oleh IAIN Metro
4. Banyaknya halaman skripsi antara 60 s.d 120 halaman dengan ketentuan sebagai berikut:
  - a. Pendahuluan  $\pm$  1/6 bagian
  - b. Isi  $\pm$  2/3 bagian
  - c. Penutup  $\pm$  1/6 bagian

Demikian surat ini disampaikan, atas kesediaan Bapak/Ibu diucapkan terima kasih

*Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Wakil Dekan Bidang Akademik dan  
Kelembagaan FEBI

**Putri Swastika**

## **OUTLINE**

### **ANALISIS DISIPLIN KERJA KARYAWAN TERHADAP PENINGKATAN JUMLAH ANGGOTA (Studi Pada BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara)**

**HALAMAN SAMPUL**

**HALAMAN JUDUL**

**HALAMAN NOTA DINAS**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**HALAMAN ABSTRAK**

**HALAMAN ORISINALITAS PENELITIAN**

**HALAMAN MOTTO**

**HALAMAN PERSEMBAHAN**

**HALAMAN KATA PENGANTAR**

**DAFTAR ISI**

**DAFTAR TABEL**

**DAFTAR LAMPIRAN**

**BAB I PENDAHULUAN**

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Pertanyaan Penelitian
- C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian
- D. Penelitian Relevan

**BAB II LANDASAN TEORI**

- A. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja
  2. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja
  3. Indikator Disiplin Kerja
  4. Faktor Yang Memengaruhi Disiplin Kerja
  5. Pendekatan Disiplin Kerja
- B. Peningkatan Jumlah Anggota
1. Pengertian Peningkatan
  2. Pengertian Anggota
  3. Jenis-Jenis Anggota
  4. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Nasabah / Anggota
- C. BMT
1. Pengertian BMT
  2. Tahapan Pendirian BMT
  3. Produk BMT
  4. Operasional BMT

### **BAB III METODE PENELITIAN**

- A. Jenis dan Sifat Penelitian
- B. Sumber Data
- C. Teknik Pengumpulan Data
- D. Teknik Penjamin Keabsahan Data
- E. Teknik Analisis Data

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

- A. Profil BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara
  1. Sejarah BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara
  2. Visi dan Misi BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara
  3. Produk BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara
  4. Struktur Organisasi BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara
- B. Disiplin Kerja Karyawan BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara Terhadap Peningkatan Jumlah Anggota
  1. Analisis Disiplin Kerja Karyawan BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara Terhadap Peningkatan Jumlah Anggota
  2. Pembahasan

### **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan

B. Saran

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

**RIWAYAT HIDUP**

Mengetahui,

Pembimbing



Hermanita, M.M.

NIP. 197302201999032001

Metro, 27 Mei 2024

Mahasiswa Ybs,



Dea Reren Rafita

NPM. 2003020009

## **ALAT PENGUMPUL DATA**

### **ANALISIS DISIPLIN KERJA KARYAWAN TERHADAP PENINGKATAN JUMLAH ANGGOTA (Studi Pada BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara)**

#### **A. Wawancara**

1. Wawancara dengan pimpinan BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara
  - a. Seperti apakah disiplin kerja yang diterapkan di BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara ?
  - b. Seperti apa peraturan absensi yang ada di BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara ?
  - c. Apakah karyawan disini patuh terhadap peraturan yang ada ? dan seperti apa contoh peraturannya ?
  - d. Apakah karyawan memanfaatkan waktu yang kosong / longgar untuk menyelesaikan target kerja mereka ?
  - e. Apakah pekerjaan yang diberikan oleh BMT dapat diselesaikan oleh karyawan dengan tepat waktu ?
  - f. Sanksi apa yang diterapkan bagi karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin kerja ?
  - g. Seperti apa contoh pengawasan disiplin kerja karyawan ?
  - h. Upaya apakah yang dilakukan oleh BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara untuk meningkatkan jumlah anggota ?
  
2. Wawancara dengan kepala bagian funding BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara ?
  - a. Apakah pekerjaan yang dibebankan oleh BMT sudah sesuai dengan kemampuan para karyawan ?
  - b. adakah disiplin kerja yang dicontohkan oleh pemimpin ?
  - c. Apakah balas jasa yang diberikan oleh BMT sudah sesuai dengan beban kerja yang diberikan ?
  - d. Apakah pemimpin bersikap adil antar karyawan ?
  - e. Bagaimana ketegasan pemimpin dalam menindak karyawan yang tidak disiplin ?

- f. Bagaimana hubungan antar para karyawan BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara ?
  - g. Adakah peraturan jam masuk, istirahat, dan pulang para karyawan ?
  - h. Seperti apa absensi yang diberlakukan di BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara, apakah masih manual atau sudah digital ?
  - i. Apakah setiap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan diberikan batas waktu ?
3. Wawancara dengan anggota baru BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara
    - a. Saat ibu / bapak datang ke kantor pada jam kerja, apakah para karyawan selalu ada di kantor ?
    - b. Apakah saat ibu / bapak datang ke kantor, ibu dilayani dengan baik dan cepat ?
    - c. Apakah saat bekerja baik di kantor maupun datang ke rumah bapak / ibu, apakah para karyawan menggunakan seragam kerja ?
    - d. Apakah karyawan sering datang untuk melakukan jemput setoran atau angsuran ?
    - e. Apa yang membuat anda tertarik untuk melakukan tabungan ataupun pembiayaan di BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara ?

## B. Dokumentasi

1. Profil BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara
2. Struktur organisasi BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara
3. Produk-produk BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara
4. Dokumen dari BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara, seperti daftar absensi, data anggota baru selama 5 bulan terakhir tahun 2023, data karyawan BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara, dan lain-lain.

Mengetahui,  
Pembimbing



Hermanita, M.M

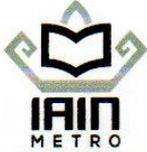
**NIP.197302201999032001**

Metro, 23 Juli 2024  
Mahasiswa Ybs,



Dea Reren Rafita

**NPM 2003020009**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.febi.metrouniv.ac.id; e-mail: febi.iain@metrouniv.ac.id

Nomor : B-1585/In.28/D.1/TL.00/05/2024  
Lampiran : -  
Perihal : **IZIN RESEARCH**

Kepada Yth.,  
Pimpinan BMT Ar-Rahmah Jaya  
Mulia Cabang Raman Utara  
di-  
Tempat

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Sehubungan dengan Surat Tugas Nomor: B-1586/In.28/D.1/TL.01/05/2024,  
tanggal 29 Mei 2024 atas nama saudara:

Nama : **DEA REREN RAFITA**  
NPM : 2003020009  
Semester : 8 (Delapan)  
Jurusan : S1 Perbankan Syariah

Maka dengan ini kami sampaikan kepada Pimpinan BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara bahwa Mahasiswa tersebut di atas akan mengadakan research/survey di BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara, dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "ANALISIS DISIPLIN KERJA KARYAWAN TERHADAP PENINGKATAN JUMLAH ANGGOTA (STUDI PADA BMT AR-RAHMAH JAYA MULIA CABANG RAMAN UTARA)".

Kami mengharapkan fasilitas dan bantuan Bapak/Ibu untuk terselenggaranya tugas tersebut, atas fasilitas dan bantuannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Metro, 29 Mei 2024  
Wakil Dekan Akademik dan  
Kelembagaan,



**Putri Swastika SE, M.IF**  
NIP 19861030 201801 2 001



## KSPPS BMTAR-RAHMAH JAYA MULIA

BADAN HUKUM : SK No.04/BH/X.2/1/2011

AkteNotaris No. 53 Tanggal 12 Januari 2011

### KANTOR RAMAN UTARA

Jl. Raya Kompleks Pasar Ratna Daya , Kec. Raman Utara, Kab. Lampung Timur. KodePos: 34371

Email : [arrahmahjayamulia@gmail.com](mailto:arrahmahjayamulia@gmail.com)



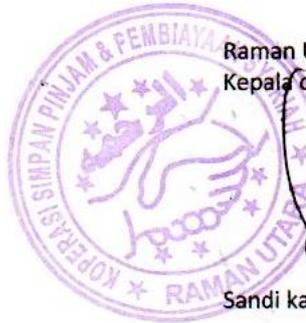
No : 01/11/AJM/RMR/2024  
Perihal : Balasan Surat Izin Permohonan Research  
Lampiran : 1 halaman

Kepada Yth.  
KETUA JURUSAN FAKULTAS  
EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
IAIN METRO  
di- tempat

Dengan Hormat,  
Menindak lanjuti surat dari IAIN METRO No. B-1585/In.28/D.1/TL.00/05/2024 berkenaan dengan permohonan research , maka dengan ini kami memberikan izin untuk melakukan penelitian di BMT AR-RAHMAH JAYA MULIA Kcb. Raman Utara kepada :

Nama : **DEA REREN RAFITA**  
NPM : 2003020009  
Semester : 8 (Delapan)  
Jurusan : S1 Perbankan Syariah  
Judul : ANALISIS DISIPLIN KERJA TERHADAP PENINGKATAN JUMLAH ANGGOTA (STUDI PADA BMT AR-RAHMAH JAYA MULIA CABANG RAMAN UTARA)

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas kerjasamanya kami ucapkan terimakasih



Raman Utara, 9 Juli 2024  
Kepala cabang

  
Sandi katona., S.M.



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.febi.metrouniv.ac.id; e-mail: febi.iaim@metrouniv.ac.id

Nomor : B-0653/In.28/J/TL.01/02/2024  
Lampiran :-  
Perihal : **IZIN PRASURVEY**

Kepada Yth.,  
KEPALA BMT AR-RAHMAN JAYA  
MULIA CABANG RAMAN UTARA  
di-  
Tempat

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Dalam rangka penyelesaian Tugas Akhir/Skripsi, mohon kiranya Saudara berkenan memberikan izin kepada mahasiswa kami, atas nama :

Nama : **DEA REREN RAFITA**  
NPM : 2003020009  
Semester : 8 (Delapan)  
Jurusan : S1 Perbankan Syariah  
Judul : **ANALISIS REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP  
DISIPLIN KERJA KARYAWAN DENGAN VARIABEL  
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI  
KASUS BMT AR-RAHMAN JAYA MULIA CABANG RAMAN  
UTARA)**

untuk melakukan prasurvey di BMT AR-RAHMAN JAYA MULIA CABANG RAMAN UTARA, dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir/Skripsi.

Kami mengharapkan fasilitas dan bantuan Saudara untuk terselenggaranya prasurvey tersebut, atas fasilitas dan bantuannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Metro, 28 Februari 2024

Ketua Jurusan,



**Muhammad Ryan Fahlevi M.M**  
NIP 19920829 201903 1 007



**KSPPS BMTAR-RAHMAH JAYA MULIA**  
BADAN HUKUM : SK No.04/BH/X.2/1/2011  
AkteNotaris No. 53 Tanggal 12 Januari 2011  
**KANTOR RAMAN UTARA**



Jl. Raya Kompleks Pasar Ratna Daya , Kec. Raman Utara, Kab. Lampung Timur. KodePos: 34371  
Email : [arrahmahjayamulia@gmail.com](mailto:arrahmahjayamulia@gmail.com)

No : 01/11/AJM/RMR/2024  
Perihal : Balasan Surat Izin Permohonan PraSurvey  
Lampiran : 1 halaman

Kepada Yth.  
KETUA JURUSAN FAKULTAS  
EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
IAIN METRO  
di- tempat

Dengan Hormat,  
Menindak lanjuti surat dari IAIN METRO No. B-0653/In.28/J/TL.01/02/2024 berkenaan dengan permohonan prasurey , maka dengan ini kami memberikan izin untuk melakukan penelitian di BMT AR-RAHMAH JAYA MULIA Kcb. Raman Utara kepada :

Nama : **DEA REREN RAFITA**  
NPM : 2003020009  
Semester : 8(Delapan)  
Jurusan : S1 Perbankan Syariah  
Judul : ANALISIS REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN DENGAN VARIABEL MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI(STUDI KASUS BMT AR-RAHMAH JAYA MULIA RAMAN UTARA)

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas kerjasamanya kami ucapkan terimakasih

Raman Utara, 27 februari 2024  
Kepala Cabang  
  
Sandi katona., S.M.





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.febi.metrouniv.ac.id; e-mail: febi.iaim@metrouniv.ac.id

**SURAT TUGAS**

Nomor: B-1586/In.28/D.1/TL.01/05/2024

Wakil Dekan Akademik dan Kelembagaan Institut Agama Islam Negeri Metro, menugaskan kepada saudara:

Nama : Dea Reren Rafita  
NPM : 2003020009  
Semester : 8 (Delapan)  
Jurusan : S1 Perbankan Syariah

- Untuk :
1. Mengadakan observasi/survey di BMT AR-RAHMAH JAYA MULIA CABANG RAMAN UTARA, guna mengumpulkan data (bahan-bahan) dalam rangka menyelesaikan penulisan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "ANALISIS DISIPLIN KERJA KARYAWAN TERHADAP PENINGKATAN JUMLAH ANGGOTA (STUDI PADA BMT AR-RAHMAH JAYA MULIA CABANG RAMAN UTARA)".
  2. Waktu yang diberikan mulai tanggal dikeluarkan Surat Tugas ini sampai dengan selesai.

Kepada Pejabat yang berwenang di daerah/instansi tersebut di atas dan masyarakat setempat mohon bantuannya untuk kelancaran mahasiswa yang bersangkutan, terima kasih.

Dikeluarkan di : Metro  
Pada Tanggal : 29 Mei 2024

Mengetahui,  
Pejabat Setempat



Wakil Dekan Akademik dan  
Kelembagaan,



Putri Swastika SE, M.IF  
NIP. 19861030 201801 2 001



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111  
Telp. (0725) 41507 Fax. (0725) 47296 Email: stainjusi@stainmetro.ac.id, website: www.stainmetro.ac.id

**FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama : Dea Reren Refita  
NPM : 2003020009

Jurusan/Fakultas : PBS/FEBI  
Semester / T A : VIII / 2024

No	Hari/Tanggal	Hal-hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
1.	7/5 2024	<ul style="list-style-type: none"><li>- Dibacah teori mengenai Peningkatan jumlah anggota.</li><li>Isi teori terdiri dari :<ul style="list-style-type: none"><li>• A. Disiplin kerja</li><li>B. Peningkatan jumlah anggota<ul style="list-style-type: none"><li>1.) Pengertian</li><li>2.) faktor-faktor yg memengaruhi - minat, dll.</li></ul></li><li>C. BPR</li></ul></li><li>- Tidak perlu teknik sampling</li><li>- Yang diwawancarai terdiri dari karab, administrasi, marketing, dan nasabah.</li><li>- sesuaikan APD dan outline dengan teori.</li></ul>	
2.	21/5 2024	<ul style="list-style-type: none"><li>- Teori sudah sesuai, Acc outline</li></ul>	
3.	27/5 2024	<ul style="list-style-type: none"><li>- Acc alat pengumpul data</li></ul>	

Dosen Pembimbing

Hermanita, M.M  
NIP. 19730220 199903 2 001

Mahasiswa Ybs,

Dea Reren Refita  
NPM. 2003020009



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111  
Telp.(0725) 41507 Fax. (0725) 47296 Email: [stainjusi@stainmetro.ac.id](mailto:stainjusi@stainmetro.ac.id), website: [www.stainmetro.ac.id](http://www.stainmetro.ac.id)

**FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama : Dea Reren Refita  
NPM : 2003020009

Jurusan/Fakultas : PBS/FEBI  
Semester / T A : VIII / 2024

No	Hari/ Tanggal	Hal-hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
4	14/2024 6	- Tambahkan wawancara kepada karyawan (kepada bagian funding) di APD - sesuaikan pertanyaan wawancara dy indikator dan faktor (teori disiplin kerja)	
5	20/2024 6	- ACE revisi APD.	
6	9/2024 7	- Teori indikator disiplin kerja ditambah dengan : 1.) tingkat absensi 2.) Kepatuhan terhadap peraturan 3.) Tanggung jawab - Tambahkan indikator diatas ke APD	

Dosen Pembimbing

Hermanita, M.M

NIP. 19730220 199903 2 001

Mahasiswa Ybs,

Dea Reren Refita  
NPM. 2003020009



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111  
Telp. (0725) 41507 Fax. (0725) 47296 Email: [stainjusi@stainmetro.ac.id](mailto:stainjusi@stainmetro.ac.id), website: [www.stainmetro.ac.id](http://www.stainmetro.ac.id)

**FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama : Dea Reren Refita

Jurusan/Fakultas : PBS/FEBI

NPM : 2003020009

Semester / T A : IX / 2024

No	Hari/ Tanggal	Hal-hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
7	24/ 24 7	ACC APD	
8.	3/ 24 9	a.) Tambahkan Data nasabah baru selama 3 tahun (2021 - 2023) b.) tambahkan penjabaran data di analisis c.) Benahi kesimpulan	
9.	13/ 24 9	ACC bab 4 dan bab 5. ACC Abstrak dan Motto dapat di munagoryahkan	

Dosen Pembimbing

Hermanita, M.M

NIP. 19730220 199903 2 001

Mahasiswa Ybs,

Dea Reren Refita

NPM. 2003020009



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
Jl. Ki Hajar Dewantara 15A Iringmulyo, Metro Timur, Kota Metro, Lampung, 34111  
Telepon (0725) 41507, Faksimili (0725) 47296

---

### **SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI**

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa;

Nama : Dea Reren Rafita  
NPM : 2003020009  
Jurusan : S1 Perbankan Syariah

Adalah benar-benar telah mengirimkan naskah Skripsi berjudul **Analisis Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Peningkatan Jumlah Anggota (Studi Pada BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara)** untuk diuji plagiasi. Dan dengan ini dinyatakan **LULUS** menggunakan aplikasi **Turnitin** dengan **Score 20%**.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Metro, 20 September 2024  
Ketua Jurusan S1 Perbankan Syariah



**Muhammad Ryan Fahlevi**  
NIP.199208292019031007



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO  
UNIT PERPUSTAKAAN**

**NPP: 1807062F0000001**

Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
Telp (0725) 41507; Faks (0725) 47296; Website: digilib.metrouniv.ac.id; pustaka.iain@metrouniv.ac.id

**SURAT KETERANGAN BEBAS PUSTAKA  
Nomor : P-894/In.28/S/U.1/OT.01/09/2024**

Yang bertandatangan di bawah ini, Kepala Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung menerangkan bahwa :

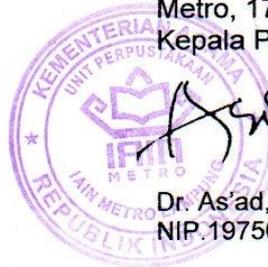
Nama : DEA REREN RAFITA  
NPM : 2003020009  
Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam / Perbankan Syariah

Adalah anggota Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung Tahun Akademik 2023/2024 dengan nomor anggota 2003020009

Menurut data yang ada pada kami, nama tersebut di atas dinyatakan bebas administrasi Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Metro, 17 September 2024  
Kepala Perpustakaan



*As'ad*  
Dr. As'ad, S. Ag., S. Hum., M.H., C.Me.  
NIP.19750505 200112 1 002

## **DOKUMENTASI**



Foto 1. Wawancara dengan Ibu Ayu,  
Nasabah BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia  
Cabang Raman Utara



Foto 2. Wawancara dengan Ibu Ratna,  
Nasabah BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia  
Cabang Raman Utara



Foto 3. Wawancara dengan Bapak Sandi Katona, Kepala Cabang BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara



Foto 4. Wawancara dengan Ibu Mila Kurniawati, Kepala Bagian Funding BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Cabang Raman Utara



Dokumentasi dengan Bapak Vincent, anggota BMT Ar-Rahmah  
Jaya Mulia Cabang Raman Utara



Dokumentasi wawancara dengan Bapak Andi, nasabah BMT Ar-Rahmah  
Jaya Mulia Cabang Raman Utara



**Wawancara dengan Ibu Elisa, anggota BMT Ar-Rahmah  
Jaya Mulia Cabang Raman Utara**



**Wawancara dengan Ibu Pujiati, anggota BMT Ar-Rahmah  
Jaya Mulia Cabang Raman Utara**

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Peneliti memiliki nama lengkap Dea Reren Rafita. Lahir pada tanggal 9 Mei 2003 di Desa Ratna Daya Kecamatan Raman Utara Kabupaten Lampung Timur, dari pasangan Bapak Kuswanto dan Ibu Mursito Wati. Peneliti merupakan anak kedua dari tiga bersaudara.

Peneliti menyelesaikan pendidikan formalnya di SD Negeri 4 Ratna Daya dan lulus tahun 2014, selanjutnya peneliti melanjutkan pendidikannya di SMP Negeri 3 Raman Utara dan lulus pada tahun 2017, kemudian melanjutkan pendidikannya di SMK Ma'arif NU 1 Purbolinggo dan lulus tahun 2020. Pada tahun yang sama, peneliti memutuskan melanjutkan pendidikannya ke jenjang perguruan tinggi negeri, tepatnya di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro dengan program studi S1 Perbankan Syariah.