

**SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEDISIPLINAN  
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DILIHAT  
DARI PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM  
(STUDI PADA KARYAWAN PT. HARUM JAYA  
BANDA ACEH)**



**Disusun Oleh :**

**FERA JULITA  
NIM. 190602045**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
BANDA ACEH  
2023 M/1444 H**

## PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Fera Julita  
NIM : 190602045  
Program Studi : Ekonomi Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

- 1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan*
- 2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.*
- 3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.*
- 4. Tidak melakukan pemanipulasian dan pemalsuan data.*
- 5. Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggungjawab atas karya ini.*

Bila di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar- Raniry Banda Aceh.

Demikian Pernyataan ini Saya buat dengan sesungguhnya.

A R - R A Banda Aceh, 01 Mei 2023  
Yang Menyatakan,  
  
Fera Julita



**PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI**

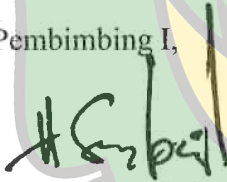
**Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Kerja Terhadap  
Produktivitas Kerja Dilihat Dari Perspektif Ekonomi Islam  
(Studi Pada Karyawan PT. Harum Jaya Banda Aceh)**

Diajukan Oleh:

Fera Julita  
NIM. 190602045

Disetujui untuk disidangkan dan dinyatakan bahwa isi dan  
formatnya telah memenuhi syarat penyelesaian studi pada  
Program Studi Ekonomi Syariah  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh

Pembimbing I,



Dr. Hendra Syahputra, M.M  
NIP. 197610241009011005

Pembimbing II,



Seri Murni, S.E., M.Si. Ak  
NIP. 197210112014112001

Mengetahui

Ketua Program Studi Ekonomi Syariah,



Dr. Nilam Sari, Lc., M.Ag  
NIP. 197103172008012007

## PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

**Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dilihat Dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan PT. Harum Jaya Banda Aceh)**

Fera Julita  
NIM. 190602045

Telah Disidangkan oleh Dewan Penguji Skripsi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh  
dan Dinyatakan Lulus serta Diterima Sebagai Salah Satu Syarat untuk  
Menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1) dalam Bidang Ekonomi  
Syariah

Pada Hari/Tanggal: Senin, 17 April 2023 M  
26 Ramadhan 1444 H

Banda Aceh  
Dewan Penguji Sidang Skripsi

Ketua,



Dr. Hendra Syahputra, M.M  
NIP. 197610241009011005

Sekretaris,



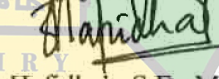
Seri Murni, S.E., M.Si.Ak  
NIP. 197210112014112001

Penguji I,



Dr. Muhammad Zuhilmi, S. Ag., MA  
NIP. 197204282005011003

Penguji II,



Hafidhah, S.E., M.Si. Ak. CA  
NIDN. 2012108203

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Ar-Raniry Banda Aceh



  
Dr. Hafas Furqani, M. Ec  
NIP. 198006252009011004



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH  
UPT. PERPUSTAKAAN

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
Telp. 0651-7552921, 7551857, Fax. 0651-7552922

Web: [www.library.ar-raniry.ac.id](http://www.library.ar-raniry.ac.id), Email: [library@ar-raniry.ac.id](mailto:library@ar-raniry.ac.id)

**FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH MAHASISWA UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Fera Julita

NIM : 190602045

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah

E-mail : [190602045@studentt.ar-raniry.ac.id](mailto:190602045@studentt.ar-raniry.ac.id)

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah:

Tugas Akhir       KKKU      Skripsi .....

yang berjudul:  
**Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Dilihat Dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Harum Jaya Banda Aceh)**

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh berhak menyimpan, mengalih-media formatkan, mengelola, mendisminasikan, dan mempublikasikannya di internet atau media lain.

Secara *fulltext* untuk kepentingan akademik tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis, pencipta dan atau penerbit karya ilmiah tersebut.

UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh akan terbebas dari segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh

Pada tanggal : 01 Mei 2023

Mengetahui,

Penulis,

Fera Julita

NIM: 190602045

Pembimbing I,

Dr. Hendra Syahputra, M.M

NIP. 197610241009011005

Pembimbing II,

Seri Murni, S.E., M.Si., Ak

NIP. 197210112014112001

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Alhamdulillah* rabbi'l'alamin, puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada PT. Harum Jaya Banda Aceh)”. Shalawat beriring salam tidak lupa tercurahkan kepada junjungan alam Baginda Rasulullah SAW yang telah menghantarkan umat manusia ke zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan. Adapun tujuan dari penulisan penelitian ini adalah untuk menyelesaikan tugas akhir dan mencapai derajat Strata 1 Program Studi Ekonomi Syariah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Negeri Ar-Raniry. Penulis menyadari adanya keterbatasan di dalam penyusunan proposal tugas akhir ini. Besar harapan penulis akan saran dan kritik yang bersifat membangun. Penulis juga menyadari dalam penyusunan proposal skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Dr. Hafas Furqani, M. Ec selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Fithriady, Lc, MA selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.



3. Dr. Nilam Sari, Lc., M.Ag dan Ayumiati, SE., M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Ekonomi Syariah UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
4. Hafiih Maulana, SP., S.HI., ME selaku ketua Laboratorium dan Dosen Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
5. Dr. Hendra Syahputra, MM selaku pembimbing I dan Seri Murni, SE.,M.Si.Ak selaku pembimbing II. Terima kasih atas segala ilmu, arahan, dukungan serta motivasi yang telah diberikan demi kesempurnaan skripsi ini.
6. Penasehat Akademik (PA) Rina Desiana, ME. serta seluruh dosen-dosen dan para staf yang mengajar pada Program Studi Ekonomi Syariah UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
7. Terimakasih kepada Manajer dan seluruh karyawan pada PT. Harum Jaya Banda Aceh yang telah banyak membantu peneliti dalam mendapatkan data, sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.
8. Orang tua tercinta, Bapak Zulkifli dan Ibu Yuslina. Terima kasih Ayah dan Mamak yang selalu memberikan do'a, kasih sayang, dukungan, motivasi tanpa henti kepada penulis, hingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan pada Program Studi Ekonomi Syariah.
9. Nurul Qalami, M. Rendy Rizkina, M. Hidayatul Iqbal, M. Hidayatul Ilhamdi selaku saudara kandung penulis,

terima kasih kakak dan adek telah memberikan semangat, dukungan dan motivasi tiada henti kepada penulis.

10. Serta terima kasih pula pada Rosa Selviana Putri sebagai sahabat penulis dan teman-teman seperjuangan Jurusan Ekonomi Syariah yang telah banyak menyumbangkan pikiran, dukungan, saran dan masukan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak semoga mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT. Penulis *menyadari* bahwa penulisan skripsi ini jauh dari kata sempurna. Semoga penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis pribadi dan masyarakat pada umumnya.

Banda Aceh, 01 Mei 2023

Penulis,

Fera Julita

AR - RANIRY



## TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Materi P dan K

Nomor: 158 Tahun 1987-Nomor:0543b/u/1987

### 1. Konsonan

No	Arab	Latin	No	Arab	Latin
1	ا	Tidak dilambangkan	16	ط	T
2	ب	B	17	ظ	Z
3	ت	T	18	ع	'
4	ث	Ṣ	19	غ	G
5	ج	J	20	ف	F
6	ح	Ḥ	21	ق	Q
7	خ	Kh	22	ك	K
8	د	D	23	ل	L
9	ذ	Z	24	م	M
10	ر	R	25	ن	N
11	ز	Z	26	و	W
12	س	S	27	ه	H
13	ش	Sy	28	ء	'
14	ص	Ṣ	29	ي	Y
15	ض	D			

### 2. Vokal

Vokal Bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

#### a. Vokal Tunggal

Vokal Tunggal Bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

<b>Tanda</b>	<b>Nama</b>	<b>Huruf Latin</b>
◌َ	<i>Fathah</i>	A
◌ِ	<i>Kasrah</i>	I
◌ُ	<i>Dammah</i>	U

### b. Vokal Rangkap

Vokal Rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara hakikat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf, yaitu:

<b>Tanda dan Huruf</b>	<b>Nama</b>	<b>Gabungan Huruf</b>
يَ	<i>Fathah dan ya</i>	Ai
وَ	<i>Fathah dan wau</i>	Au

Contoh:

*Kaifa* : كَيْفَ

*Haula* : هَوْلٌ

### 3. Maddah

*Maddah* atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

<b>Harkat dan Huruf</b>	<b>Nama</b>	<b>Huruf dan Tanda</b>
أَ	<i>Fathah dan ya</i>	Ā
يَ	<i>Fathah dan wau</i>	Ī
يُ	<i>Dammah dan wau</i>	Ū

Contoh:

qala: قَالَ  
rama: رَمَى  
qila: قِيلَ  
yaqulu: يَقُولُ

#### 4. Ta Marbutah (ة)

Trasliterasi untuk ta marbutoh ada dua.

- a. Ta *Marbutah* (ة) hidup  
Ta *marbutah* (ة) yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah t.
- b. Ta *marbutah* (ة) mati  
Ta *marbutah* (ة) yang mati atas mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah h.
- c. Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta *marbutah* (ة) diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta *marbutah* (ة) itu ditransliterasikan dengan h.

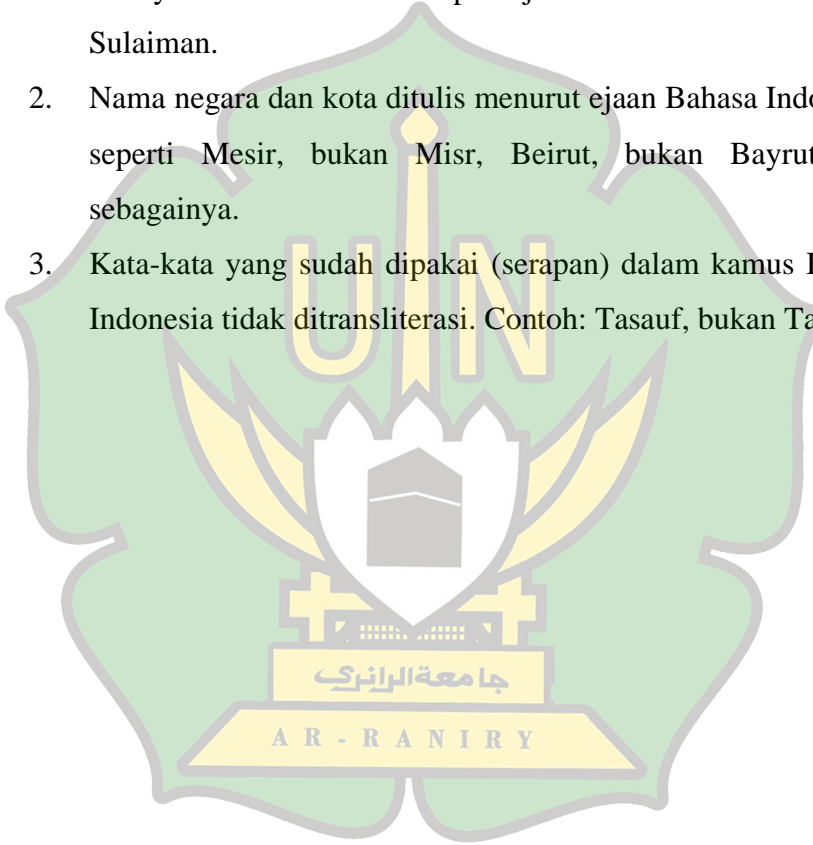
Contoh:

*raudah al-atfal/raudatul atfal* : رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ  
*al-madinah al-munawwarah/* : الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ  
*al-madinatul munawwarah*  
*talhah* : طَلْحَةَ

**Catatan:**

**Modifikasi**

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi. Seperti M. Syuhudi Ismail, sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh: Hamad Ibn Sulaiman.
2. Nama negara dan kota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr, Beirut, bukan Bayrut; dan sebagainya.
3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam kamus Bahasa Indonesia tidak ditransliterasi. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf



## ABSTRAK

Nama : Fera Julita  
NIM : 190602045  
Fakultas/Program Studi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah  
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dilihat Dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan PT. Harum Jaya Banda Aceh)  
Pembimbing I : Dr. Hendra Syahputra, M.M  
Pembimbing II : Seri Murni, S.E.,M.Si.Ak

Produktivitas kerja merupakan kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan perlu adanya penerapan nilai-nilai kerja Islam yang di berikan melalui motivasi dan kedisiplinan kerja dalam peran aktif tenaga kerja supaya menghasilkan hasil yang maksimal dengan melihat kualitas dan kuantitas kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi dan kedisiplinan kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan secara parsial maupun simultan. Adapun jenis dari penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner yang diberikan kepada 31 responden. Analisis data yang digunakan yaitu menggunakan Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) terdapat pengaruh positif secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja ( $Y$ ), dan variabel Kedisiplinan Kerja ( $X_2$ ) secara parsial juga mendapatkan pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ ). Secara simultan Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 64,6% sedangkan sisanya sebesar 35,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Maka diharapkan PT. Harum Jaya Banda Aceh untuk selalu meningkatkan motivasi kerja dan kedisiplinan kerja yang sesuai dengan perspektif Ekonomi Islam agar kinerja karyawan lebih memuaskan.

***Kata Kunci : Produktivitas, Motivasi, Kedisiplinan Kerja, Perspektif Ekonomi Islam***

## DAFTAR ISI

<b>PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI .....</b>	<b>iv</b>
<b>PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI .....</b>	<b>v</b>
<b>FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN ...</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xx</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan masalah.....	8
1.3 Tujuan penelitian.....	8
1.4 Manfaat penelitian.....	9
1.4.1 Manfaat praktis (Operasional).....	9
1.4.2 Manfaat teoritis (Akademis).....	9
1.5 Sistematika pembahasan.....	10
<b>BAB II PEMBAHASAN .....</b>	<b>12</b>
2.1 Produktivitas Kerja.....	12
2.2 Sumber Dan Faktor Produktivitas Kerja .....	15
2.3 Pengertian Motivasi.....	17
2.4 Pentingnya Motivasi.....	21
2.5 Bentuk-bentuk Motivasi.....	22
2.6 Motivasi Kerja.....	24
2.7 Indikator Motivasi Kerja .....	29
2.8 Tujuan dan Fungsi Motivasi.....	31
2.9 Motivasi Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam.....	32
2.10Kedisiplinan kerja.....	43
2.11Indikator Kedisiplinan Kerja .....	45
2.11.1 Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja.....	45



2.11.2 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja.....	46
2.12Kedisiplinan Kerja Menurut Ekonomi Islam .....	47
2.13 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	49
2.13.1 Pengetian Sumber Daya Manusia (SDM) .....	49
2.13.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) .....	50
2.14 Hubungan Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.....	52
2.15 Penelitian Terkait.....	54
2.16 Kerangka Berpikir .....	60
2.16.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja .....	60
2.16.2 Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja .....	62
2.17 Hipotesis .....	64
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>65</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	65
3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian .....	65
3.3 Populasi Dan Sampel.....	66
3.4 Jenis Dan Sumber Data.....	66
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	67
3.6 Skala Pengukuran .....	67
3.7 Definisi Operasional.....	68
3.8 Definisi Variabel Penelitian.....	70
3.9 Metode Pengelolaan Dan Analisis Data .....	72
3.9.1 Uji Instrument.....	72
3.9.2 Uji Validitas.....	72
3.9.3 Uji Reabilitas .....	73
3.10 Uji Asumsi Klasik .....	73
3.10.1 Uji Normalitas .....	73
3.10.2 Uji Multikolinearitas .....	73
3.10.3 Uji Heteroskedastisitas .....	74
3.11 Analisis Regresi Linear Berganda .....	75
3.12 Uji Koefien Determinasi ( $R^2$ ).....	75
3.13 Hipotesis Penelitian .....	76
3.13.1 Uji T (Uji Parsial).....	76

3.13.2 Uji F ( Uji Simultan).....	78
4.1 Gambaran Umum Perusahaan PT. Harum Jaya Banda Aceh.....	79
4.1.1 Profil Singkat Perusahaan.....	79
4.1.2 Visi Dan Misi PT. Harum Jaya.....	80
4.1.3 Bentuk Dan Badan Hukum Perusahaan .....	80
4.2 Karakteristik Responden.....	81
4.2.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	82
4.2.2 Responden Berdasarkan Usia .....	83
4.2.3 Responden Berdasarkan Pendidikan .....	83
4.2.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	84
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian .....	84
4.3.1 Variabel X1 (Motivasi Kerja).....	85
4.3.2 Variabel X2 (Kedisiplinan Kerja) .....	86
4.3.3 Variabel Y (Produktivitas Kerja Karyawan) .....	87
4.4 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas .....	90
4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	93
4.6 Analisis Regresi Linear berganda.....	96
4.7 Hasil Uji Hipotesis.....	98
4.8 Pembahasan Hasil Penelitian.....	101
4.8.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Harum Jaya Banda Aceh.....	101
4.8.2 Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Harum Jaya Banda Aceh.....	102
4.8.3 Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Harum Jaya Banda Aceh .....	105
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>109</b>
5.1 Kesimpulan.....	109
5.2 Saran .....	110
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>111</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>114</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terkait.....	57
Tabel 3.1	Skala Likert.....	68
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel .....	71
Tabel 4. 1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	82
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	83
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	83
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	84
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Motivasi Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam.....	85
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Kedisiplinan Kerja .....	86
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Produktivitas Kerja Karyawan.....	88
Tabel 4.8	Uji Validitas.....	91
Tabel 4.9	Uji Realibilitas .....	93
Tabel 4.10	Uji Normalitas .....	94
Tabel 4.11	Uji Multikolineritas .....	95
Tabel 4.12	Uji Heteroskedastisitas .....	96
Tabel 4.13	Regresi Linear Berganda .....	97
Tabel 4.14	Uji t.....	98
Tabel 4.15	Uji f.....	99
Tabel 4.16	Uji R Square .....	100

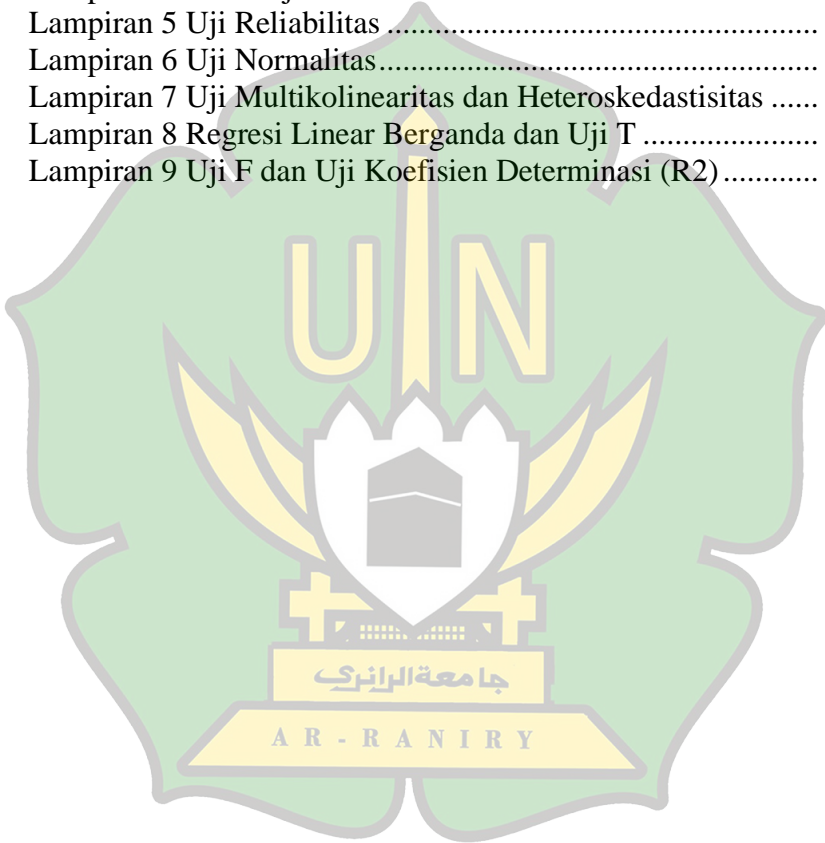
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir .....	63
Gambar 4.1 Uji Normalitas .....	94



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian .....	114
Lampiran 2 Tabulasi Data Jawaban Pertanyaan 31 Responden.....	119
Lampiran 3 Karakteristik Responden .....	123
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas.....	124
Lampiran 5 Uji Reliabilitas .....	131
Lampiran 6 Uji Normalitas.....	132
Lampiran 7 Uji Multikolinearitas dan Heteroskedastisitas .....	133
Lampiran 8 Regresi Linear Berganda dan Uji T .....	134
Lampiran 9 Uji F dan Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	135



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pembangunan nasional mengisyaratkan pada seluruh elemen masyarakat akan pentingnya meningkatkan produktivitas diberbagai bidang supaya tercapainya pemerataan pembangunan. Keberhasilan produktivitas kerja juga sangat dinilai penting dalam pengelolaan organisasi, baik itu organisasi yang bersifat formal maupun non formal, dengan meningkatkan produktivitas kerja diharapkan supaya tercapainya tujuan dari organisasi serta dapat meningkatkan barang atau jasa yang dihasilkan dari organisasi tersebut. Produktivitas melibatkan peran aktif tenaga kerja supaya menghasilkan hasil yang maksimal dengan melihat kualitas dan kuantitas kerja.

Perusahaan yang mampu bersaing dan mampu meningkatkan produktivitasnya ditentukan oleh tersedianya sumber daya manusia yang memiliki kualitas kinerja yang profesional, mempunyai pengetahuan, kemampuan (skill). Dengan memiliki sumber daya manusia yang profesional, berkualitas dan unggul akan lebih mudah bagi perusahaan untuk bersaing dengan para kompetitornya. Kualitas sumber daya manusia yang profesional sangat erat hubungannya dengan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Di dalam suatu organisasi sumber daya manusia memegang peranan penting yang berpengaruh pada setiap kegiatan-kegiatan yang



dilakukan oleh organisasi yang dianggap sebagai ujung tombak untuk menjalankan aktivitas organisasi sehari-hari. Produktivitas kerja menyangkut masalah sikap kerja karyawan dalam upaya menghasilkan keluaran, dan ini tidak akan lepas dari semangat dan kegairahan karyawan. Untuk mendapatkan produktivitas yang lebih tinggi lagi dari instansi tersebut yang akhirnya menimbulkan semangat kerja dan kegairahan kerja dari peran karyawan tersebut (Ishaya, 2017).

Suatu alasan kesuksesan karyawan dan organisasi adalah karena adanya sebuah motivasi yang tinggi dan konsep motivasi yang digunakan untuk menjelaskan kemampuan dan kesempatan dalam bekerja. Motivasi adalah sebuah faktor yang lebih mengarah kepada perilaku dalam berorganisasi. Pada diri seseorang selalu akan mempunyai motivasi yang akan digunakan untuk menggerakkan perilaku untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan adanya sebuah motivasi dapat membuat karyawan untuk menggerakkan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan (Panjaitan, 2017).

Seseorang karyawan yang baik pasti akan terus termotivasi dan memberikan kontribusi untuk sebuah keberhasilan perusahaan. Semua teori-teori motivasi memiliki asumsi sama bahwa pada dasarnya manusia itu merupakan makhluk yang sangat termotivasi oleh kebutuhannya, akan tetapi seharusnya motivasi diterapkan juga dalam bentuk motivasi kerja menurut perspektif Hukum Islam yang berdasarkan Al-Qur'an. Islam sangat mengakui dan menekankan signifikan dan peran motivasi dalam aktifitas manusia. Kemuliaan

seseorang manusia itu tergantung dengan apa yang dilakukannya, karena sesuatu amalan atau pekerjaan yang bisa membuat seseorang itu mendekatkan dirinya kepada Allah merupakan hal yang penting dan patut untuk diberi perhatian. Amalan atau pekerjaan yang demikian itu selain memperoleh keberkahan dari hartannya serta dapat memperoleh kesenangan dunianya, juga ada yang lebih penting yaitu merupakan jalan untuk menentukan tahap kehidupannya di akhirat kelak, apakah ia masuk kedalam golongan ahli syurga atau tidak (Panjaitan, 2017).

Asyraf (2008), menyatakan bahwa istilah kerja dalam Islam bukanlah semata-mata merujuk kepada mencari rizeki untuk menghidupkan diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu siang maupun malam, dari pagi hingga sore, terus menerus tak kenal lelah, tetapi kerja mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta negara. Motivasi kerja dalam bentuk hukum Islam tidak hanya tentang mengejar kekayaan atau status jabatan dengan berbagai cara tetapi juga untuk beribadah, karna bekerja untuk mencari nafkah dalam Islam merupakan hal yang istimewa dalam pandangan Islam. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja sebuah organisasi itu sangat dipengaruhi oleh produktivitas kerja karyawan. Sedangkan produktivitas kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor motivasi kerja Islam.

Selain motivasi, kedisiplinan kerja juga memiliki peranan penting. Kedisiplinan memiliki sikap kepuasan karyawan terhadap peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Disiplin merupakan tindakan yang dilakukan dengan menaati peraturan yang ada didalam dengan bentuk peraturan tertulis maupun peraturan tidak tertulis. Kedisiplinan perlu dimiliki oleh setiap orang agar dalam kehidupan berorganisasi supaya aman, tertib dan lancar. Pendisiplinan karyawan dapat dilakukan dengan cara menetapkan sebuah peraturan yang harus dilaksanakan oleh setiap karyawan. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyeluruhan bagian karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik didalam perusahaan, maka semangat kerja, efektivitas kerja karyawan akan meningkat sehingga akan mendukung mencapai kinerja yang maksimal. Oleh karna itu diperlukan karyawan yang benar-benar terlatih, memiliki disiplin kerja tinggi serta kinerja yang tinggi dalam bekerja. Disiplin kerja seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan (Soleha, 2016).

Di PT. Harum Jaya pernah mendapatkan penghargaan. yaitu berhasil meraih penghargaan zero accident tahun 2022 dari Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, PT. Harum Jaya menerima penghargaan Kecelakaan Nihil (Zero Accident Award)

atas pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada februari 2021 lalu, PT. Harum Jaya mendapatkan penghargaan Zero Accident (kecelakaan nihil) dari Kementrian Ketenagakerjaan (Kemnaker) tahun 2019. Penghargaan yang berhasil diraih oleh PT. Harum Jaya tentu tidak terlepas dari kerja keras karyawan PT. Harum Jaya tersebut. Dikarenakan adanya dorongan motivasi yang baik serta kedisiplinan kerja yang bagus, yang ditanamkan dalam diri karyawan sehingga mereka mampu meraih penghargaan-penghargaan yang telah dijelaskan diatas. Dalam pandangan peneliti diduga motivasi itu kuat sekali di PT. Harum Jaya Banda Aceh.

Melalui proses dari berbagai tahap perkembangannya yang diawali dari pondasi sebuah perusahaan kecil yang berbentuk persekutuan komanditer (Commanditaire Vennootschap atau VC) dengan peningkatan kemampuan tata kelola dari perusahaan maka pada tanggal 24 November 2004 disahkannya menjadi sebuah perseroan terbatas dengan nama PT. Harum Jaya yang berkantor pusat di Banda Aceh-Indonesia dan memiliki kantor cabang diberbagai wilayah lainnya.

Dengan memiliki kemampuan dari sebuah pilar usaha yang meliputi konstruksi bangunan, *Real Property* dan *Interior eksterior* desain maka pembangunan perusahaan mengalami peningkatan yang signifikan dan berkelanjutan dari tahun ke tahun yang telah berdiri selama lebih dari 10 tahun, yaitu merupakan cermin indah yang mampu merefleksikan tingginya sebuah komitmen, kemampuan dan kerja keras serta cerdas. Peningkatan untuk kinerja

dimasa yang akan datang dalam setiap aspek di manajemen, sumber daya manusia hingga pada struktur inovasi, motivasi dan teknologi tinggi dengan dasar pada visi dan misi perusahaan yang akan memberikan arah kemampuan dan harapan untuk mencapai pertumbuhan yang lebih optimal, sehat dan berkelanjutan.

Fenomenanya kenyataan yang terjadi saat ini di PT. Harum Jaya ditemukan adanya masalah yaitu masih ada terdapat karyawan yang kurang disiplin dan melanggar peraturan perusahaan dengan melaksanakan tugasnya kurang profesional, seperti masih adanya karyawan yang tidak disiplin pada saat masuk kerja, datang terlambat pada waktu yang telah ditetapkan pada jam kerja, dan pulang kerja sebelum waktu yang ditentukan. Kemudian ada pula karyawan yang beristirahat lebih awal dan lebih lama. Selain itu kinerja para karyawan sering tercemar karna ulah para karyawan itu sendiri yang terbiasa menunda pekerjaan baik itu melakukannya dengan mengalihkan pada hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan maupun bersantai-santai pada saat jam kerja, bahkan pekerjaan tersebut yang harusnya bisa siap dikerjakan saat itu, harus dikerjakandi esok harinya lagi, sehingga pekerjaan menjadi terbengkalai. Hal seperti ini yang menyebabkan produktivitas kerja karyawan yang kurang disiplin dan kurang taat pada peraturan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. maka perlunya kesadara dari seorang karyawan, serta suatu dorongan yang membuat karyawan itu mampu bekerja dengan kedisiplinan yang bagus, sehingga para

karyawan dapat mencapai produktivitas kerja sesuai yang di harapkan oleh perusahaan.

Dalam penelitian ini diangkat tema tentang produktivitas kerja karena pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wanisa Putri Asyifa (2020) membuktikan bahwa motivasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Nuril Lailiyah (2013) menjelaskan bahwa motivasi dan kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh motivasi dan kedisiplinan kerja untuk mengetahui pengembangannya terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini merupakan keberadaan dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmayani (2016). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada unit analisis dan periode penelitian. Unit analisis dalam penelitian ini adalah PT. Harum Jaya yang berlokasi di Jl. Kampus UNIDA No.16 Lamteumen Timur Kec. Jaya Baru Kota Banda Aceh, Priode penelitian pada tahun 2023 dan menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan aplikasi SPSS. Berdasarkan latar belakang dari penjelasan diatas maka hal ini yang melatar belakangi penulis untuk melakukan penelitian dengan judul ***“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dilihat Dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan PT. Harum Jaya Banda Aceh)”***.



## **1.2 Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan PT. Harum Jaya Banda Aceh?
2. Apakah terdapat pengaruh kedisiplinan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Harum Jaya Banda Aceh?
3. Apakah motivasi dan kedisiplinan kerja dalam perspektif Islam berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Harum Jaya Banda Aceh?

## **1.3 Tujuan penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji dan menganalisis:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Harum Jaya Banda Aceh.
2. Pengaruh kedisiplinan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Harum Jaya Banda Aceh.
3. Apakah motivasi dan kedisiplinan kerja dalam perspektif Islam secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Harum Jaya Banda Aceh.

## **1.4 Manfaat penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

### **1.4.1 Manfaat praktis (Operasional)**

Adapun manfaat praktis (operasional) dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi pihak manajemen PT. Harum Jaya Banda Aceh penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan evaluasi bagi manajer SDM untuk mengambil keputusan dan menerapkan kebijakan yang tepat dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Bagi karyawan PT. Harum Jaya Banda Aceh penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan-masukan mengenai penerapan disiplin dan peranan motivasi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga PT. Harum Jaya Banda Aceh mendapat gambaran menilai apakah motivasi kerja dan disiplin kerja yang diberikan kepada karyawan sudah tepat atau belum.

### **1.4.2 Manfaat teoritis (Akademis)**

Adapun manfaat teoritis (akademis) dalam penelitian ini adalah

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan bagi akademisi mengenai pengaruh motivasi kerja dan kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja dilihat

dari perspektif Ekonomi Islam, serta menjadi sumber perbandingan antara teori yang telah dipelajari dengan praktik yang terjadi.

2. Hasil dari penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan referensi dan acuan serta masukan bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian khususnya mengenai pengaruh motivasi kerja dan kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja dilihat dari perspektif Ekonomi Islam.

## **1.5 Sistematika pembahasan**

### **Bab I Pendahuluan**

Bab ini memaparkan atau menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

### **Bab II Landasan Teori**

Bab ini memaparkan atau menguraikan tentang kajian pustaka yang berkaitan dengan topik dalam penelitian ini yaitu pengaruh motivasi kerja dan kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dilihat dari perspektif ekonomi Islam.

### **Bab III Metode Penelitian**

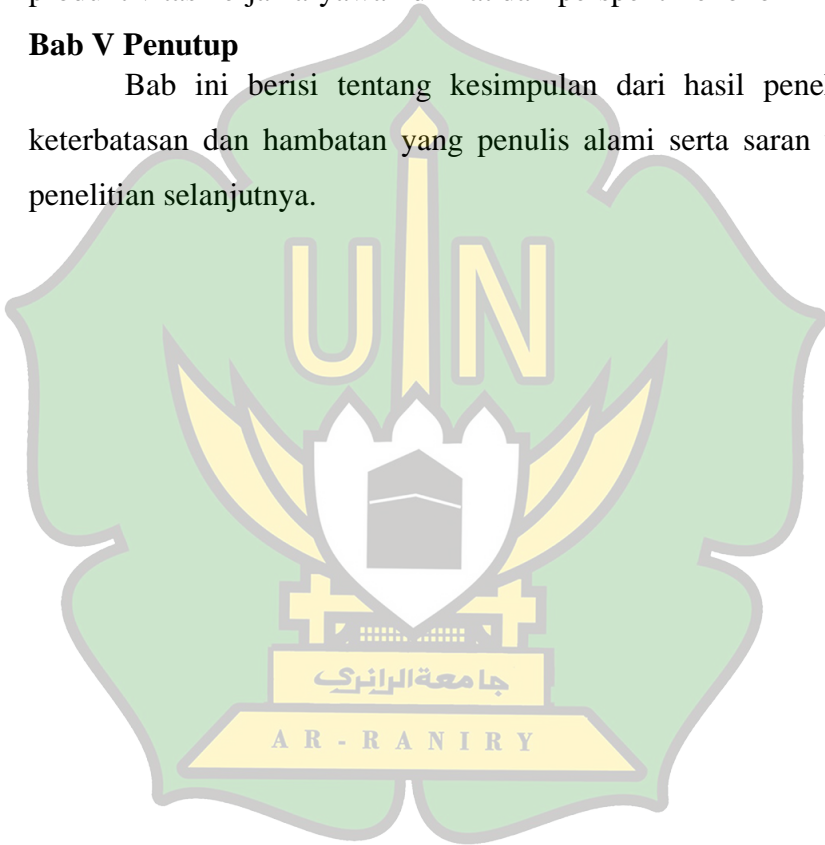
Bab ini berisi dengan metode yang penulis gunakan untuk mendapatkan data dan menemukan hasil dari pada penelitian yang penulis lakukan.

## **Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Bab ini berisi tentang hasil temuan dari kuesioner yang telah dilakukan dengan karyawan PT. Harum Jaya Banda Aceh, tentang pengaruh motivasi kerja dan kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dilihat dari perspektif ekonomi Islam.

## **Bab V Penutup**

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian, keterbatasan dan hambatan yang penulis alami serta saran untuk penelitian selanjutnya.



## **BAB II**

### **PEMBAHASAN**

#### **2.1 Produktivitas Kerja**

Panjaitan (2017), menjelaskan bahwa produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, dan seterusnya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut. Konsep produktivitas berkaitan erat dengan seberapa jauh suatu proses menghasilkan keluaran dengan mengkomsumsi masukan tertentu. Produktivitas merupakan rasio antara masukan dan keluaran dengan fokus perhatian pada keluaran yang dihasilkan suatu proses, biasanya suatu kombinasi dapat digunakan untuk menghasilkan suatu tingkat keluaran tertentu. Produktivitas merupakan suatu ukuran tentang seberapa produktif suatu proses menghasilkan suatu keluaran. Produktivitas juga diartikan sebagai suatu rasio antara masukan dan keluaran, dengan fokus perhatian pada keluaran yang dihasilkan suatu proses. Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan. Yaitu mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembanya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai. Yaitu berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.
3. Semangat kerja. Yaitu merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.
4. Pengembangan diri. Yaitu pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi.
5. Mutu. Yaitu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seseorang pegawai.
6. Efisiensi. Yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

Ishaya (2017) menjelaskan bahwa secara umum yang banyak didapat dalam buku-buku teks, produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang capai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Dengan kata lain bahwa produktivitas memiliki dua dimensi, yaitu:

- a. Suatu efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal, yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu.
- b. Efisiensi yang berkaitan dengan upaya daya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaan atau bagaimana pekerjaan tersebut terlaksanakan.

Denny, Goh, dan Margery (2021) menyebutkan bahwa, produktivitas kerja bisa diartikan sebagai kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan yang bertujuan menghasilkan dan meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.

Suwardi dan Utomo (2011) menyatakan bahwa pengukuran produktivitas kerja meliputi kriteria sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja (*quality of work*), yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- b. Kuantitaskerja (*quantityofwork*), yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang telah ditentukan.
- c. Kreativitas (*creativity*), yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dalam tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan yang timbul.
- d. Kerjasama (*cooperation*), yaitu kesadaran untuk bekerjasama dengan yang lain (sesama anggota organisasi).
- e. Pengetahuan tentang pekerjaan (*knowledge of job*), yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan.
- f. Ketergantungan (*dependability*), kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian pekerjaan.
- g. Inisiatif (*initiative*), yaitu tindakan dalam menyelesaikan pekerjaan.



- h. Kualitas pribadi (*personal quality*), menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan integritas pribadi.

## 2.2 Sumber Dan Faktor Produktivitas Kerja

Hasmy (2019) Menjelaskan bahwa manusia sebagai tenaga kerja untuk tetap produktif harus mampu mendayagunakan sumber tenaga kerja baik yang terdapat pada dirinya maupun lingkungan sekitarnya. Adapun sumber produktivitas yaitu:

1. Penggunaan pikiran. Yaitu produktivitas kerja dikatakan tinggi jika untuk memperoleh yang maksimal dipergunakan cara yang paling mudah dan tidak memerlukan banyak pikiran yang rumit dan sulit.
2. Penggunaan tenaga jasmani dan fisik. Produktivitas dikatakan tinggi apabila didalam mengerjakan sesuatu diperoleh hasil yang jumlahnya terbanyak dan mutu terbaik, tidak banyak dipergunakan tenaga jasmani dan fisik yang melelahkan, sebaliknya produktivitas dikatakan rendah apabila dikaitkan dengan banyak mempergunakan tenaga kerja jasmani/fisik sedangkan hasilnya sedikit.
3. Penggunaan waktu. Produktivitas dari segi waktu berkenaan dengan cepat atau lambat pencapaian suatu hasil dalam bekerja. Untuk mencapai hasil tertentu diperlukan waktu yang singkat ini berarti produktivitas kerja mengalami kenaikan yang tinggi.

4. Penggunaan ruang suatu pekerjaan. Dikatakan produktif apabila ruang yang luas, sehingga tidak memerlukan mobilitas yang jauh pemakaian ruang yang luas akan memperpanjang jarak yang harus ditempuh tenaga dalam mewujudkan kerjasama dengan orang lain dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
5. Penggunaan material/bahan dan uang. Dikatakan produktif apabila penggunaan material/bahan baku dan peralatan tidak terlalu banyak yang terbuang dan harganya tidak terlalu mahal tanpa mengurangi hasil yang hendak dicapai.

Produktivitas yang tinggi akan dapat dicapai apabila faktor yang mempengaruhi produktivitas itu selalu dipenuhi. Untuk itu dibawah ini akan diberikan beberapa cara bagaimana meningkatkan semangat kerja baik yang bersifat material maupun non material, adapun cara untuk meningkatkan adalah sebagai berikut:

1. Gaji yang cukup. Setiap perusahaan seharusnya dapat memberikan gaji yang cukup kepada karyawan, artinya jumlah gaji tersebut mampu dibayarkan oleh perusahaan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan dan dengan jumlah gaji yang diberikan tersebut diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja.
2. Memperhatikan kebutuhan rohani. Kebutuhan rohani antara lain menyediakan tempat menjalankan ibadah, rekreasi, partisipasi, dan lain sebagainya.

3. Sekali-kali perlu menciptakan suasana santai. Dengan cara tidak membebankan karyawan pekerja-pekerjaan rutin pada saat tertentu dan memberikan konsumsi cuma-cuma dan bersama-sama menikmatinya.
4. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat. Setiap perusahaan harus mampu menempatkan karyawan pada posisi yang tepat sesuai dengan keterampilan dan pendidikan yang dimiliki oleh karyawan tersebut.
5. Berikan kesempatan kepada mereka untuk maju. Hal ini menimbulkan semangat kerja baik bagi karyawan tersebut untuk itu perusahaan hendaknya memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk mengembalikan diri.
6. Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan. Karna karyawan biasanya enggan terlalu detil menanyakan keadaannya dan status dirinya diperusahaan kepada atasannya karna takut resiko akan dipecat/diperlakukan berbeda dengan karyawan lain.
7. Pemberian insentif yang terarah. Karna ini sangat efektif dan dalam mendorong semangat dan kegiatan kerja para karyawan.

### **2.3 Pengertian Motivasi**

Secara umum definisi atau pengertian motivasi dapat diartikan sebagai suatu tujuan atau dorongan, dengan tujuan sebenarnya tersebut yang menjadi daya penggerak utama yang berasal dari diri

seseorang ataupun dari orang lain dalam berupaya dalam mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif ataupun negatif. Istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat, motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu (Uno, 2016).

Motivasi berasal dari kata lain motive yang artinya suatu dorongan atau bahasa inggrisnya to move. Motif diartikan juga sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri organisme yang mendorong untuk berbuat (driving force). Motif itu tidak berdiri sendiri, tetapi saling berkaitan dengan faktor-faktor lain, baik faktor eksternal, maupun faktor internal. Hal-hal yang mempengaruhi motif itu disebut dengan motivasi (Prihartanta, 2015).

Prihartanta (2015) menjelaskan bahwa motivasi adalah gejala psikologis dalam bentuk dorongan yang timbul dalam diri seseorang secara sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi juga bisa dalam bentuk usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karna ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau ingin medapat kepuasan dengan perbuatannya.

Dayana & Marbun (2018) dalam bukunya menjelaskan pengertian dan definisi motivasi menurut pendapat para ahli:

1. Menurut victor H. Vroom, motivasi ialah sebuah akibat dari suatu hasil yang ingin diraih atau dicapai oleh seseorang dan sebuah perkiraan bahwa apa yang dilakukannya akan mengarah pada hasil yang diinginkannya.
2. Robbins dan Judge, motivasi ialah suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan individu agar dapat mencapai tujuannya.
3. Mc. Donald, motivasi ialah sebuah perubahan energi yang ada dalam diri seseorang yang ditandai dengan adanya rasa (*feeling*) dan didahului dengan respon adanya sebuah tujuan.
4. Malayu, menjelaskan bahwa motivasi diambil dari kata latin yaitu *movore* yang artinya dorongan atau pemberian daya penggerak yang dapat menciptakan suatu kegairahan kerja seseorang agar mereka mau berkerja efektif, bekerjasama dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai sebuah kepuasan.
5. Edwin B. Flippo, disebutkan bahwa motivasi merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan seorang pegawai dan sebuah organisasi agar dapat bekerja supaya berhasil, hingga para pegawai dan tujuan dari organisasi tersebut tercapai.
6. American Encyclopedia, disebutkan bahwa motivasi sebagai sebuah kecenderungan yang ada didalam diri seseorang yang membangkitkan topangan dan mengarahkan tindak-tanduknya.

7. G. R. Terry, menjelaskan bahwa motivasi ialah sebuah keinginan yang ada pada diri seseorang yang merangsangnya untuk melakukan berbagai tindakan.
8. Menurut Weiner (1990) yang dikutip Elliot et al. (2000), motivasi didefinisikan sebagai kondisi internal yang membangkitkan kita untuk bertindak, mendorong kita mencapai tujuan tertentu, dan membuat kita tetap tertarik dalam kegiatan tertentu.

Berdasarkan pendapat-pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengertian dari motivasi adalah dorongan atau letupan yang berasal dari diri/bantuan orang lain yang bersifat sebagai penggerak bagi individu maupun kelompok untuk mengeluarkan yang terbaik dari diri sendiri. Dalam konteks sekarang, motivasi adalah proses-proses psikologi meminta, mengarahkan, arahan dan menetapkan tindakan sukarela yang mengarah pada suatu tujuan. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja dari pada seseorang agar mau bekerjasama, bekerja efektif dengan segala upayanya untuk mencapai sebuah kepuasan. Dalam motivasi karyawan, manager harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan atau yang dibutuhkan karyawan sehingga karyawan mau bekerja ikhlas demi tercapainya suatu tujuan dari perusahaan.

## 2.4 Pentingnya Motivasi

Mardijani (2015) menjelaskan bahwa motivasi itu mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Sedangkan motivasi itu sendiri bisa:

1. Motivasi dalam belajar. Yaitu semua kegiatan suatu pekerjaan selalu membutuhkan adanya motivasi yang cukup dari diri individu atau individu yang lain. Tanpa motivasi-motivasi seseorang yang dapat tidak dapat berbuat apa-apa, walaupun berbuat maka perbuatan tersebut tanpa arah. Belajar melibatkan aktivitas-aktivitas psikis dari fisik juga tidak terlepas dari faktor motivasi semakin kuat motivasi seseorang maka semakin tinggi tingkat produktivitas kerja, belajar semakin kuat atau besar dalam usaha mencapai produktivitas yang didambakan.
2. Motivasi kepribadian. Yaitu motivasi ini bersifat estitis yang artinya sifat hidup yang melepaskan diri dari kebendaan, jadi mengutamakan pribadi individu semata.
3. Motivasi kesusilaan. Yaitu seorang belajar dengan harapan mencapai taraf kesusilaan yang tinggi bukan saja untuk mengisi otak dengan ilmu pengetahuan saja, melainkan untuk membentuk watak dan kepribadian yang luhur.
4. Motivasi kemasyarakatan. Yaitu seseorang dalam usaha suatu kegiatan bukan untuk mencapai keunggulan diri



melainkan untuk membentuk atau menyesuaikan diri dengan lingkungan masyarakat sekitar, mengingat manusia sebagai makhluk individu dan makhluk sosial.

5. Motivasi religius. Yaitu seseorang dalam usaha suatu kegiatan untuk mencari kebenaran sejati yang dapat / terdapat dalam tuhan. Seseorang dalam kegiatan kelak akan lebih baik dalam melayani sesamanya dan melakukan tugas dan kewajibannya terhadap tuhan maupun sesama manusia.
6. Motivasi kegunaan. Yaitu seseorang dalam usahanya dikendalikan oleh dorongan yang dianggap menentukan bagi kehidupan dihari esok agar supaya kehidupannya sejahtera. Hal ini merupakan hasil dari produktivitas kerja yang tinggi.

## **2.5 Bentuk-bentuk Motivasi**

Mardijani (2015) menjelaskan bahwa perbedaan yang terdapat antara satu perusahaan dengan perusahaan lain dalam pemberian motivasi hampir selalu terletak pada gaya, selera, atau tekanan dan bujukan dalam sejenisnya. Bentuk motivasi yang dianut perusahaan meliputi empat unsur utama yaitu:

1. Kompensasi bantuk uang. Adalah salah satu bentuk yang paling sering diberikan kepada tenaga kerja adalah berupa kompensasi. Kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja biasanya berwujud uang. Kompensasi sebagai kekuatan untuk memberi motivasi selalu memiliki reputasi atas nama yang baik. Meskipun kurang tepat sama sekali bahwa semua

orang akan berbuat apa saja untuk meningkatkan pendapatan. Namun, selama beberapa dekade terbukti bahwa hampir semua orang akan berbuat apa saja untuk mencegah agar sumber pendapatan mereka tidak diambil orang.

2. Pengarahan dan pengendalian. Yaitu pengarahan dan pengendalian dalam suatu bentuk jelas perlu mendapatkan kinerja yang terpercaya dan terkoordinasi. Akan tetapi, hal itu telah menjadi sumber perdebatan yang sengit dan panjang. Jalan terbaik yang harus dilalui adalah dengan cara meningkatkan mutu penyediaan dengan seleksi dan penelitian yang lebih baik, serta merencanakan kembali proses pengarahan dan pengendalian agar tepat digunakan dengan hemat, selektif, dan dengan cara menyenangkan sehingga tujuan motivasi para tenagakerja dapat terwujud.
3. Penetapan pola kerja yang efektif. Yaitu pada umumnya, reaksi dari kebosanan kerja akan menghambat produktivitas kerja. Karna manajemen menyadari bahwa masalahnya bersumber pada cara pengaturan pekerjaan, mereka menanggapinya dengan berbagai teknik, beberapa diantaranya efektif dan yang lain kurang efektif. Teknik ini antara lain:
  - a. Memperkaya pekerjaan, yaitu penyesuainya tuntutan pekerjaan dan kemampuan tenaga kerja.

- b. Manajemen partisipatif, yaitu penggunaan berbagai cara untuk melibatkan pekerja dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka.
- c. Mengalihkan perhatian para pekerja dari pekerjaan yang membosankan kepada instrument (alat) waktu luang untuk istirahat atau sarana lain yang lebih fantastis.

Pola kerja yang kurang sesuai dengan porsi dan komposisi diakui merupakan masalah berat. Hal ini bisa menjadi lebih negatif karna tenaga kerja makin lama lebih muda dan berpendidikan lebih tinggi ketimbang masa-masa sebelumnya. Bagi mereka pekerjaan-pekerjaan yang tradisional tidak dirancang dengan baik. Meskipun berbagai usaha untuk mengatasi masalah tersebut ada yang berhasil, penyelesaian secara menyeluruh tidak mudah ditemukan. Barang kali sebab paling pokok adalah bahwa pola kerja merupakan bagian dari suatu mosaic yang lebih besar mencakup ancangan tradisional terhadap struktur organisasi keahlian teknik, dan teknik manajemen (Mardijani, 2015).

## **2.6 Motivasi Kerja**

Manusia berperanan sangat penting dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Untuk dapat menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka harus dapat dipahami motivasi manusia itu bekerja pada sebuah organisasi, karna dengan motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan sebuah cerminan yang

paling sederhana dari motivasi. Motivasi didalam dunia kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan dalam bekerja.

Ernawaty (2014), menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang, untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan eksternal. Dengan kata lain motivasi kerja seseorang memiliki dua dimensi, yaitu dimensi internal dan dimensi eksternal. Ada dua dimensi motivasi kerja, yaitu antara lain:

1. Dimensi motivasi internal
  - a. Tanggungjawab pegawai dalam melaksanakan tugas
  - b. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
  - c. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya
  - d. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
  - e. Memiliki perasaan senang dalam bekerja
  - f. Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain
  - g. Diutakan prestasi dari apa yang dikerjakannya
2. Dimensi motivasi eksternal
  - a. Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya
  - b. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya
  - c. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif
  - d. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

Adhari (2019) mengatakan bahwa motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas suatu instansi atau organisasi. Tanpa adanya motivasi dari pada pegawai untuk bekerja sama bagi kepentingan organisasi/instansi maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para pegawai, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan instansi/organisasi dalam mencapai tujuannya. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan setiap individu untuk mencapai target atau hal yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dimana motivasi kerja ini membuat setiap individu menjadi semangat dan mempunyai dorongan untuk mempengaruhi setiap individu dalam bekerja.

Siagian (2022) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja, kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang ikut menentukan besar kecilnya prestasi kerja. Seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi adalah orang yang merasa senang dan mendapatkan kepuasan pekerjaannya. Ia akan lebih berusaha memperoleh hasil yang maksimal dengan semangat yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai suatu proses psikologi yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Proses psikologi timbul diakibatkan oleh faktor didalam diri seseorang itu sendiri yang disebut intrinsik dan ekstrinsik, faktor dari dalam diri seseorang bisa berupa kepribadian, sikap,

pengalaman dan pendidikan atau berbagai harapan atau cita-cita yang menjangkau ke masa depan. Sedangkan faktor dari luar diri dapat ditimbulkan oleh berbagai faktor-faktor lain yang sangat kompleks seperti gaji, lingkungan, tempat kerja, dan lain-lain.

Suwardi dan Utomo (2011) mengatakan bahwa motivasi kerja pegawai memegang peranan penting dalam keberhasilan organisasi, baik organisasi komersial maupun organisasi publik, karna motivasi dapat mempengaruhi tingkat produktivitas, kualitas kerja, komitmen pegawai pada organisasi dan budaya kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang pegawai untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan tertentu, sehingga motivasi mempunyai peranan penting dalam organisasi. Motivasi kerja yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi karna pegawai akan melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya atas dasar kesadaran.

Taruh (2020) menyebutkan bahwa motivasi kerja harus dibangun dengan kepribadian atau karakter individu yang baik, karna dorongan motivasi kerja yang didasarkan pada prinsip dan alasan yang salah akan mengakibatkan kerugian secara pribadi dan organisasi. Motivasi kerja yang baik akan membawa seseorang pada konsep loyalitas sesuai hukum yang berlaku. Dampak pada seseorang yakni: memiliki komitmen kuat untuk organisasi, memiliki perilaku sosial individu untuk organisasi sesuai konsep OCB (Organizational Citizenship Behaviour), mampu bertahan dari berbagai tekanan organisasi dibandingkan individu yang lain dan



memiliki sikap kuat terhadap perlakuan yang diskriminatif serta memiliki kinerja yang tinggi.

Triono, Agustang, Idkhan, dan Rifdan (2021) mengatakan bahwa motivasi kerja dapat ditingkatkan bila ada kesinambungan antara tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Selain itu perlu juga seorang pemimpin/pimpinan memberikan motivasi kepada pegawai agar apa yang menjadi motif dan harapannya dapat terpenuhi sehingga pegawai dapat memberikan apa yang terbaik bagi dirinya, waktu, dan tenaganya secara penuh dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja. Dalam suatu organisasi motivasi sengaja diciptakan untuk merangsang semangat kerja pegawai yang bekerja didalam organisasi tersebut sehingga dapat bekerja dengan sebaik-baiknya. Agar pegawai bekerja dengan baik maka pegawai diberi dorongan kerja sehingga didalam dirinya termotivasi untuk bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi dan memenuhi kebutuhan hidupnya.

Triono, Agustang, Idkhan, dan Rifdan (2021) menjelaskan bahwa dengan demikian pegawai dalam suatu organisasi dapat dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginannya. Namun pemberian motivasi kerja dapat menjadi sulit, karna apa yang dianggap penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Faktor internal (karakteristik pribadi) dalam motivasi meliputi kebutuhan, keinginan dan harapan yang terdapat didalam pribadi. Faktor eksternal (karakteristik organisasi) terdiri dari lingkungan kerja, gaji, kondisi kerja, dan kebijaksanaan



organisasi, dan hubungan kerja seperti penghargaan, kenaikan pangkat, dan tanggungjawab.

## 2.7 Indikator Motivasi Kerja

Yusuf (2015) mengatakan bahwa Indikator motivasi kerja dalam Islam diperlukan untuk mengukur suatu variabel, dengan cara memberikan suatu arti atau memspesifikasikan suatu kegiatan tersebut. Dimana indikator yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

- a) Niat Baik dan Benar (Mengharap Ridha Allah SWT). Sebelum seseorang bekerja, harus mengetahui apa niat dan motivasi dalam bekerja, niat inilah yang akan menentukan arah pekerjaan. Jika niat bekerja hanya untuk mendapatkan gaji, maka hanya itulah yang akan didapat. Tetapi jika niat bekerja sekaligus untuk menambah simpanan akhirat, mendapat harta halal, seta menafkahi keluarga, tentu akan mendapatkan sebagaimana yang diniatkan.
- b) Taqwa Dalam Bekerja. Takwa disini terdapat dua pengertian. Pertama, taat melaksanakan perintah dan menjahui segala bentuk larangan-Nya. Kedua, sikap tanggung jawab seorang muslim terhadap keimanan yang telah teryakini dan diikrarkannya. Orang yang bertaqwa dalam bekerja adalah orang yang mampu bertanggung jawab terhadap segala tugas yang diamanahkan.

c) Ikhlas Dalam Bekerja. Ikhlas adalah syarat kunci diterimanya amal perbuatan manusia disisi Allah SWT. Suatu kegiatan atau aktivitas termasuk kerja jika dilakukan dengan keikhlasan maka akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT.

Denny, Goh, dan Margery (2021) menyebutkan bahwa, beberapa elemen yang dapat menggerakkan motivasi para karyawan diantaranya:

1. Kinerja (achievement), yaitu seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan (needs) dapat mendorongnya mencapai sasaran.
2. Penghargaan (recognition), yaitu penghargaan, pengakuan atas suatu kinerja yang telah dicapai oleh seseorang merupakan stimulus yang kuat.
3. Tantangan (challenge), yaitu adanya tantangan yang dihadapi merupakan stimulus kuat bagi manusia untuk mengatasinya.
4. Tanggungjawab (responsibility), yaitu adanya rasa ikut serta memiliki (sense of belongng) akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab.
5. Pengembangan (development), yaitu pengembangan kemampuan seseorang, baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, dapat menjadi stimulus kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih giat atau lebih bergairah.

6. Keterlibatan (*involvement*), yaitu adanya rasa keterlibatan bukan saja merupakan rasa memiliki dan rasa turut bertanggungjawab, tetapi juga menimbulkan rasa takut mawas diri untuk bekerja lebih baik dan menghasilkan produk yang lebih bermutu.
7. Kesempatan (*opportunity*), yaitu kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karir yang terbuka dari tingkat bawah sampai tingkat manajemen puncak merupakan stimulus yang cukup kuat bagi karyawan.

## **2.8 Tujuan dan Fungsi Motivasi**

Secara umum tujuan dan fungsi motivasi ialah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan atau kemauannya untuk mengeluarkan kemampuannya melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil yang atau tujuan tertentu yang diharapkan.

Ishaya (2017) mengatakan bahwa tujuan motivasi diantaranya sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan

- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

## 2.9 Motivasi Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam

Dalam agama Islam kebutuhan yang ingin dicapai oleh seseorang haruslah sesuai dengan aturan agama, karna agama Islam sudah mengatur secara hukum hal-hal yang boleh dilakukan untuk memenuhi kesenangan atau tujuan tertentu. Seperti halnya motivasi adalah bagian daripada fitrah seseorang untuk dapat meraih kesenangan dan menghindari daripada penderitaan.

Yusuf (2015) menjelaskan bahwa dalam konsep Islam, Rasulullah SAW. mengajarkan motivasi hidup berkaitan dengan tahapan hidup manusia. Secara garis besar kehidupan manusia terbagi atas tiga tahapan, yaitu:

1. Tahapan pra kehidupan dunia yang disebut alam perjanjian atau alam semesta (QS. Al-A'raf: 172).

وَإِذْ أَخَذَ رَبُّكَ مِنْ بَنِي آدَمَ مِنْ ظُهُورِهِمْ ذُرِّيَّتَهُمْ وَأَشْهَدَهُمْ عَلَىٰ أَنفُسِهِمْ

أَلَسْتُ بِرَبِّكُمْ قَالُوا بَلَىٰ شَهِدْنَا إِنَّ نَفْسَنَا كُنَّا عَنْ هَذَا

عَافِينَ

*Artinya: "Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu mengeluarkan dari sulbi (tulang belakang) anak cucu Adam keturunan mereka dan Allah mengambil kesaksian terhadap roh mereka*

*(seraya berfirman), “Bukankah Aku ini Tuhanmu?” Mereka menjawab, “Betul (Engkau Tuhan kami), kami bersaksi.” (Kami lakukan yang demikian itu) agar di hari Kiamat kamu tidak mengatakan, “Sesungguhnya ketika itu kami lengah terhadap ini.”(Q.S Al-A’raf: 172).*

Pada alam ini terdapat rencana atau desain tuhan yang memotivasi kehidupan manusia didunia ini. Isi motivasi ini adalah “amanah” yang berkenaan dengan tugas dan peran kehidupan manusia di dunia ini.

1. Tahapan kehidupan dunia, untuk aktualisasi diri terhadap amanah yang diberikan pada alam pra kehidupan dunia. Pada tahap ini realisasi atau aktualisasi diri manusia termotivasi oleh pemenuhan amanah. Kualitas hidup seseorang sangat tergantung pada kualitas pemenuhan amanah.
2. Tahapan alam pasca kehidupan dunia yang disebut hari penghabisan/pengbalasan/hari penegakan keadilan. Pada kehidupan ini, manusia diminta oleh Allah saw untuk mempertanggung jawabkan semua aktivitasnya, apakah aktivitas yang dilakukan sesuai dengan amanah atau tidak. Jika sesuai maka ia mendapatkan surga (puncak kenikmatan psikofisik manusia). Jika tidak maka ia mendapatkan neraka (puncak kesengseraan psikofisik manusia). Dengan demikian jelaslah bahwa motivasi hidup manusia hanyalah realisasi atau aktualisasi amanah Allah SWT semata.

Abdullah, Sham, dan Ismail (2018) menjelaskan bahwa motivasi dalam Islam ialah motivasi yang mempunyai

kecenderungan menurut al-quran dan al-sunnah. Konsep motivasi ini sinonim dengan salah satu uslub dakwah iaitu al-targhib dan al-tarhib. al-targhib secara umumnya bermaksud pekara yang dapat mendorong seseorang kepada kebaikan melalui galakan dan rangsangan. Manakah al-tarhib berati memberi rasa gerun dan takut kepada seseorang terhadap hukuman dan balasan Allah SWT. Dalam perspektif Islam, pekara yang menjadi motivasi utama bagi orang Islam ialah dorongan perasaan cinta. Konsep cinta yang dimaksudkan ialah kecintaan yang mendalam terhadap Allah SWT mengatasi cintanya kepada makhluk di dunia ini. Mempunyai perasaan cinta begini merupakan kebahagiaan orang yang beriman dan bertakwa. Sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an:

وَمَنْ النَّاسِ مَنْ يَتَّخِذُ مِنْ دُونِ اللَّهِ أَنْدَادًا يُحِبُّوهُمْ كَحُبِّ اللَّهِ وَالَّذِينَ آمَنُوا أَشَدُّ حُبًّا لِلَّهِ بَلْوَ يَرَى الَّذِينَ ظَلَمُوا إِذْ يَرُونَ الْعَذَابَ أَنَّ الْقُوَّةَ لِلَّهِ جَمِيعًا وَأَنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعَذَابِ

Artinya: "Dan di antara manusia ada orang yang menyembah tuhan selain Allah sebagai tandingan, yang mereka cintai seperti mencintai Allah. Adapun orang-orang yang beriman sangat besar cintanya kepada Allah. Sekiranya orang-orang yang berbuat zalim itu melihat, ketika mereka melihat azab (pada hari Kiamat), bahwa kekuatan itu semuanya milik Allah dan bahwa Allah sangat berat azab-Nya (niscaya mereka menyesal)." (Q.S Al-Baqarah:165)

قُلْ إِنْ كُنْتُمْ تُحِبُّونَ اللَّهَ فَاتَّبِعُونِي يُحْبِبْكُمُ اللَّهُ وَيَغْفِرْ لَكُمْ ذُنُوبَكُمْ وَاللَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ



*Artinya: “Katakanlah (Muhammad), “Jika kamu mencintai Allah, ikutilah aku, niscaya Allah mencintaimu dan mengampuni dosa-dosamu, Allah Maha Pengampun, Maha Penyayang.”(Q.S Ali Imran:31)*

Yusuf (2015) menjelaskan bahwa motivasi spiritual seorang muslim terbagi menjadi tiga yaitu:

1. Motivasi aqidah, adalah keyakinan hidup yaitu pengikraran yang bertolak dari hati, artinya bahwa motivasi dari dalam yang muncul akibat kekuatan akidah tersebut. Dimensi akidah ini menunjuk pada seberapa besar tingkat keyakinan seorang muslim terhadap ajaran-ajaran yang bersifat fundamental dan dogmatis (rukun iman), sedangkan ibadah merupakan tata aturan illahi yang mengatur hubungan ritual langsung antara hamba Allah dengan tuhanNya yang tata caranya ditentukan secara rinci dalam al-quran dan hadis.
2. Motivasi ibadah selalu bertindik tolak dari kaqidah. Jika dikaitkan dengan kegiatan bekerja, ibadah masih berada dalam tahap proses, sedangkan output/hasil dari ibadah adalah mu’amalat. Mu’amalat merupakan tata aturan illahi yang mengatur hubungan manusia dengan sesama manusia, dan manusia dengan benda/materi.
3. Motivasi mu’amalat berarti mengatur kebutuhan manusia seperti kebutuhan primer, kebutuhan sekunder dengan kewajiban untuk dapat meningkatkan kinerja disamping menghindari kemewahan serta pemborosan yang dilarang oleh Islam. Karna manusia diharapkan dapat bekerja dan



berproduksi sebagai bagian dari mu'amalat menuju tercapainya rahmatan lil-'alamin.

Lebih lanjut Yusuf (2015) menjelaskan bahwa dalam agama Islam, suatu tindakan atau sesuatu yang dikerjakan seseorang seringkali didefinisikan dengan istilah sebuah amalan, amalan atau sebuah pekerjaan dalam agama Islam diarahkan untuk seseorang memenuhi sebuah kewajiban sebagai upaya seseorang untuk mendekatkan dirinya kepada Allah SWT. Bekerja karna Allah yaitu berupa kesadaran seseorang bahwa dia memiliki hubungan dengan Allah SWT yang akan meminta pertanggungjawaban atas segala perbuatannya selama didunia. Perbuatan yang dilakukan manusia tidak akan pernah keluar dari kedudukannya sebagai aktivitas untuk memenuhi kebutuhan jasmani dan sebagai potensi kehidupan yang dianugerahkan oleh Allah SWT kepada manusia.

Pramandhika (2016) menjelaskan bahwa kemuliaan seseorang itu bergantung kepada apa yang dilakukannya. Dengan itu, sesuatu amalan atau pekerjaan yang mendekatkan seseorang kepada Allah adalah sangat penting serta patut untuk diberi perhatian. Amalan atau pekerjaan yang demikian selain memperoleh keberkahan serta kesenangan dunia, juga ada yang lebih penting yaitu merupakan jalan atau tiket dalam menentukan tahap kehidupan seseorang diakhirat kelak, apakah masuk golongan ahli syurga, atau sebaliknya.

Waliam (2013) menjelaskan bahwa manusia adalah makhluk yang bekerja, bahkan manusia tidak akan mendapatkan suatu apapun

kecuali apa yang diusahakannya. Sehingga tidak mengherankan jika sering didengar bahwa masuk surga atau neraka sangat ditentukan oleh perbuatan seseorang, pekerjaan atau usahanya ketika hidup didunia. Yang ditekankan supaya manusia bekerja atau berusaha untuk kebaikan serta dengan cara yang baik, sebab orang yang beriman dan bekerja dengan baik maka Allah akan memberi kehidupan yang baik pula. Disamping itu kerja merupakan fitrah dan sekaligus merupakan salah satu identitas manusia, sehingga bekerja yang didasarkan pada prinsip-prinsip tauhid bukan saja menunjukkan fitrah seseorang muslim, tetapi sekaligus meninggikan martabat dirinya sebagai abdullah ( hamba Allah) yang mengelola seluruh alam sebagai bentuk dari cara dirinya mensyukuri kenikmatan yang telah diberikan Allah kepadanya.

Pramandhika (2016), mengatakan bahwa Istilah “kerja” dalam Islam bukanlah semata-mata merujuk kepada mencari rezeki untuk menghidupi diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu siang maupun malam, dari pagi hingga sore, terus menerus tak kenal lelah, tetapi kerja mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta negara. Dalam kata lain, orang yang bekerja adalah mereka yang menyumbangkan jiwa dan tenaganya untuk kebaikan diri, keluarga, masyarakat dan negara tanpa menyusahkan orang lain.

Anoraga dan Prasetyo (2015) menjelaskan bahwa mencari nafkah dalam Islam adalah sebuah kewajiban. Islam adalah agama

yang fitrah, yang sesuai dengan kebutuhan manusia, diantaranya adalah kebutuhan fisik, salah satu cara memenuhi kebutuhan fisik itu adalah dengan bekerja. Motivasi kerja Islam adalah komitmen terkait pekerjaan yang berasal dari hubungan seseorang karyawan dengan tuhan. Selama ini banyak orang bekerja untuk mengejar materi belaka demi kepentingan duniawi, mereka tak sedikitpun memperdulikan kepentingan akhirat kelak. Oleh karena itu sebaiknya pekerja perlu memiliki motivasi yang dapat memberikan kepribadian yang baik dan dibenarkan oleh Islam.

Hasmy (2019) mengatakan bahwa bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa, dalam pandangan Islam. Allah telah berjanji pada orang yang beriman dan melakukan pekerjaan yang baik bahwa bagi mereka ampunan Allah dan ganjaran yang besar. Ayat ini menunjukkan bahwa adanya motivasi kerja yang utuh dalam Islam. Motivasi bekerja untuk mendapatkan ampunan dan ganjaran Allah adalah motivasi terbesar bagi seorang muslim. Bekerja dalam Islam tidak hanya mengejar ‘‘bonus duniawi’’ namun juga sebagai amal soleh manusia untuk menuju kepada kekekalan.

Hasmy (2019) menyebutkan bahwa seseorang pekerja atau pengusaha muslim dalam melakukan berbagai aktivitas usaha harus selalu bersandar dan berpegang teguh pada prinsip berikut:

1. Seorang muslim harus bekerja dengan niat yang ikhlas karna Allah SWT. Karna dalam kacamata syariat, bekerja hanyalah untuk menegakkan ibadah kepada Allah swt agar terhindar dari hal-hal yang diharamkan dan dalam rangka memelihara

dari sifat-sifat yang tidak baik, seperti meminta-minta atau menjadi beban orang lain.

2. Seorang muslim dalam usaha berhias diri dengan akhlak mulia, seperti: sikap jujur, amanah, menepati janji, menunaikan hutang dan membayar hutang dengan baik, memberi kelonggaran orang yang sedang mengalami kesulitan membayar hutang, menghindari sikap menanggukkan pembayaran hutang, tamak, menipu, korupsi, melakukan pungli (pungutan liar), menyuap dan memanipulasi atau sejenisnya.
3. Seorang muslim harus bekerja dalam hal-hal yang baik dan usaha yang halal. Sehingga dalam pandangan seseorang pekerja dan pengusaha muslim, tidak akan sama antara proyek dunia dan proyek akhirat. Bagianya tidak akan sama antara yang halal dan haram. Ia akan selalu menghalalkan yang halal dan mengharamkan yang haram, bahkan hanya sebatas yang dibolehkan oleh Allah SWT dan Rasul-Nya. Seorang muslim dalam bekerja harus menunaikan hak-hak yang ditunaikan, baik yang terkait dengan hak-hak Allah SWT atau yang terkait dengan hak-hak manusia. Karna menunda pembayaran hutang bagi orang yang mampu merupakan suatu kedzaliman. Menyia-nyiakan amanah dan melanggar perjanjian bukanlah akhlak seorang muslim, hal itu merupakan kebiasaan orang-orang munafik.

4. Seorang muslim harus terhindar dari transaksi riba atau berbagai bentuk usaha haram lainnya yang mengiring kearahnya. Karna dosa riba sangat berat dan harta riba tidak berkah, bahkan hanya akan mendatangkan kutukan dari Allah dan Rasul-Nyan, baik didunia maupun akhirat.
5. Seorang muslim tidak boleh memakan harta orang lain dengan cara haram dan batil, karna kehormatan harta seseorang seperti kehormatan darahnya. Harta seorang muslim haram untuk diambil kecuali dengan kerelaan hatinya dan sebab syar'i untuk mengambilnya, seperti upah kerja, laba usaha, jual beli, hibah, warisan, dan yang semisalnya.
6. Seorang pekerja atau pengusaha muslim harus menghindari segala bentuk sikap maupun tindakan yang bisa merugikan orang lain. Ia juga harus bisa menjadi mitra yang handal sekaligus competitor yang bermoral yang selalu mengedepankan kaidah “segala bahaya dan yang membahayakan adalah haram hukumnya”.
7. Seorang pekerja atau pengusaha muslim harus berpegang teguh pada aturan syari'at dan bimbingan Islam agar terhindar dari pelanggaran dan penyimpangan yang mendatangkan saksi hukum dan cacat moral.
8. Seorang muslim dalam bekerja dan berusaha harus bersikap loyal kepada kaum mukminin dan menjadikan ukhuwah diatas kepentingan bisnis, sehingga bisnis tidak menjadi

sarana untuk menciptakan ketegangan dan permusuhan sesama kaum muslimin. Dan ketika berbisnis jangan berbicara sosial, sementara ketika bersosial jangan berbicara bisnis, karna berakibat munculnya sikap tidak ikhlas dalam beramal dan berinfak.

Prinsip bekerja dalam Islam juga selama ini, banyak orang bekerja untuk mengejar materi belaka demi kepentingan duniawi, mereka tak sedikitpun memperdulikan kepentingan akhirat kelak. Oleh karna itu sudah saatnya para pekerja berkerja dengan motivasi yang dapat memberikan kepribadian yang baik dan dibenarkan oleh Islam yang harus memenuhi ciri-ciri sebagai berikut:

1. Niat baik dan benar (mengharap ridha Allah SWT.), yaitu sebelum seseorang bekerja, harus mengetahui apa niat dan motivasi dalam bekerja, niat inilah yang akan menentukan arah pekerjaan. Jika niat bekerja hanya untuk mendapatkan gaji, maka hanya itulah yang akan didapat. Tetapi jika niat bekerja sekaligus untuk menambah simpanan akhirat, mendapat harta halal, serta menafkahi keluarga, tentu akan mendapatkan sebagaimana yang diniatkan.
2. Taqwa dalam bekerja, yaitu taqwa disini terdapat dua pengertian. Pertama taat melaksanakan perintah dan menjauhi segala bentuk larangan-Nya. Kedua, sikap tanggungjawab seorang muslim terhadap keimanan yang telah diyakini dan diikrarkannya. Orang yang bertaqwa dalam bekerja adalah orang yang mampu bertanggung jawab



terhadap segala tugas yang diamanahkan. Orang yang bertaqwa dan bertanggung jawab akan selalu menampilkan sikap-sikap positif, untuk itu orang yang bertaqwa dalam bekerja akan menampilkan sikap-sikap sebagai berikut:

- a. Bekerja dengan cara terbaik sebagai wujud tanggung jawab terhadap kerja dan tugas yang diamanahkan.
  - b. Menjauhi segala bentuk kemungkarannya untuk dirinya dan orang lain dalam bekerja. Misalnya, tidak malas-malasan, merugikan rekan kerja, dan sebagainya.
  - c. Taat pada aturan, hanya menginginkan hasil pekerjaan yang baik dan halal. Allah swt menjamin balasan kepada orang-orang yang bertaqwa dalam kehidupan ini, termasuk dalam bekerja.
3. Ikhlas dalam bekerja, yaitu adalah syarat kunci diterimanya amal perbuatan manusia disisi Allah swt. Suatu kegiatan atau aktivitas termasuk kerja jika dilakukan dengan keikhlasan maka akan mendatangkan rahmat dari Allah swt. Adapun ciri-ciri orang yang bekerja dengan ikhlas yaitu:
- a. Bekerja semata-mata mengharap ridha Allah swt.
  - b. Bersih dari segala maksud pamrih dan ria.
  - c. Penuh semangat dalam mengerjakan seluruh tugas pekerjaan.
  - d. Tidak merasa rendah karna makian atau cercaan sehingga tidak mengurangi semangat dalam bekerja.



Hasmy (2019) menjelaskan bahwa mencari rezeki yang halal dalam agama Islam hukumnya wajib. Ini menandakan bagaimana penting mencari rezki yang halal. Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban ibadah fardhu lainnya. Islam mengajarkan umatnya agar memilih aktivitas dan karir yang benar-benar selaras dengan kecenderungan atau bakatnya. Dengan demikian, Islam meletakkan dasar yang kuat akan kebebasan berusaha. Hanya saja untuk menghindari gejala-gejala kejahatan, Islam meletakkan batasan-batasan. Tujuan itu dinyatakan dalam Al-Qur'an dengan ungkapan bahwa bekerja adalah ibadah.

#### **2.10 Kedisiplinan kerja**

Kedisiplinan adalah adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Disiplin yang baik itu mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Tindakan kedisiplinan digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggar dari aturan-aturan kerja dari tahapan-tahapan. Sedangkan keluhan-keluhan digunakan oleh pegawai yang merasa hak-haknya telah dilanggar oleh organisasi.

Soleha (2016) mengatakan bahwa disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan

lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin kerja yang baik. Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Dalam arti sempit, biasanya dihubungkan dengan hukuman. Padahal sebenarnya menghukum seorang karyawan hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin. Hal demikian jarang terjadi dan hanya dilakukan bilamana usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan.

Disiplin kerja memiliki manfaat yang besar baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam pekerjaannya.

Arianto (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Sedangkan tujuan dari pembinaan disiplin kerja adalah agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan, dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku dan tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi.

## **2.11 Indikator Kedisiplinan Kerja**

Dalam perwujudan tujuan perusahaan, yang pertama harus segera dibangun dan ditegakkan di perusahaan adalah kedisiplinan karyawannya. Tujuan perusahaan mendisiplinkan karyawannya adalah supaya karyawan dapat berperilaku bijaksana pada tempat kerja sesuai dengan peraturan-peraturan yang ada pada perusahaan. Tanpa adanya dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Soleha (2016) menyebutkan bahwa Indikator-indikator kedisiplinan kerja meliputi:

- a. Kehadiran tepat waktu
- b. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan
- c. Mentaati peraturan kerja
- d. Menjalankan prosedur kerja

### **2.11.1 Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja**

Pada dasarnya tujuan disiplin agar seseorang dapat bertingkah laku sesuai dengan apa yang disetujui oleh perusahaan. Dimana tujuan dan arah disiplin kerja adalah keharmonisan dan kewajaran kehidupan kelompok atau organisasi, baik organisasi formal maupun organisasi nonformal. Keharmonisan atau kewajaran kehidupan organisasi tersebut hanya akan mungkin tercapai apabila hubungan antar anggota kelompok atau organisasi tersebut dilakukan pada ukuran-ukuran dan nilai yang telah disepakati bersama, dengan

penuh kesadaran. Sehingga timbulnya kewajiban dan hak yang harus ditaati serta dihormati oleh tiap anggota kelompok atau organisasi tersebut.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Sutrisno (2010) diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Secara umum dapat dikatakan bahwa tinggi rendahnya disiplin kerja karyawan antara lain dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, seperti kepemimpinan, keadaan karyawan itu sendiri, serta peraturan-peraturan yang diberlakukan dalam organisasi tersebut.

### **2.11.2 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja**

Dalam pelaksanaan disiplin kerja manajemen membagi bentuk-bentuk disiplin kerja tersebut dalam dua macam sebagai berikut (Setiawan, 2013):

- a. Disiplin Preventif. Yaitu dimana disiplin yang berupaya menggerakkan pegawainya untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan berlaku yang telah digariskan oleh perusahaan.

- b. Disiplin Korektif. Yaitu disiplin yang kegiatannya diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang diberikan kepada pegawai yang melanggar aturan-aturan tersebut dengan sanksi yang berlaku.

Dari pembagian disiplin yang telah dikemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa pendisiplinan preventif lebih bertujuan untuk mencegah para pegawai melakukan perbuatan atau tindakan yang tidak sesuai dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Sedangkan pendisiplinan korektif lebih bertujuan agar kesalahan yang telah dilakukan para pegawai atau karyawan tidak berulang kembali.

## **2.12 Kedisiplinan Kerja Menurut Ekonomi Islam**

Soleha (2016) menjelaskan bahwa menegakkan disiplin kerja adalah memberlakukan peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma kerja, mengemukakan bahwa seorang pekerja mempunyai komitmen terhadap agamanya, tidak akan melupakan etika serta norma kerja yang diajarkan oleh agamanya. Dalam Al-Quran dijelaskan pada surat Al- Asr Ayat 3 yaitu:

إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ

*Artinya “Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan serta saling menasehati untuk kebenaran dan saling menasehati untuk kesabaran”.*

Sehingga akan tercipta suasana kerja yang tertib, aman, tenang, dan menyenangkan. Sehingga akan menunjang tercapainya produktivitas dan efisiensi kerja optimal. Dalam ajaran Islam, banyak ayat Al-Quran dan Hadist, yang memberikannya kedisiplinan dalam arti ketaatan dalam peraturan yang telah ditetapkan. Antara lain disebutkan dalam surat An-Nisa ayat 59 dijelaskan bahwa terungkap pesan untuk patuh dan taat kepada para pemimpin, dan jika terjadi perselisihan diantara mereka, maka urusannya harus dikembalikan kepada aturan Allah SWT dan Rasul-Nya.

Jika perintah yang diberikan oleh seorang pemimpin bertentangan dengan aturan dan perintah Allah dan Rasul-Nya, maka perintah tersebut harus tegas ditolak dan diselesaikan dengan musyawarah. Disamping mengandung arti taat dan patuh pada perintah, kedisiplinan juga mengandung arti kepatuhan pada perintah pemimpin, perhatian dan kontrol yang kuat terhadap penggunaan waktu, tanggung jawab atas tugas yang diamanahkan, serta kesungguhan terhadap bidang keahlian yang ditekunin. Islam mengajarkan kita agar benar-benar memperhatikan dan mengaplikasikan nilai-nilai kedisiplinan dalam kehidupan sehari-hari untuk membangun kualitas kehidupan masyarakat yang lebih baik.

## **2.13 Manajemen Sumber Daya Manusia**

### **2.13.1 Pengetian Sumber Daya Manusia (SDM)**

Manusia dapat diartikan sebagai makhluk hidup yang berakal. Manusia juga dapat diartikan sebuah konsep atau fakta, suatu kelompok atau seseorang individu dalam hubungan dengan lingkungan yang merupakan suatu organisme hidup.

Mardijani (2015) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia memberikan pengertian manajemen adalah ilmu dan seni mengatur pemamfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengembangan, pemberian, balas jasa, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan dari organisasi.

Dalam mengelola sumber daya manusia keberhasilan suatu instansi sebagian besar itu tergantung pada sejauh mana tingkat ketrampilan para pegawai yang bekerja pada suatu instansi tersebut. Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dengan menyadari kebutuhan bisnis dan lingkungan yang meliputi badan pembuat hukum dan peraturan para pesaing, konsumen dan pemasok (Dayana & Marbun, 2018).

Manajemen sumberdaya manusia merupakan manajemen yang menitikberatkan perhatiannya kepada faktor produksi manusia dengan segala kegiatannya untuk mencapai tujuan instansi. Sumber daya manusia merupakan insvestasi yang memegang peranan penting bagi suatu instasi. Tanpa adanya sumber daya manusia,



faktor produksi lain tidak dapat dijalankan dengan maksimal untuk mencapai tujuan instansi (Prihartanta, 2015).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan (Uno, 2016).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karna manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu (Susan, 2019).

### **2.13.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Manajemen sumber daya manusia sebagai bagian dari bidang manajemen memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia memberikan pengertian manajemen ilmu dan seni yang mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efisien dan

efektif untuk mencapai tujuan tertentu. MSDM adalah suatu hal yang berkaitan dengan pemberdayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan dan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif serta efisien dalam mewujudkan suatu tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang karyawan dan juga masyarakat (Susan, 2019).

Mardijani (2015) menjelaskan bahwa tahapan proses manajemen sumber daya manusia adalah dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Perencanaan sumber daya manusia. Merupakan proses dimana manajer menjamin bahwa organisasi memiliki jumlah dan jenis tenaga kerja yang tepat ditempat yang tepat dan pada saat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang menolong organisasi tersebut mencapai sasaran secara keseluruhan secara efektif dan efisien.
- b. Perekrutan pegawai. Merupakan suatu proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja melalui beberapa tahapan yang mencakup indentifikasi dan evaluasi sumber penarikan tenaga kerja.
- c. Seleksi adalah proses untuk memutuskan apakah calon pelamar dapat diterima atau tidak.
- d. Sosialisasi dan orientasi. Setelah calon pekerja diterima sebagai karyawan dalam perusahaan maka langkah

selanjutnya adalah melakukan orientasi yaitu pengenalan pekerjaan baru pada pekerja dan organisasinya.

- e. Pelatihan dan pengembangan. Program ini bertujuan untuk memperbaiki penguasaan sebagai keterampilan dan teknik pelaksanaan pekerjaan tertentu untuk kebutuhan sekarang, sedangkan pengembangan bertujuan untuk menyiapkan pegawainya siap memangku jabatan tertentu dimasa yang akan datang.
- f. Penilaian prestasi. Untuk melihat apakah karyawan yang dilatih dan dikembangkan itu memperoleh manfaat dari apa yang mereka lakukan maka perlu dilakukan evaluasi atau penilaian atas prestasi mereka.
- g. Promosi, transfer dan demosi. Kegiatan ini dilakukan apabila calon karyawan sudah diterima, diseleksi dan dikembangkan serta melakukan proses penelitian yang objektif maka manajer perlu mengamati dan mengikuti pergerakan mereka dari tugasnya.

#### **2.14 Hubungan Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Muamman, Pramono, dan Supryanto (2013) menyatakan bahwa produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai, yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan pegawai, yang diperoleh melalui latihan-latihan. Produktivitas yang meningkat, berarti performansi yang baik, akan menjadi feedback bagi usaha, atau motivasi pekerja pada tahap berikutnya. Motivasi

penting karna dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Motivasi merupakan daya pendorong yang menyebabkan karyawan dapat bekerja dengan giat, karna dengan motivasi akan dapat menentukan produktivitas kerja seseorang. Dan motivasi yang dimiliki seseorang karyawan berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan sehingga tercapainya tujuan perusahaan.

Mardijani (2015) menjelaskan bahwa motivasi kerja seseorang tenaga kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dapat dicapai dalam pekerjaannya. Prilaku seseorang tenaga kerja dapat berubah karna perubahan yang dialaminya secara pribadi. Jalannya perubahan tersebut dapat cepat atau lambat, tergantung kepada sifat individu yang bersangkutan. Motivasi individu akan berbeda dengan motivasi kelompok. Perubahan dalam kelompok berjalan lebih lambat dari pada perubahan yang terjadi pada individu. Perubahan tersebut memerlukan kekuatan penyebab yang cukup besar untuk bisa terlaksana dan berlangsung terhadap anggota-anggota kelompok dalam kadar kontribusi yang cukup tinggi. Motivasi kelompok dapat diperoleh dengan jalan mencari harga rata-rata atau harga dominan dari faktor-faktor motivasinya.

Hubungan antara kedisiplinan kerja dengan produktivitas kerja terdapat hubungan positif yang signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Artinya semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan

dan sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah produktivitas kerja karyawan. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karna semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Hubungan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada tingkat perusahaan tampaknya amat tergantung kepada motivasi dan disiplin kerja unsur manajemen dan segala tingkat hierarki perusahaan yang berperan didalamnya. Oleh karna itu yang perlu mendapatkan sorotan adalah bentuk kepemimpinan yang dianut perusahaan yang bersangkutan. Apakah kepemimpinannya bersifat tunggal atautkah bersifat kelompok. Motivasi manajer suatu perusahaan akan disesuaikan dengan kriteria penilaian atas keberhasilan dalam melakukan fungsi kepemimpinannya

### **2.15 Penelitian Terkait**

Berbagai studi telah dilakukan oleh peneliti, seperti penelitian dari saudara Muhammad Zama Syari (2010) ‘Pengaruh Etos Kerja Dan Budaya Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi penelitian KJKS/UJKS wilayah Kabupaten Pati)’. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda, dengan variabel bebas etos kerja dan budaya kerja Islam terhadap variabel terikat

produktivitas kerja karyawan. Penelitian menyimpulkan hasil adanya pengaruh hubungan yang positif dan signifikan antara Etos Kerja Dan Budaya Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan tingkat 60,8%.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahmayani (2016) “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada BAPEDA Provinsi Sulawesi Barat”. Penelitian ini menggunakan metode survey dalam pengumpulan data, teknik analisis yang digunakan yaitu uji validitas, reabilitas, analisis deskriptif, dan analisis regresi linear berganda, dengan variabel bebas motivasi dan disiplin pegawai terhadap variabel terikat produktivitas kerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai pada BAPEDA Provinsi Sulawesi Barat.

Misna Kablina Nur (2017) “Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom TBK Cabang Makassar”. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data regresi linear sederhana, dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi, dengan variabel bebas motivasi kerja dalam perspektif Islam terhadap variabel terikat produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi kerja dalam perspektif Islam (X) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y).



Penelitian Nuril Lailiyah (2018) ‘‘Pengaruh Motivasi, Upah Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perspektif Ekonomi Islam Studi Kasus Pada Konveksi Shabrina Collection di Tulungagung’’. Penelitian ini menggunakan metode analisis uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), dengan variabel bebas motivasi, upah dan disiplin terhadap variabel terikat produktivitas kerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi, upah dan disiplin berpengaruh secara positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di konveksi shabrina collection tulungagung.

Penelitian Nia Devita Heprima (2018) ‘‘Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Komunikasi Internal Dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Odie Konveksi’’. Penelitian ini menggunakan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan ex post facto dan survey, dengan variabel bebas lingkungan kerja, motivasi kerja, komunikasi internal dan kerjasama tim terhadap variabel terikat produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, komunikasi internal dan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi sebesar 76,2%.

Wanisa Putri Asyifa (2020) ‘‘Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Toko Buku Zanafa Pekanbaru Menurut Ekonomi Syariah’’. Penelitian ini menggunakan metode penelitian lapangan dengan teknik pengumpulan data yaitu,



observasi, kuesioner, wawancara, dengan variabel bebas motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel terikat produktivitas karyawan. Hasil dari pengujian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa motivasi, dan disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Toko Buku Zanafa Pekanbaru.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terkait**

<b>No</b>	<b>Peneliti/ Judul</b>	<b>Metode</b>	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Persamaan</b>	<b>Perbedaan</b>
1.	Muhammad Zama Syari (2010) Pengaruh Etos Kerja Dan Budaya Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi penelitian KJKS/UJKS wilayah Kabupaten Pati).	Metode Kuantitatif menggunakan analisis regresi linear berganda.	Hasil penelitian menyimpulkan adanya pengaruh hubungan yang positif dan signifikan antara Etos Kerja Dan Budaya Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.	variabel independen: terkait dengan disiplin kerja variabel dependen: terkait produktivitas kerja karyawan, dan metode analisis regresi linear berganda.	Variabel independen: Budaya Kerja Islam dan perbedaan teori, objek dan waktu pelaksanaan penelitian
2.	Rahmayani (2016) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai	Metode Kuantitatif menggunakan analisis regresi linear berganda.	Hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin	variabel independen: motivasi dan disiplin variabel dependen: dependen: terkait	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah teori, objek dan waktu

**Tabel 2.1-Lanjutan**

No	Peneliti/ Judul	Metode	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Pada BAPEDA Provinsi Sulawesi Barat.		kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada BAPEDA Provinsi Sulawesi Barat.	dengan produktivitas kerja dan metode analisis regresi linear berganda.	pelaksanaan penelitian
3.	Misna Kablina Nur (2017) “Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom TBK Cabang Makassar”.	Metode Kuantitatif menggunakan analisis regresi linear sederhana.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi kerja dalam perspektif Islam (X) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y).	variabel independen: terkait dengan motivasi kerja dan variabel dependen: produktivitas kerja karyawan.	Metode analisis regresi linear sederhana, dan perbedaan objek, teori dan waktu pelaksanaan penelitian.
4	Nuril Lailiyah (2018) Pengaruh Motivasi, Upah Dan Disiplin Terhadap	Metode Kuantitatif menggunakan analisis regresi linear berganda.	Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi, upah dan disiplin	variabel independen: motivasi dan disiplin kerja dengan	Variabel independen: upah dan perbedaan objek, teori, dan

**Tabel 2.1-Lanjutan**

No	Peneliti/ Judul	Metode	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Produktivitas Kerja Karyawan Perspektif Ekonomi Islam Studi Kasus Pada Konveksi Shabrina Collection di Tulungagung.		berpengaruh secara positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di konveksi shabrina collection tulungagung.	variabel dependen: produktivitas kerja karyawan dan metode analisis regresi linear berganda.	waktu pelaksanaan penelitian.
5.	Nia Devita Heprima (2018) ‘‘Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Komunikasi Internal Dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Odie Konveksi’’.	Metode Kuantitatif menggunakan analisis regresi linear berganda.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, komunikasi internal dan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi sebesar 76,2%.	Variabel independen: motivasi kerja, variabel dependen: produktivitas kerja karyawan dan metode analisis regresi linear berganda.	Variabel independen: Lingkungan Kerja, Komunikasi Internal dan Kerjasama Tim. dan perbedaan teori, objek dan waktu pelaksanaan penelitian.

**Tabel 2.1-Lanjutan**

No	Peneliti/ Judul	Metode	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
6.	Wanisa Putri Asyifa (2020) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Toko Buku Zanafa Pekanbaru Menurut Ekonomi Syariah.	Metode Kuantitatif menggunakan analisis regresi lin- ear ber- ganda.	Dari pengujian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa motivasi, dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada Toko Buku Zanafa Pekanbaru.	variabel independe n: motivasi dan disiplin kerja variabel dependen: terkait produktivitas karyawan dan metode an- alisis re- gresi linear berganda.	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah teori, objek dan waktu pelaksana an penelitian

*Sumber: Data Diolah, (2023)*

## 2.16 Kerangka Berpikir

### 2.16.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja, kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang ikut menentukan besar kecilnya prestasi kerja. Seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi adalah orang yang merasa senang dan mendapatkan kepuasan pekerjaannya. Ia akan lebih berusaha memperoleh hasil yang maksimal dengan semangat yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya. Motivasi kerja sebagai suatu proses psikologi yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang (Siagian, 2022).

Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas suatu instansi atau organisasi. Tanpa adanya motivasi dari pada pegawai untuk bekerja sama bagi kepentingan organisasi/instansi maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para pegawai, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan instansi/organisasi dalam mencapai tujuannya. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan setiap individu untuk mencapai target atau hal yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dimana motivasi kerja ini membuat setiap individu menjadi semangat dan mempunyai dorongan untuk mempengaruhi setiap individu dalam bekerja (Adhari, 2019).

Sebagaimana berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Rahmayani (2016) “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada BAPEDA Provinsi Sulawesi Barat”. Dimana hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai pada BAPEDA Provinsi Sulawesi Barat. Berbeda dengan hasil pada penelitian Wanisa (2020) “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Toko Buku Zanafa Pekanbaru Menurut Ekonomi Syariah”, mendapatkan hasil bahwa motivasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

## **2.16.2 Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Sedangkan tujuan dari pembinaan disiplin kerja adalah agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan, dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku dan tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi (Arianto, 2013).

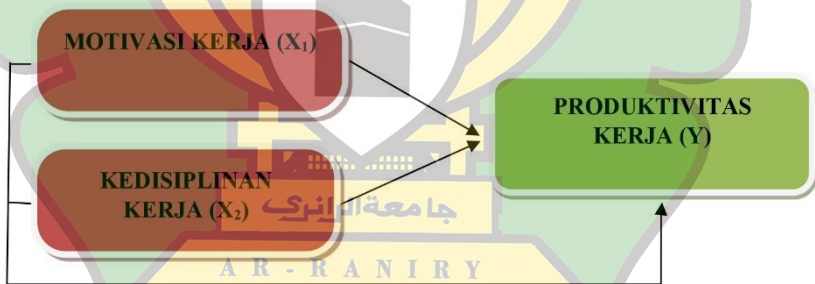
Dalam perwujudan tujuan perusahaan, yang pertama harus segera dibangun dan ditegakkan di perusahaan adalah kedisiplinan karyawannya. Tujuan perusahaan mendisiplinkan karyawannya adalah supaya karyawan dapat berperilaku bijaksana pada tempat kerja sesuai dengan peraturan-peraturan yang ada pada perusahaan. Tanpa adanya dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan dan dalam mencapai produktivitas kerja sesuai yang diharapkan oleh perusahaan (Soleha, 2016).

Sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmayani (2016) “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada BAPEDA Provinsi Sulawesi Barat”. Dimana hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja pegawai terhadap

produktivitas kerja pegawai pada BAPEDA Provinsi Sulawesi Barat. Berbeda dengan hasil pada penelitian Wanisa (2020) “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Toko Buku Zanafa Pekanbaru Menurut Ekonomi Syariah”, mendapatkan hasil bahwa motivasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kerangka pikir merupakan suatu gambaran umum tentang orientasi penelitian yang digambarkan untuk mengetahui secara akurat mengenai arah penelitian yang dimaksud. Untuk lebih jelasnya kerangka berpikir digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 2. 1**  
**Kerangka Berpikir**



Berdasarkan pada kerangka konseptual tersebut dijelaskan bahwa penelitian ini mencoba menguraikan apakah terdapat hubungan antar variabel bebas Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) dan Kedisiplinan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap variabel terikat Produktivitas kerja karyawan (Y) sehingga dalam kerangka pikir di atas dapat dibuat menjadi hipotesis penelitian.



## 2.17 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian merupakan suatu pernyataan seorang peneliti tentang ada atau tidaknya hubungan antara variabel-variabel yang akan diteliti dan juga merupakan suatu pernyataan yang paling spesifik. Hipotesis sendiri juga diistilahkan sebagai dugaan sementara, yang kemudian akan diuji kebenarannya melalui penelitian yang akan dilakukan. Oleh karena itu dalam penelitian ini memiliki dua jenis hipotesis yang lahir dari pemahasan teori di atas yaitu hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ).

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut :

$H_1$  : Tingkat Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas dilihat dari perspektif ekonomi Islam pada karyawan PT. Harum Jaya Banda Aceh.

$H_2$  : Tingkat Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas dilihat dari perspektif ekonomi Islam pada karyawan PT. Harum Jaya Banda Aceh.

$H_3$  : Tingkat Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Dilihat dari perspektif ekonomi Islam pada karyawan PT. Harum Jaya Banda Aceh.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang akan mengkaji data secara mendalam. Data penelitiannya berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan statistik serta telah kongkrit, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Penelitian kuantitatif mementing adanya variabel-variabel sebagai objek penelitian dan variabel-variabel tersebut harus didefinisikan dalam bentuk operasionalisasi masing-masing variabel. Tujuan akhir yang ingin dicapai dalam melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif adalah menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan dan pengaruh serta perbandingan antar variabel, memberikan deskripsi statistik, menaksir dan meramalkan hasilnya.

#### **3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian**

Pelaksanaan penelitian ini bertempat di PT. Harum Jaya Banda Aceh, yang berlokasi berkantor pusat Banda Aceh. Perusahaan ini adalah perusahaan kontruksi yang bergerak dibidang jasa kontruksi, real property, interior, dan eksterior desain. Perusahaan ini terletak di JL. Kampus UNIDA NO.16 Lamteumen Timur Kec. Jaya Baru Kota Banda Aceh.

### 3.3 Populasi Dan Sampel

Pradana dan Reventiary (2016) menjelaskan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Berdasarkan definisi populasi diatas maka dapat diuraikan populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Harum Jaya Banda Aceh yang berjumlah 31 orang karyawan.

Sampel adalah wakil populasi atau bagian dari populasi yang akan diteliti. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan *sampling* jenuh dikarenakan jumlah populasi yang tidak memadai. *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua populasi dijadikan sebagai sampel, hal ini dilakukan apabila jumlah populasi relatif sedikit atau peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode sampel jenuh (Sugiyono, 2019). Berdasarkan penjelasan tersebut maka yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah 31 orang karyawan PT. Harum Jaya Banda Aceh.

### 3.4 Jenis Dan Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

- a. Data primer (*primary data*), yaitu data yang dikumpulkan dari sumber-sumber asli untuk tujuan tertentu. Data primer

merupakan data yang diperoleh langsung dari hasil observasi dan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang terkait.

- b. Data sekunder (*secondary data*), adalah data yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data. Data sekunder sebagai pendukung data primer yang diperoleh melalui informasi termasuk artikel, jurnal maupun dari berbagai hasil penelitian sebelumnya.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuisisioner (angket) menurut Sugiyono (2019:92) kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuisisioner juga merupakan teknik pengumpulan data yang efisien dan juga dapat berupa pertanyaan atau pernyataan terbuka maupun tertutup yang dapat dikirim kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau jaringan internet.

### **3.6 Skala Pengukuran**

Menurut Sugiyono (2019:92) menyatakan bahwa skala pengukuran adalah penentuan atau penetapan skala atas suatu variabel berdasarkan jenis data yang melekat pada variabel penelitian. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya

interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Adapun jenis-jenis dari skala penelitian: skala normal, skala ordinal, skala interval, dan skala rasio. Adapun skala pengukuran dalam penelitian ini adalah menggunakan skala ordinal. Skala ordinal disebut skala peringkat. Angka yang digunakan hanya menentukan posisi dalam suatu seri yang urut, bukan nilai absolute, namun angka tersebut tidak dapat ditambahkan, dikurangi, dikalikan maupun dibagi (tidak berlaku operasi matematika). Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapatan dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Skala pengukuran dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.1

**Tabel 3.1**  
**Skala Likert**

<b>Jawaban</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Skor</b>
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
RR	Ragu-Ragu	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

*Sumber : Sugiyono (2019:93)*

### **3.7 Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan suatu arti atau menspesifikasikan kegiatan atau memberi suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Dimana definisi

operasional yang digunakan dalam penelitian ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi:

### **1. Motivasi kerja dalam Islam**

- d) Niat Baik dan Benar (Mengharap Ridha Allah SWT).  
Sebelum seseorang bekerja, harus mengetahui apa niat dan motivasi dalam bekerja, niat inilah yang akan menentukan arah pekerjaan. Jika niat bekerja hanya untuk mendapatkan gaji, maka hanya itulah yang akan didapat. Tetapi jika niat bekerja sekaligus untuk menambah simpanan akhirat, mendapat harta halal, serta menafkahi keluarga, tentu akan mendapatkan sebagaimana yang diniatkan.
- e) Taqwa Dalam Bekerja. Takwa disini terdapat dua pengertian. Pertama, taat melaksanakan perintah dan menjahui segala bentuk larangan-Nya. Kedua, sikap tanggung jawab seorang muslim terhadap keimanan yang telah teryakini dan diikrarkannya. Orang yang bertaqwa dalam bekerja adalah orang yang mampu bertanggung jawab terhadap segala tugas yang diamanahkan.
- f) Ikhlas Dalam Bekerja. Ikhlas adalah syarat kunci diterimanya amal perbuatan manusia disisi Allah SWT. Suatu kegiatan atau aktivitas termasuk kerja jika dilakukan dengan keikhlasan maka akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT.

## **2. Kedisiplinan kerja karyawan.**

Merupakan kesadaran seorang karyawan untuk mentaati peraturan-peraturan dan norma-norma yang ada pada perusahaan. kedisiplinan kerja karyawan yang menjadi alat ukur operasional meliputi: Tingkat kehadiran, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, mentaati peraturan kerja, menjalankan prosedur kerja, menggunakan peralatan kantor dengan baik.

## **3. Produktivitas kerja**

Diartikan sebagai hasil pengukuran mengenai apa yang telah diperoleh dari apa yang telah diberikan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang telah dibebankan pada kurun waktu tertentu.

### **3.8 Definisi Variabel Penelitian**

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel dan satu variabel terikat, untuk lebih jelas akan diuraikan dibawah ini:

1. Variabel Bebas ( $X_1$ ) Faktor motivasi kerja yang dimaksud adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan tertentu.
2. Variabel Bebas ( $X_2$ ) Faktor kedisiplinan kerja yang dimaksud adalah sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan yang tertulis maupun tidak tertulis.



3. Variabel Terikat (Y) Produktivitas kerja karyawan yang dimaksud adalah perbandingan seluruh keluaran dengan seluruh masukan yang digunakan dalam proses produksi.

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala Likert (Likert Scale) dengan beberapa pertanyaan dari setiap variabel. Setiap pertanyaan berisikan 5 pilihan jawaban yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-Ragu (RR), Tidak Setuju (ST), Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skala 1 sampai 5.

**Tabel 3.2**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Indikator Penelitian	Skala Likert
Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )	Niat yang baik	1-5
	Taqwa dalam bekerja	
	Ikhlas dalam bekerja (Yusuf, 2015)	
Kedisiplinan kerja (X <sub>2</sub> )	Kehadiran tepat waktu	1-5
	Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan	
	Mentaati peraturan kerja	
	Menjalankan prosedur kerja (Soleha, 2016)	
<b>Variabel</b>	<b>Indikator Penelitian</b>	<b>Skala Likert</b>
Produktivitas Kerja (Y)	Kualitas kerja	1-5
	Kuantitas kerja	
	Kreativitas	
	Kerja sama	
	Pengetahuan tentang pekerjaan	
	Ketertanggung	
	Iniasitif	
	Kualitas pribadi (Suwardi & Utomo, 2011)	

### **3.9 Metode Pengelolaan Dan Analisis Data**

#### **3.9.1 Uji Instrument**

Setelah data terkumpul dari hasil pengumpulan data, perlu segera dilakukan olah data. Pada penelitian kuantitatif kegiatan analisis datanya meliputi pengelolaan data dan penyajian data, melakukan perhitungan untuk mendeskripsikan data dan melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Metode untuk mengolah data menggunakan SPSS atau EVIEWS. Sedangkan metode analisis data yang peneliti gunakan, yaitu:

#### **3.9.2 Uji Validitas**

Menurut Noor (2013) validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut dengan akurasi instrument. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang disusun itu valid maka perlu diuji dengan uji korelasi antar skor (nilai) tiap-tiap butir pertanyaan dengan skor total kuesioner tersebut. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Sekiranya peneliti ingin mengukur kuesioner didalam pengumpulan data penelitian, maka kuesioner yang disusunnya harus mengukur apa yang ingin diukur. Setelah kuesioner tersebut tersusun dan teruji validitasnya, dalam praktik belum tentu data yang terkumpulkan adalah data yang valid, dengan kriteria sebagai berikut:

Jika  $r_{hitung} > r_{table}$ , maka pertanyaan dinyatakan valid.

Jika  $r_{hitung} < r_{table}$ , maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

### **3.9.3 Uji Reabilitas**

Uji reabilitas yaitu pengukuran suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reabilitas jika jawaban karyawan terhadap pernyataan menghasilkan jawaban yang sama dari waktu ke waktu dan jawabannya tidak berubah ubah dan ditemukan reabilitasnya dengan bantuan SPSS. Variabel dinyatakan reliable dengan kriteria sebagai berikut:

Jika  $r$ -alpha positif dan lebih besar dari  $r$ -table maka pernyataan reliable.

Jika  $r$ -alpha negatif dan lebih kecil dari  $r$ -table maka pernyataan tidak reliable.

### **3.10 Uji Asumsi Klasik**

#### **3.10.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Yang dikatakan data yang baik ialah memiliki distribusi normal. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yaitu : jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

#### **3.10.2 Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas ini bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan yang linear antara variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) dengan variabel terikat ( $Y$ ). Jika terdapat adanya hubungan linear atau multikolinearitas antar variabel independen maka akan

menimbulkan kesulitan dalam memisahkan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya. Maka dari itu, dalam pengujian ini harus benar-benar dapat dipastikan bahwa salah satu variabel tidak memiliki hubungan linear atau multikolinearitas di antara variabel-variabel tersebut. Pengujian multikolinearitas dengan menggunakan VIF (*variance inflation factor*) dengan ketentuan.

Jika nilai VIF  $> 0,05$  maka data tersebut berdistribusi normal.

Jika nilai VIF  $< 0,05$  maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

### **3.10.3 Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah dalam sebuah regresi, terjadinya ketidaksamaan varian dan residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa varian variabel sama untuk semua pengamatan atau observasi. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas. Model regresi yang baik yaitu terjadi jika heteroskedastisitas dalam model atau dengan kata lain terjadi jika heteroskedastisitas. Adapun kriteria nya antara lain :

1. Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas apabila nilai probabilitas signifikansi  $> \alpha$  (0,05).
2. Terjadi gejala heteroskedastisitas apabila nilai probabilitas signifikansi  $< \alpha$  (0,05).

### 3.11 Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda merupakan pengembangan dari regresi linear sederhana yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk memprediksi permintaan dimasa yang akan datang berdasarkan data masa lalu atau mengetahui pengaruh salah satu atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Oleh karna itu analisis ini bertujuan untuk mengukur pengaruh variabel bebas yaitu: motivasi dan kedisiplinan kerja, terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan. Adapun saat menganalisa data, peneliti menggunakan bantuan software SPSS agar mudah dalam mengelola data penelitian.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas kerja karyawan

a = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien regresi variabel  $X_1$

$X_1$  = Motivasi

$\beta_2$  = Koefisien regresi variabel  $X_2$

$X_2$  = Kedisiplinan

e = margin of error

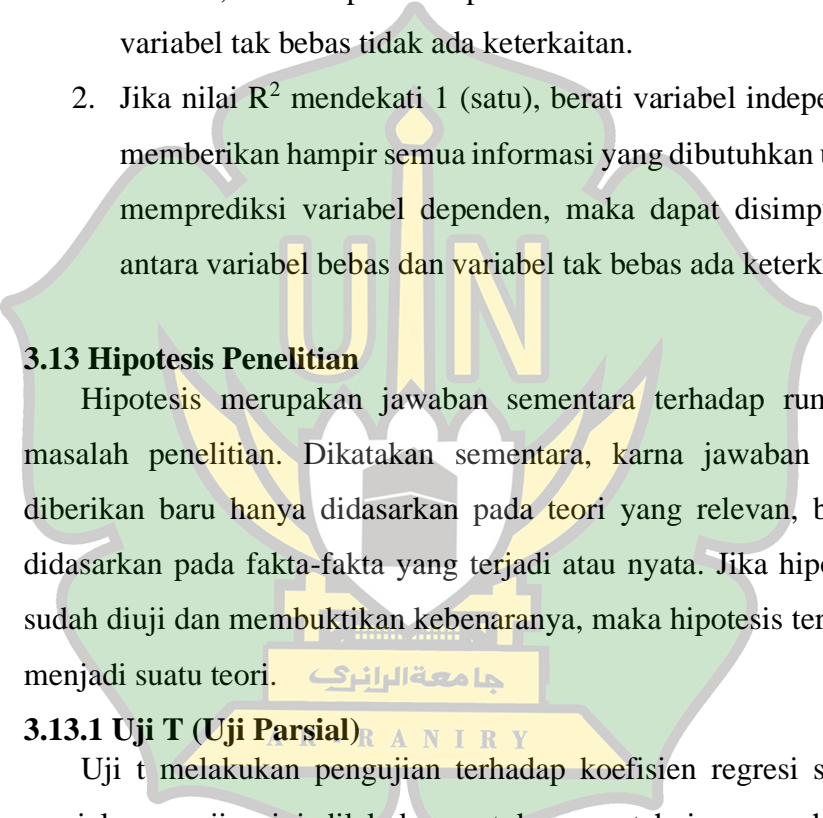
### 3.12 Uji Koefien Determinasi ( $R^2$ )

Pengujian ini dimaksudkan untuk menentukan seberapa besar variabel tak bebas yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel-variabel bebasnya dengan menggunakan perhitungan koefisien determinasi (determination coefficient) yang disimbolkan dengan

$R^2$ . Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Secara sistematis dirumuskan sebagai berikut:

1. Jika nilai  $R^2$  kecil (mendekati nol), berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas, maka dapat disimpulkan antara variabel bebas dan variabel tak bebas tidak ada keterkaitan.
2. Jika nilai  $R^2$  mendekati 1 (satu), berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen, maka dapat disimpulkan antara variabel bebas dan variabel tak bebas ada keterkaitan.

### **3.13 Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru hanya didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta yang terjadi atau nyata. Jika hipotesis sudah diuji dan membuktikan kebenarannya, maka hipotesis tersebut menjadi suatu teori. 

#### **3.13.1 Uji T (Uji Parsial)**

Uji t melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, sehingga dapat diketahui apakah faktor-faktor yang mempengaruhi variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Kedisiplinan Kerja ( $X_2$ ), terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ).  $H_a$  yang diuji adalah suatu parameter yang tidak sama dengan nol dan  $H_0$  adalah suatu

parameter yang sama dengan nol. Hasil pengujian ini kemudian dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut :

Menentukan H0 dan Ha:

H<sub>02</sub>:  $\beta_1 = 0$ : Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Harum Jaya Banda Aceh.

H<sub>a2</sub>:  $\beta_1 \neq 0$ : Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Harum Jaya Banda Aceh.

H<sub>03</sub>:  $\beta_2 = 0$ : Kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Harum Jaya Banda Aceh.

H<sub>a3</sub>:  $\beta_2 \neq 0$ : Kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Harum Jaya Banda Aceh.

Kriteria untuk Penerimaan dan penolakan Hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Jika  $\beta_1 = 0$  : H<sub>02</sub> diterima (H<sub>a2</sub> ditolak); Jika  $\beta_1 \neq 0$  : H<sub>02</sub> ditolak (H<sub>a2</sub> diterima). H<sub>02</sub> diterima (H<sub>a2</sub> ditolak) artinya motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan H<sub>02</sub> ditolak (H<sub>a2</sub> diterima) artinya motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Jika  $\beta_2 = 0$  : H<sub>03</sub> diterima (H<sub>a3</sub> ditolak); Jika  $\beta_2 \neq 0$  : H<sub>03</sub> ditolak (H<sub>a3</sub> diterima). H<sub>03</sub> diterima (H<sub>a3</sub> ditolak) artinya



kedisiplinan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan  $H_{03}$  ditolak ( $H_{a3}$  diterima) artinya kedisiplinan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

### 3.13.2 Uji F ( Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara bersama-sama antara Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Kedisiplinan Kerja ( $X_2$ ), terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ), digunakan uji bersama-sama dengan langkah sebagai berikut:

Menentukan Hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternative ( $H_a$ )

1.  $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ ; Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja dilihat dari perspektif Ekonomi Islam.
2.  $H_a$  : paling sedikit ada satu  $b_i \neq 0$ ,  $i = 1, 2$ ; Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Kerja secara tidak bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja dilihat dari perspektif Ekonomi Islam.

Pengujian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS 23 dan memiliki ketentuan sebagai berikut:

Jika probabilitas (signifikan)  $< 0,05$  atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Jika probabilitas (signifikan)  $> 0,05$  atau  $F_{hitung} < F_{tabel}$   $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Perusahaan PT. Harum Jaya Banda Aceh**

##### **4.1.1 Profil Singkat Perusahaan**

PT. Harum Jaya, melalui proses dari berbagai tahap perkembangan yang diawali dari pondasi sebuah perusahaan kecil yang berbentuk Persekutuan Komanditer (Commanditaire Vennootschap atau CV) dengan peningkatan kemampuan tata kelola perusahaan maka pada tanggal 24 November 2004 disahkan menjadi sebuah Perseroan Terbatas dengan nama PT. Harum Jaya, yang berkantor pusat di Banda Aceh Indonesia dan memiliki kantor cabang diberbagai wilayah lainnya.

Dengan memiliki kemampuan dari pilar usaha meliputi Konstruksi Bangunan, *Real Property* dan *Interior eksterior desain* maka perkembangan perusahaan mengalami peningkatan yang signifikan dan berkelanjutan dari tahun ketahun yang telah berdiri selama lebih dari sepuluh tahun adalah cermin indah yang mampu merefleksikan tingginya komitmen, kemampuan dan kerja keras serta cerdas.

PT. Harum Jaya sebagai salah satu badan usaha jasa konstruksi swasta di Aceh telah banyak memberikan terobosan-terobosan terkait pengembangan Sumber Daya Jasa Konstruksi, salah satunya telah resmi dan terverifikasi sebagai Tempat Uji Kompetensi (TUK) LSP Astekindo sehingga pelaksanaan uji kompetensi tenaga kerja konstruksi sudah bisa dilaksanakan di Aceh.

#### **4.1.2 Visi Dan Misi PT. Harum Jaya**

1. Visi :

Perusahaan konstruksi yang terdepan di industri jasa konstruksi, real property, interior dan eksterior desain yang berkembang secara berkelanjutan melalui komitmen GCG (Good Corporate Governance) dan CSR (Corporate Social Responsibility)

2. Misi :

- a) Perusahaan konstruksi yang terpercaya dan berkualitas tinggi dalam industri konstruksi
- b) Menyediakan jasa dan produk konstruksi bermutu tinggi secara profesional dan berkesinambungan
- c) Peningkatan kompetensi di Area Globalisasi melalui investasi dan partnership skala nasional dan internasional

#### **4.1.3 Bentuk Dan Badan Hukum Perusahaan**

Badan hukum perusahaan Harum Jaya adalah Perseroan Terbatas (PT). PT. Harum Jaya, selaku badan hukum usaha jasa konstruksi melalui biro SDMnya dengan sigap ambil bagian untuk meningkatkan kemampuan SDM, tidak hanya kepada personil Harum Jaya, namun mewadahi masyarakat pelaku konstruksi lainnya untuk melakukan peningkatan SDM sebagai petugas keselamatan konstruksi. Dimana Undang-Undang jasa konstruksi dan Undang-Undang cipta kerja telah mewajibkan kepada pengguna jasa dan penyedia jasa untuk melaksanakan standar keamanan, kesehatan,

keselamatan dan keberlanjutan dalam penyelenggara jasa konstruksi. Peraturan pelaksanaannya ditegaskan di dalam PP No.10 Tahun 2021 tentang pedoman sistem manajemen keselamatan konstruksi.

Perseroan terbatas merupakan badan usaha dan besarnya modal perseroan tercantum dalam anggaran dasar. Kekayaan perusahaan terpisah dari kekayaan pribadi pemilik perusahaan sehingga memiliki harta kekayaan sendiri. Setiap orang dapat memiliki lebih dari satu saham yang menjadi bukti pemilikan perusahaan. pemilik saham mempunyai tanggung jawab yang terbatas, yaitu sebanyak saham yang dimiliki. Apabila utang perusahaan melebihi kekayaan perusahaan, maka kelebihan utang tersebut tidak menjadi tanggung jawab para pemegang saham. Apabila perusahaan mendapat keuntungan maka keuntungan tersebut dibagikan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan. Pemilik saham akan memperoleh bagian keuntungan yang disebut deviden yang besarnya tergantung pada besar-kecilnya keuntungan yang diperoleh perseroan terbatas.

Selain berasal dari saham, modal PT dapat pula berasal dari obligasi, keuntungan yang diperoleh para pemilik obligasi adalah mereka mendapatkan bunga tetap tanpa menghiraukan untung atau ruginya perseroan terbatas tersebut.

#### **4.2 Karakteristik Responden**

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh motivasi dan kedisiplinan kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan

perspektif ekonomi Islam pada PT. Harum Jaya Banda Aceh. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan kedisiplinan kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan perspektif ekonomi Islam pada PT. Harum Jaya Banda Aceh. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 31 orang karyawan sebagai sampel penelitian.

Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dengan karakteristik responden adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini kemudian dikelompokkan menurut jenis kelamin, umur, pendidikan, dan lama berkerja. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan tabel mengenai data responden seperti yang dijelaskan berikut ini:

#### 4.2.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4. 1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Laki-laki	28	90,32%
Perempuan	3	9,68%
Jumlah	31	100%

*Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023*

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden laki-laki lebih banyak dibandingkan responden perempuan. Jumlah seluruh responden sebanyak 31 orang, dimana responden laki-laki tingkat frekuensinya sebesar 90,32%. Hal ini menunjukkan bahwa

jumlah laki-laki lebih banyak dibandingkan perempuan yang bekerja di PT. Harum Jaya Banda Aceh.

#### 4.2.2 Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia Responden	Frekuensi	Persentase
19-27	26	83,88%
28-36	4	12,90%
37-45	1	3,22%
Jumlah	31	100%

*Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023*

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa umur responden yang terbanyak adalah 19-27 tahun yaitu sebanyak 26 orang atau 83,88%, diikuti dengan usia responden 28-36 tahun sebanyak 4 orang atau 12,90%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Harum Jaya Banda Aceh sebagian besar berusia muda dan pada umur yang sedang produktif. Hal ini menunjukkan bahwa pada usia yang masih relatif muda, semangat kerja yang dimiliki masih relatif tinggi.

#### 4.2.3 Responden Berdasarkan Pendidikan

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan Responden	Frekuensi	Persentase
SMA/SMK	1	3,22%
Diploma	6	19,36%
S1	24	77,42%
Jumlah	31	100%

*Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023*

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa pendidikan responden yang terbanyak adalah S1 yaitu sebanyak 24 orang atau 77,42%. Hal

ini menunjukkan tingkat pendidikan yang ditempuh sebagian besar karyawan PT. Harum Jaya Banda Aceh adalah S1.

#### 4.2.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi	Presentase
0-9	30	96,78%
10-18	1	3,22%
Jumlah	31	100%

*Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023*

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 31 responden, dimana jumlah responden yang terbanyak yaitu masa kerja 0-9 tahun berjumlah 30 orang dengan presentase 96,78%. Serta diikuti dengan masa kerja 10-18 tahun yang berjumlah 1 orang dengan presentase 3,22%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Harum Jaya Banda Aceh memiliki masa kerja yang lumayan lama.

#### 4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Pada bab sebelumnya telah diuraikan bahwa tujuan penelitian ini adalah ingin mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan kedisiplinan kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan perspektif ekonomi Islam pada PT. Harum Jaya Banda Aceh. Dari hasil penelitian didapatkan kumpulan data melalui teknik pengisian kuesioner sebanyak 31 responden, dalam penelitian ini menggunakan deskripsi variabel untuk mengungkap kondisi dari variabel-variabel dalam penelitian ini. Selanjutnya akan diuraikan tanggapan seluruh responden terhadap masing-masing variabel tersebut sebagai berikut:



### 4.3.1 Variabel X1 (Motivasi Kerja)

Hasil tanggapan mengenai motivasi kerja dalam perspektif Islam dijelaskan pada Tabel 4.5:

**Tabel 4.5**  
**Tanggapan Responden Motivasi Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam**

No	Pertanyaan	Skor					Modus
		SS (5)	S (4)	RR (3)	TS (2)	STS (1)	
<b>NIAT</b>							
1	Semua aspek kehidupan termasuk dalam bekerja bisa bernilai ibadah ketika diniatkan karena Allah	12	15	2	2	0	4
2	Sebelum saya memulai pekerjaan saya selalu berniat dan berdoa	13	8	7	3	0	5
<b>TAQWA</b>							
3	Bagi saya bahwa mencari rezeki yang halal adalah suatu kewajiban	13	9	3	4	2	5
4	Ketika melaksanakan pekerjaan, saya selalu memohon perlindungan kepada Allah	9	10	7	2	3	4
5	Saya merasa bahwa sistem kerja dalam perusahaan ini tidak melanggar syari'at agama saya	5	7	4	12	3	2
<b>IKHLAS</b>							
6	Saya selalu ikhlas dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh atasan saya	6	3	3	16	2	2
7	Bagi saya bahwa ikhlas merupakan kunci utama	6	3	2	18	2	2

**Tabel 4.5-Lanjutan**

No	Pertanyaan	Skor					Modus
		SS (5)	S (4)	RR (3)	TS (2)	STS (1)	
	dalam melakukan pekerjaan						
8	Setiap ada teguran dan masukan dari atasan saya, saya selalu ikhlas menerimanya	5	4	1	20	1	2
	Modus						2

Sumber: Data Primer yang Diolah (April 2023)

Berdasarkan Tabel 4.5 memperlihatkan bahwa nilai modus dari keseluruhan tingkat kesetujuan para responden terhadap variabel motivasi kerja sebesar 2, yaitu berada pada kategori tidak setuju, dimana responden dominan menjawab tidak setuju untuk setiap item pernyataan yang ada pada variabel motivasi kerja.

#### 4.3.2 Variabel X2 (Kedisiplinan Kerja)

Hasil tanggapan responden mengenai kedisiplinan kerja karyawan pada PT. Harum Jaya Banda Aceh dapat dijelaskan pada Tabel 4.6:

**Tabel 4.6**  
**Tanggapan Responden Kedisiplinan Kerja**

No	Pertanyaan	Skor					Modus
		SS (5)	S (4)	RR (3)	TS (2)	STS (1)	
<b>KEHADIRAN TEPAT WAKTU</b>							
1	Saya merasa bahwa saya tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja	12	14	3	2	0	4
2	Saya selalu pulang bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan	15	10	1	3	2	5
<b>KETEPATAN WAKTU MENYELESAIKAN PEKERJAAN</b>							
3	Saya selalu menyelesaikan	8	14	2	5	3	4

**Tabel 4.6-Lanjutan**

No	Pertanyaan	Skor					Modus
		SS (5)	S (4)	RR (3)	TS (2)	STS (1)	
	pekerjaan saya dengan tepat waktu						
4	Saya tidak pernah menunda untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya	14	10	2	2	3	5
<b>MENTAATI PERATURAN PEKERJAAN</b>							
5	Saya selalu menggunakan seragam dan atribut lengkap sesuai dengan peraturan perusahaan	16	4	3	4	4	5
6	Setiap yang melanggar peraturan maka pihak perusahaan akan memberikan sanksi yang tegas	14	10	1	1	5	5
<b>MENJALANKAN PROSEDUR KERJA</b>							
7	Prosedur yang di standarkan sesuai dengan kemampuan pegawai	16	9	1	3	2	5
	Modus						<b>5</b>

*Sumber: Data Primer yang Diolah (April 2023)*

Berdasarkan Tabel 4.6 memperlihatkan bahwa nilai modus dari keseluruhan tingkat kesetujuan para responden terhadap variabel kedisiplinan kerja sebesar 5, yaitu berada pada tingkat kategori sangat setuju, dimana responden dominan menjawab sangat setuju untuk setiap item pernyataan yang ada pada variabel kedisiplinan kerja.

### **4.3.3 Variabel Y (Produktivitas Kerja Karyawan)**

Merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Adapaun kinerja karyawan yang dimaksudkan dalam penelitian ini diukur melalui 8 (delapan)

indikator utama yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, kreativitas, kerjasama, pengetahuan tentang pekerjaan, ketergantungan, inisiatif, dan kualitas pribadi. Adapun tanggapan responden terhadap kedelapan hal tersebut dapat dijelaskan pada Tabel 4.7:

**Tabel 4.7**  
**Tanggapan Responden Produktivitas Kerja Karyawan**

No	Pertanyaan	Skor					Modus
		SS (5)	S (4)	RR (3)	TS (2)	STS (1)	
<b>KUALITAS KERJA</b>							
1	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat saya capai dengan baik	15	13	2	1	0	5
2	Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja	14	12	2	3	0	5
<b>KUANTITAS KERJA</b>							
3	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan	10	10	5	6	0	5
4	Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu	8	13	7	3	0	4
<b>KREATIVITAS</b>							
5	Kreativitas yang tinggi dapat membantu saya mencapai hasil kerja yang lebih baik	16	9	2	2	2	5
6	Saya mencari cara lain ketika saya mengalami kebuntuan kerja	16	9	1	2	3	5
<b>KERJA SAMA</b>							

**Tabel 4.7-Lanjutan**

No	Pertanyaan	Skor					Modus
		SS (5)	S (4)	RR (3)	TS (2)	STS (1)	
7	Saya lebih mengutamakan kepentingan kelompok daripada kepentingan pribadi dalam menyelesaikan pekerjaan	13	9	4	3	2	5
8	Saya selalu bersedia untuk bekerja sama dengan sesama anggota perusahaan	13	9	4	2	3	5
<b>PENGETAHUAN TENTANG PEKERJAAN</b>							
9	Pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu saya dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja	21	4	2	2	2	5
10	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya lebih menguasai bidang tugas yang saya kerjakan	11	12	3	3	2	4
<b>KETERGANTUNGAN</b>							
11	Bagi saya, bahwa ketergantungan kepada sesama karyawan itu tidak baik	12	10	5	4	0	5
12	Saya selalu bertanya dan meminta bantuan ketika saya tidak bisa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan saya	16	8	5	2	0	5
<b>INISIATIF</b>							
13	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak	13	10	2	3	3	5

**Tabel 4.7-Lanjutan**

No	Pertanyaan	Skor					Modus
		SS (5)	S (4)	RR (3)	TS (2)	STS (1)	
	perlu banyak intruksi dan umpan balik dari atasan saya						
14	Saya selalu focus mengerjakan pekerjaan, walaupun tidak ada atasan dikantor	16	8	2	3	2	5
<b>KUALITAS PRIBADI</b>							
15	Saya selalu memberikan gagasan-gagasan untuk kemajuan perusahaan	13	9	4	4	1	5
16	Saya menyukai tantangan, perubahan dan kesempatan baru	13	10	5	3	0	5
	Modus						<b>5</b>

*Sumber: Data Primer yang Diolah (April 2023)*

Berdasarkan Tabel 4.7 memperlihatkan bahwa nilai modus dari keseluruhan tingkat kesetujuan para responden terhadap Produktivitas Kerja Karyawan yaitu sebesar 5, yang berada pada kategori sangat setuju, dimana responden dominan menjawab sangat setuju untuk setiap item pernyataan yang ada pada variabel Produktivitas Kerja Karyawan.

#### **4.4 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas**

##### **1. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk memutuskan setiap pertanyaan yang telah disusun dalam suatu kuesioner. Dengan uji validitas, peneliti dapat menjamin pernyataan di dalam suatu instrument dan dikatakan sah, sehingga akan menghasilkan suatu hasil yang bagus dan berbeda. Pada situasi ini, suatu analisis yang membandingkan r hitung

dengan r tabel dimana 0,005 merupakan taraf yang signifikan. R tabel =  $n-2 = 31-2 = 29 = 0,355$

**Tabel 4.8**  
**Uji Validitas**

a. Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ )

Variabel $X_1$	R hitung	R tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0,657	0,355	Valid
Pertanyaan 2	0,824		Valid
Pertanyaan 3	0,722		Valid
Pernyataan 4	0,744		Valid
Pernyataan 5	0,893		Valid
Pernyataan 6	0,889		Valid
Pernyataan 7	0,851		Valid
Pernyataan 8	0,819		Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (April 2023)

b. Variabel Kedisiplinan Kerja ( $X_2$ )

Variabel $X_2$	R hitung	R tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0,683	0,355	Valid
Pertanyaan 2	0,855		Valid
Pertanyaan 3	0,859		Valid
Pernyataan 4	0,942		Valid
Pernyataan 5	0,863		Valid
Pernyataan 6	0,778		Valid
Pernyataan 7	0,808		Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (April 2023)

c. Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Variabel Y	R hitung	R tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0,576	0,355	Valid
Pertanyaan 2	0,690		Valid
Pertanyaan 3	0,420		Valid
Pernyataan 4	0,502		Valid
Pernyataan 5	0,839		Valid
Pernyataan 6	0,863		Valid
Pernyataan 7	0,737		Valid



**Tabel 4.8-Lanjutan**

Variabel Y	R hitung	R tabel	Keterangan
Pernyataan 8	0,858		Valid
Pernyataan 9	0,808		Valid
Pernyataan 10	0,831		Valid
Pernyataan 11	0,675		Valid
Pernyataan 12	0,803		Valid
Pernyataan 13	0,920		Valid
Pernyataan 14	0,922		Valid
Pernyataan 15	0,735		Valid
Pernyataan 16	0,783		Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (April 2023)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat dilihat bahwa indikator pernyataan yang terdapat pada instrument penelitian ini hasil uji validitasnya adalah valid. Ketiga variabel diatas dikatakan valid hal tersebut dapat dilihat bahwa  $r_{hitung}$  lebih besar dari pada  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ )

## 2.Uji Reabilitas

Reabilitas merupakan uji yang bertujuan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang akan digunakan untuk suatu pengukuran yang akan diukur ulang. untuk mengukur reabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Apabila koefisien Cronbach Alpha  $> 0,60$  maka data yang akan diuji memiliki tingkat reabilitas yang baik. Dan apabila koefisien Cronbach Alpha yang  $< 0,60$  maka data yang akan diuji akan memiliki tingkat reabilitas tidak baik.

**Tabel 4.9**  
**Uji Realibilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Minimal Cronbach Alpha</b>	<b>Cronbach Alpha</b>
Motivasi ( $X_1$ )	0,60	0,921
Kedisiplinan Kerja ( $X_2$ )		0,921
Produktivitas Kerja (Y)		0,950

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (April 2023)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas pada tabel 4.9 maka dapat dilihat bahwasanya variabel dari *output Reability Statistic* menunjukkan hasil sebesar 0,921  $X_1$ , 0,921  $X_2$ , dan 0,950 Y. Data reliabel atau dapat dipercaya karena ketiga variabel nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,60.

#### **4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik**

##### **1. Uji Normalitas**

Uji Normalitas merupakan uji yang digunakan untuk menguji model regresi dari variabel residual yang memiliki distribusi yang normal. Dalam memutuskan uji selanjutnya maka nilai residual haruslah normal, apabila nilai residual tersebut tidak normal maka uji statistik akan menjadi tidak valid. Dalam hal ini maka pengujian normalitas digunakan dengan program SPSS, agar lebih spesifik maka memeriksa nilai Kolmogorov-Smirnov Test, histogram dan p-plot.

**Tabel 4.10**  
**Uji Normalitas**

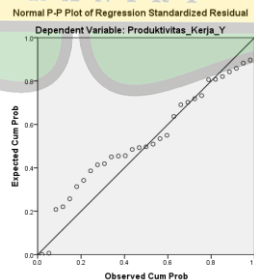
		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.54397480
	Absolute	.156
Most Extreme Differences	Positive	.096
	Negative	-.156
	Test Statistic	.156
Asymp. Sig. (2-tailed)		.062 <sup>c</sup>

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (April 2023)*

Berdasarkan tabel 4.10 maka dapat dilihat bahwasanya nilai Asymp Sig (2-tailed) adalah normal dikarenakan nilai kolmogorov lebih besar dari 0,05 yaitu 0,062 maka dapat dinyatakan jika variabel residual terdistribusi normal karena nilai signifikannya lebih besar dari 0,05.

**Gambar 4.1**

**Uji Normalitas**



Berdasarkan gambar 4.1 di atas bahwasanya titik tersebut menyebar disekitar garis diagonal dan juga mengikuti arah garis diagonal dan terdistribusi normal. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil penyebaran titik pada P-P Plot Of Regression Standardized Residual dapat dikatakan normal.

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolineritas merupakan suatu uji yang digunakan untuk melakukan pengujian, apakah terdapat korelasi antara variabel bebas (independent) di dalam suatu model regresi.

**Tabel 4.11**  
**Uji Multikolineritas**

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Motivasi (X1)	0,484	2,065
Kedisiplinan Kerja (X2)	0,484	2,065

Sumber: Data Diolah SPSS (April 2023)

Berdasarkan tabel 4.11 maka dapat diketahui hasil tidak terjadi multikolinieritas dikarenakan nilai tolerance  $> 0,10$  , yaitu:

- Motivasi (X1) dengan nilai *tolerance*  $0,484 > 0,10$
- Kedisiplinan Kerja (X2) dengan nilai *tolerance*  $0,484 > 0,10$

Sedangkan nilai VIF  $< 10$

- Motivasi (X1) dengan nilai VIF  $2,065 < 10$
- Kedisiplinan Kerja (X2) dengan nilai VIF  $2,065 < 10$

Maka bisa dinyatakan bahwasanya hasil persamaan model regresi tidak terdapat multikolinearitas yang berarti tidak terdapat

kolerasinya antara variabel independent maka layak dipakai untuk analisis selanjutnya.

### 3. Uji Heterokedastitas

Heterokedastisitas merupakan uji yang menguji apakah terdapat ketidakseimbangan dari residual untuk segala persepsi pada model regresi linear. Jika asumsi heterokedastisitas tidak dapat terpenuhi maka model regresi akan dinyatakan tidak valid.

**Tabel 4.12**  
**Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig.
Motivasi (X1)	0,338
Kedisiplinan Kerja (X2)	0,573

Sumber : Data Diolah SPSS (April 2023)

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai signifikan dari Abs\_Res dengan variabel-variabel yang telah ditransformasi ke Absolute (Abs) adalah melebihi nilai alpha (0,05), nilai signifikan pada Harga Jual sebesar 0,338, pada variabel Kedisiplinan Kerja (X2) sebesar 0,573,. Sehingga kedua variabel lebih besar dari 0,05 sehingga terbebas dari heterokedastisitas.

### 4.6 Analisis Regresi Linear berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengkorelasi dari variabel bebas yang terdiri dari Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>), Kedisiplinan (X<sub>2</sub>), dan variabel terikatnya adalah Produktivitas Kerja Karyawan (Y) yang berfungsi untuk dapat mengetahui pengaruh positif dan negative dari faktor tersebut.

**Tabel 4.13**  
**Regresi Linear Berganda**

Variabel	Unstandarized B	Standar Error	Standarized Coefecient Beta	Signifikan
Constant	19,811	6,459		0,005
Motivasi (X1)	0,859	0,293	0,474	0,007
Kedisiplinan Kerja (X2)	0,765	0,315	0,315	0,022

Sumber: Data Diolah (April 2023)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil dari analisis regresi linear berganda sehingga terdapat persamaannya variabel-variabel yang dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan sebagaimana yang dijelaskan berikut :

$$Y = a + b \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 19,811 + 0,859 X_1 + 0,765 X_2 + e$$

**Keterangan:**

Y = Produktivitas kerja karyawan

a = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien regresi variabel  $X_1$

$X_1$  = Motivasi

$\beta_2$  = Koefisien regresi variabel  $X_2$

$X_2$  = Kedisiplinan

e = margin of error

- a. motivasi ( $X_1$ ) sebesar 0,859 yang artinya apabila mengalami peningkatan sebesar 1 satuan dengan variabel bebas lain konstan maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,859.

- b. Kedisiplinan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,765 yang artinya apabila mengalami kenaikan sebesar 1 satuan dengan variabel bebas lain konstan maka akan meningkatkan kedisiplinan sebesar 0,765.

#### 4.7 Hasil Uji Hipotesis

##### 1. Uji t

Uji t ataupun uji parsial merupakan model analisis linear berganda yang berencana untuk meninjau dampak dari variabel independent pada variabel dependen. Suatu pengujian akan terselesaikan dengan melihat  $t$  hitung dan  $t$  tabel atau membandingkan nilai sig dan nilai alpha yang digunakan dalam suatu penelitian. Dikatakan suatu faktor bebas apabila berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dan nilai sig  $< 0,05$ . Uji t dilihat dari perbandingan nilai  $t$  hitung dan nilai  $t$  tabel sehingga diperoleh nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel. Adapun hasil uji T dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.14**  
Uji t

Variabel	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Signifikan
Constant	3,067		0,005
Motivasi ( $X_1$ )	2,933		0,007
Kedisiplinan Kerja ( $X_2$ )	2,431	2,048	0,022

Sumber: Data Diolah (April 2023)



T tabel  $df = n - k - 1 = 31 - 2 - 1 = 28$

T tabel = 2,048

- a. Pada variabel Motivasi (X1) berpengaruh karena memiliki t hitung  $2,933 > 2,048$  t tabel maka disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti X1 secara parsial mendapatkan pengaruh terhadap Produktivitas (Y) dan signifikan karena  $0,007 < 0,050$
- b. Pada variabel Kedisiplinan Kerja (X2) berpengaruh karena memiliki t hitung  $2,431 > 2,048$  t tabel maka disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti X2 berpengaruh terhadap Produktivitas (Y) dan signifikan karena  $0,002 < 0,050$

## 2. Uji F

Uji f merupakan uji yang pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas telah dimasukkan ke dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Adapun hasil uji F sebagai berikut:

**Tabel 4.15**

**Uji f  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3998.015	2	1999.007	25.558	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2189.985	28	78.214		
	Total	6188.000	30			

Sumber: Data Diolah (April 2023)

$$F \text{ tabel } df1 = k - 1 = 2 - 1 = 1$$

$$F \text{ tabel } df2 = n - k - 1 = 31 - 2 - 1 = 28$$

Maka  $f$  tabel 4,20

$F$  tabel yang terdapat pada Tabel 4.15 Variabel motivasi dan kedisiplinan kerja berpengaruh secara simultan atau secara bersama-sama karena  $f_{hitung} > f_{tabel}$   $25,558 > 4,20$  dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,050$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan kedisiplinan kerja berpengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

### 3. Uji Koefisien Determinan (Uji R Square)

Koefisien determinan atau R square bertujuan untuk mengetahui kemampuan independent dan mampu menjelaskan bagaimana variabel dependen dalam penelitian ini.

**Tabel 4.16**  
**Uji R Square**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.804 <sup>a</sup>	.646	.621	8.844

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan\_Kerja\_X2, Motivasi\_Kerja\_X1  
b. Dependent Variable: Produktivitas\_Kerja\_Y

*Sumber: Data Diolah (April 2023)*

Nilai koefisien determinasi atau R square pada tabel diatas adalah 0,646 sehingga 64,6% variabel motivasi dan kedisiplinan

kerja mampu menjelaskan variabel produktivitas kerja. Sedangkan sisanya 35,4% dijelaskan oleh variabel yang tidak terdapat pada penelitian.

#### **4.8 Pembahasan Hasil Penelitian**

##### **4.8.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Harum Jaya Banda Aceh**

Berdasarkan hasil dari Tabel 4.14 yang menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, bahwasanya variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) secara parsial mendapatkan pengaruh positif terhadap Produktivitas kerja ( $Y$ ). Hasil penelitian variabel ini menjelaskan bahwasanya karyawan yang memiliki motivasi kerja lebih besar dari pada karyawan yang belum memiliki motivasi kerja.

Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dikarenakan jika motivasi yang diberikan oleh PT. Harum Jaya Banda Aceh terhadap para karyawan PT. Harum Jaya Banda Aceh dapat mendorong para karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja dan kuantitas kerjanya maka dapat mencapai produktivitas kerja yang diharapkan oleh PT. Harum Jaya Banda Aceh, tetapi jika motivasi yang diberikan kurang baik dan tidak sesuai dengan yang diperlukan oleh para karyawan maka para karyawan PT. Harum Jaya Banda Aceh tidak akan termotivasi dalam pekerjaannya.

Motivasi yang diinginkan oleh karyawan PT. Harum Jaya Banda Aceh harus sesuai dengan kebutuhan di tempat pekerjaannya sehingga motivasi yang diberikan itu dapat menggerakkan dan mendorong para karyawan dalam bekerja dengan baik dan dapat

membuat para karyawan bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan PT. Harum Jaya Banda Aceh, dengan harapan agar produktivitas kerja yang baik dapat dicapai sesuai tujuan yang diharapkan oleh PT. Harum Jaya Banda Aceh.

Adapun dalam penelitian Alaik Allama (2012) “Pengaruh Motivasi Kerja Islam Dan Budaya Kerja Islam Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Baitul Mal Wat Tamwil (bmt) di Kudus”. Penelitian menyimpulkan bahwa variabel motivasi kerja Islam dan budaya kerja Islam mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BMT di kabupaten Kudus. Berdasarkan hasil penelitian ini juga di dukung oleh penelitian Dedeh Kholidah “Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT BPRS Amanah Ummah Bogor”, penelitian menunjukkan pengaruh hubungan yang positif dan signifikan antara pengaruh motivasi terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada PT BPRS Amanah Ummah Bogor, dengan tingkat signifikan 64,42% dan 35,58% dipengaruhi oleh variabel lain.

#### **4.8.2 Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Harum Jaya Banda Aceh**

Berdasarkan Tabel 4.14 diketahui variabel kedisiplinan kerja ( $X_2$ ) menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti menyatakan bahwa variabel kedisiplinan kerja secara parsial mendapatkan pengaruh positif terhadap Produktivitas kerja (Y). Dalam artiannya bahwa karyawan pada PT. Harum Jaya Banda Aceh sudah menerapkan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas atau

pekerjaan yang diberikan oleh atasannya. Sehingga dapat menjadi suatu faktor untuk dapat mencapai produktivitas kerja, karna pada diri karyawan yang ada di dalam PT. Harum Jaya Banda Aceh, sudah menerapkan sikap disiplin saat menjalankan atau melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Kedisiplinan akan berpengaruh terhadap produktivitas apabila para karyawan mematuhi dan mentaati semua peraturan perusahaan dan menjalankan semua kewajiban yang seharusnya dilakukan oleh para karyawan sebagai suatu bentuk bahwa karyawan itu menerima akan tugas yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh oleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi, karena itu untuk mendapatkan kedisiplinan yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula. Pemimpin sendiri harus sering melakukan sosialisasi, atau arahan dan bimbingan lagi kepada karyawan yang masih kurang disiplin dalam pekerjaannya agar para karyawan melaksanakan kewajiban dan tugas yang diberikan kepadanya itu dijalankan dengan baik, dan bagaimana cara para karyawan mau dan bersedia untuk menerapkan lagi kedisiplinan yang baik dalam melakukan pekerjaannya, sehingga mampu mencapai produktivitas kerja yang diharapkan oleh PT. Harum Jaya Banda Aceh.

Para karyawan akan mau melaksanakan disiplin kerja bila ada terdapat aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka,

dengan demikian para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja yang perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu. Perlu adanya keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuat oleh karyawannya, karena dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan akan merasa yakin untuk tidak akan berbuat hal yang serupa. Oleh sebab itu dengan adanya pengawasan dari pemimpin, maka sedikit banyaknya para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja dengan baik.

Kedisiplinan karyawan mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dilaksanakan atau dikerjakan berjalan sesuai dengan mekanisme yang telah ditentukan oleh organisasi. Islam menepatkan disiplin kerja bukan hanya sekedar sisipan atau perintah saja, namun akan tetapi menepatkannya sebagai tema sentral dalam pembangunan umat, karena untuk mewujudkan suatu pribadi yang baik dan masyarakat yang tangguh maka bisa dilakukan apabila penghayatan atas esensi kerja kemuliaannya dikaji sebagai pokok kajian bagi setiap muslim, sampai menjadi kebiasaan dan budaya yang khas didalam sebuah organisasi. Seorang karyawan muslim yang bekerja dalam suatu tempat, pasti akan menyertakan Allah dalam setiap langkahnya, dan pasti akan takut kepada Allah dalam setiap prilaku atau tindakannya, seorang karyawan muslim akan menjalankan atau meninggalkan sesuatu hanya karna takut kepada Allah SWT (Soleha, 2016).



Dengan demikian maka akan terbentuk suatu etika Islami yang menuntun perilaku para karyawan dalam perusahaan tempat kerja atau diluar tempat pekerjaannya. Masyarakat muslim akan terbentuk berdasarkan atas kesamaan akidah dan keyakinannya, para karyawan merupakan bagian dari suatu anggota masyarakat untuk menjalankan tugas untuk kemaslahatan bersama. (Anoraga & Prasetyo, 2015), seperti dalam penelitian dari Rahmayani (2016) “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada BAPEDA Provinsi Sulawesi Barat”. Yang menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

#### **4.8.3 Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Harum Jaya Banda Aceh**

Berdasarkan Tabel 4.15 diketahui bahwa variabel motivasi kerja dan kedisiplinan kerja berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Harum Jaya Banda Aceh. Hal ini dijelaskan dengan hasil dari uji ANOVA menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kedisiplinan kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel terikat produktivitas kerja ( $Y$ ).

Dalam penelitian ini maka diketahui bahwa motivasi dan kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja para karyawan. Hasilnya juga signifikan dengan menunjukkan bahwa selama ini PT. Harum Jaya Banda Aceh telah memperhatikan peraturan-peraturan yang dibuat agar mudah dipahami dan dapat



dijalankan dengan baik oleh para karyawannya. Motivasi dan kedisiplinan kerja seorang karyawan dapat melatih kepribadian karyawan agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik dalam pekerjaannya. Motivasi yang ditanamkan pada diri karyawan dan kedisiplinan yang dijalankan oleh karyawan dalam bekerja yaitu, dengan mentaati peraturan-peraturan dan tata tertib pekerjaan yang ada pada organisasi atau sistem kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi dimana karyawan harus bekerja sesuai dengan aturan.

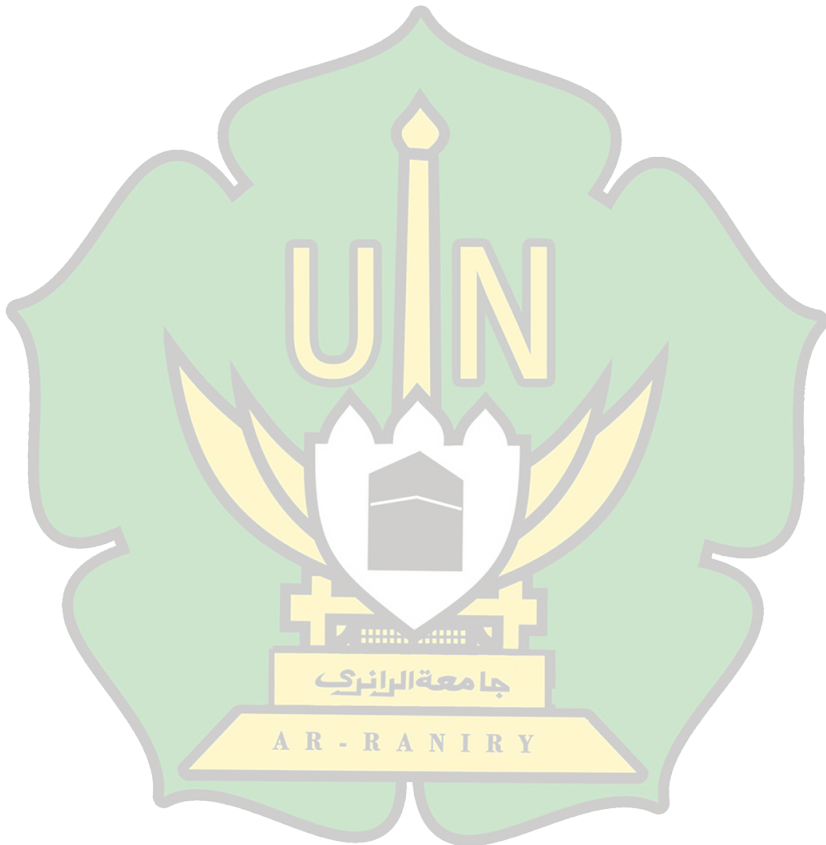
Hal ini apabila dilihat dalam pandangan Islam dimana seseorang karyawan yang bisa bekerja secara disiplin, dan yang melakukan pekerjaannya dengan semangat motivasi yang tinggi, bahwa bekerja dalam bentuk hukum Islam bukan hanya tentang mengejar kekayaan atau status jabatan dengan berbagai cara semata, tetapi bekerja mencakup segala bentuk amalan atau bekerja yang mempunyai unsur kebaikan agar untuk mendapatkan keberkahan bagi diri karyawan sendiri, bagi keluarga, dan bagi masyarakat sekitar, karena dalam tiap kegiatan pekerjaan yang dilakukan, merupakan suatu ibadah jika diniatkan karena Allah. Dimana seorang karyawan yang sudah melaksanakan pekerjaannya secara disiplin dengan baik dan melakukannya dengan tulus serta menerapkan etika dan norma dalam pekerjaannya dan ikhlas melakukan tugasnya, maka ini merupakan suatu bentuk amal saleh, yang berarti sudah melaksanakan atau menjalankan amanah yang telah diberikan oleh atasan kepada karyawan tersebut (Anoraga & Prasetyo, 2015).

Memiliki motivasi untuk bekerja dan kedisiplinan dalam bekerja, merupakan salah satu kunci menuju kesuksesan. Kesuksesan adalah hak setiap karyawan yang termotivasi dan disiplin dalam melakukan tugas atau pekerjaannya. Dimana motivasi dan kedisiplinan membuat semuanya menjadi teratur, jika semuanya sudah teratur maka akan mudah bagi karyawan untuk mencapai produktivitas kerja yang baik sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

Pengaruh motivasi dan kedisiplinan secara bersama-sama yang sudah dijelaskan, tentu dapat dipahami bahwa seorang karyawan yang memiliki motivasi tinggi dan kedisiplinan yang bagus dalam pekerjaannya, maka akan mudah baginya untuk dapat mencapai produktivitas kerja, karena apabila terjadi penurunan produktivitas, maka hal tersebut merupakan indikasi dari rendahnya semangat dan kegairahan dalam bekerja, sehingga dapat dikatakan bahwa tinggi rendahnya produktivitas tergantung dari tinggi rendahnya semangat dan kegairahan karyawan dalam bekerja. Semangat kerja para karyawan akan lebih meningkat manakala instansi selalu memotivasi para karyawan untuk berprestasi, dan tidak menutup kemungkinan instansi akan memberikan penghargaan pada karyawan yang berprestasi dalam pekerjaannya (Setiawan, 2013).

Sejalan dengan penelitian dari Rahmayani (2016) “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada BAPEDA Provinsi Sulawesi Barat”. Yang menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Seluruh hipotesis penelitian dinyatakan diterima, hal ini menandakan bahwa peningkatan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja.



## **BAB V PENUTUP**

### **5.1 Kesimpulan**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi dan kedisiplinan kerja dalam meningkatkan produktivitas dilihat dari perspektif ekonomi Islam (studi kasus pada karyawan PT. Harum Jaya Banda Aceh) maka dapat ditarik kesimpulan yaitu, sebagai berikut:

1. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Harum Jaya Banda Aceh. Dapat diketahui bahwa motivasi yang diberikan kepada karyawan dapat menumbuhkan semangat serta dorongan kerja kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Harum Jaya Banda Aceh.
2. Kedisiplinan kerja secara parsial mendapatkan pengaruh positif terhadap Produktivitas kerja karyawan. dimana karyawan yang ada pada PT. Harum Jaya Banda Aceh, sudah cukup disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dengan kedisiplinan karyawan dalam bekerja dengan baik, diharapkan dapat mencapai tujuan perusahaan sesuai yang telah ditetapkan perusahaan.
3. Motivasi kerja dan Kedisiplinan kerja dalam perspektif Ekonomi Islam secara simultan atau secara bersama-sama

berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Harum Jaya Banda Aceh.

## 5.2 Saran

Saran dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi karyawan, khususnya yang beragama Islam, motivasi dan kedisiplinan kerja terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja dalam bekerja. Oleh karena itu, karyawan hendaknya menjadikan patokan semangat dalam bekerja, selain itu harus selalu memperbaiki niat sebelum bekerja agar tidak ada pekerjaan yang sia-sia serta keikhlasan dan ketaqwaan untuk memperoleh hasil yang lebih besar.
2. Bagi PT. Harum Jaya Banda Aceh, hendaknya meningkatkan pendalaman-pendalaman agama masing-masing, agar karyawan dapat lebih menghargai dan menerapkan nilai-nilai ajaran mereka kedalam dunia kerja mereka.
3. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya dapat menganalisis faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap peningkatan motivasi dan kedisiplinan kerja dalam perspektif Islam pada karyawan PT. Harum Jaya Banda Aceh seperti faktor internal dan eksternal, agar penelitian ini dapat lebih baik.

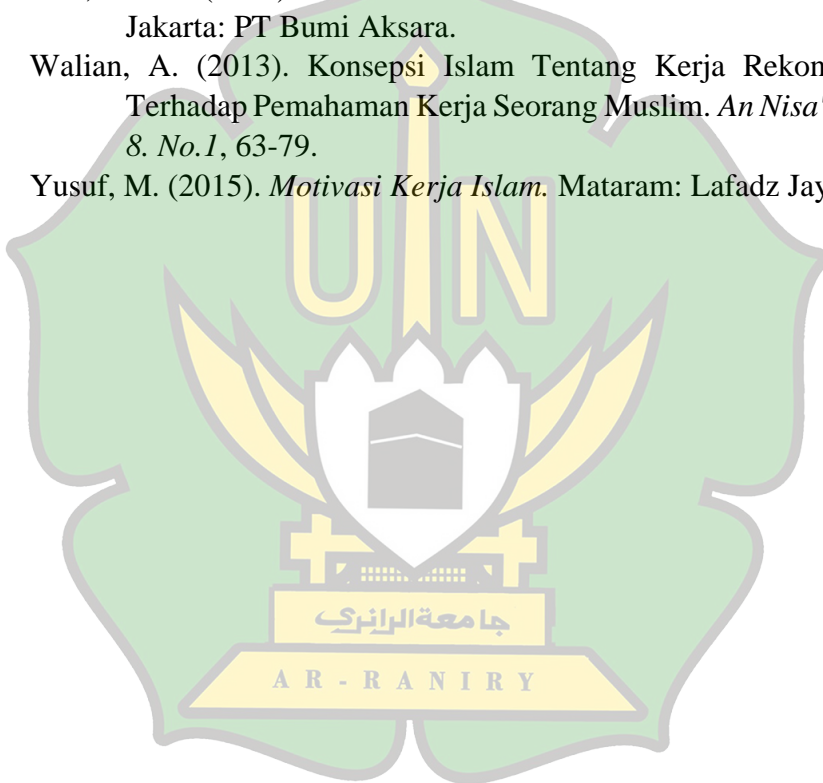
## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. H., Sham, F. m., & Ismail, A. (2018). *Pendekatan Motivasi Dalam Dakwah Remaja*.
- Abdullah, W. (2010). Disiplin Kerja Dalam Islam. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 152-168.
- Adhari, I. Z. (2019). *Optimalisasi Kinerja Karyawan*. Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media.
- Anoraga, B., & Prasetyo, A. (2015). Motivasi Kerja Islam Dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol.2 No.7, 531-541.
- Arianto, D. A. (2013). *pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar*.
- Dayana, I., & Marbun, . J. (2018). *Motivasi Kehidupan*. Bogor: GUEPEDIA.
- Denny, Margery, E., & Goh, T. S. (2021). Pengaruh Gaji dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sinar Fajar Cahaya Abadi Medan. *Jurnal Bisnis Kolega*, Vol.7 No.2, 1-9.
- Eros, E. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru DI SMP Negeri Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes Jawa Tengah. *Jurnal Administrasi Publik dan Birokrasi*, Vol.1 No.1, 1-12.
- Hasmy, Z. A. (2019). Konsep Produktivitas Kerja Dalam Islam. *Jurnal Balanca*, Vol.1 No.2, 195-211.
- Ishaya, S. R. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Arka Mahesa Pratama di Jakarta Selatan. *Jurnal Lentera Bisnis*, Vol.6 No.2, 94-107.
- Mardijani, P. (2015). Motivasi Sebagai Pendorong Produktivitas Kerja. 1-23.
- Muammam, M., Supryanto, T., & Pramono, R. E. (2013). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Yamaha Bintang Motor di Situbondo. *Artikel Ilmiah Hasil Penelitian Mahasiswa 2013*, 1-6.

- Nasution, E. (2014). Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Falkultas Dakwah IAIN AR-RANIRY. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 1-14.
- Nellyaningsih, & Risma, D. K. (2017). Tinjauan Implementasi Personal Selling Pada PT. Astra Internasional Daihatsu Astra BIZ Center Bandung Pada Tahun 2017. *Jurnal Fakultas Ilmu Terapan Universitas Telkom, Vol.3 No.2*, 330-337.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen: Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, Vol.3 No.2*, 1-5.
- Pradana, M., & Reventiary, A. (2016). Pengaruh Atribut Produk Terhadap Keputusan Pembelian Sepatu Merek Customade. *Jurnal Manajemen, Vol.6 No.1*, 1-10.
- Pramandhika, A. (2016). Motivasi Kerja Dalam Islam. 1-29.
- Prihartanta, w. (2015). Teori-Teori Motivasi. *Jurnal Adabiya, Vol.1 No. 83*, 1-3.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen, Vol.1 No.4*, 1245-1253.
- Siagian, L. (2022). Jawa Barat: Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia.
- Soleha, T. (2016). *displin kerja dalam perspektif islam dan produktivitas kerja karyawan*.
- Soleha, T. (2016). Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam Dan Produktivitas Kerja Karyawan. *Vol.7 No.1*, 90-102.
- Sugiyono. (2019). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol.9 No.2*, 952-962.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.



- Suardi, & Utomo, J. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai. 1-13.
- Taruh, F. (2020). *Motivasi Kerja*. Yogyakarta: CV BUDI UTAMA.
- Triono, Agustang, A., Idkhan, A. M., & Rifdan. (2021). Motivasi Kerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP)*, Vol.5 No.4, 1627-1631.
- Uno, H. B. (2016). *TEORI MOTIVASI & PENGUKURANNYA*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Walian, A. (2013). Konsepsi Islam Tentang Kerja Rekontruksi Terhadap Pemahaman Kerja Seorang Muslim. *An Nisa'a*, Vol 8. No.1, 63-79.
- Yusuf, M. (2015). *Motivasi Kerja Islam*. Mataram: Lafadz Jaya.



## LAMPIRAN

### Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Assalamualaikum Wr. Wb

Saya mahasiswa Prodi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Negeri Ar-raniry Banda Aceh. Memohon ketersediaan Bapak/Ibu/Sdr/I untuk mengisi kuesioner dalam rangka pengambilan data penelitian sebagai tugas akhir saya mengenai ***“Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada PT. Harum Jaya Banda Aceh)”***.

Sehubungan dengan hal itu, maka saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I untuk meluangkan waktunya guna mengisi kuesioner ini. Pengisian kuesioner ini bertujuan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan. Mengenai data yang nantinya saya peroleh tidak saya gunakan untuk keperluan lain serta kerahasiaannya akan dijaga. Oleh karena itu, saya berharap seluruh pertanyaan dijawab dengan sejujur-jujurnya. Atas kerjasama dan bantuannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Fera Julita

NIM. 190602045

### A. Variabel X<sub>1</sub> (Motivasi Kerja)

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
<b>NIAT</b>						
1.	Semua aspek kehidupan termasuk dalam bekerja bisa bernilai ibadah ketika diniatkan karena Allah					
2.	Sebelum saya memulai pekerjaan saya selalu berniat dan berdoa					
<b>TAQWA</b>						
1.	Bagi saya bahwa mencari rezeki yang halal adalah suatu kewajiban					
2.	Ketika melaksanakan pekerjaan, saya selalu memohon perlindungan kepada Allah					
3.	Saya merasa bahwa sistem kerja dalam perusahaan ini tidak melanggar syari'at agama saya					
<b>IKHLAS</b>						
1.	Saya selalu ikhlas dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh atasan saya					
2.	Bagi saya bahwa ikhlas merupakan kunci utama dalam melakukan pekerjaan					
3.	Setiap ada teguran dan masukan dari atasan saya, saya selalu ikhlas menerimanya					

**B. Variabel X<sub>2</sub> (Kedisiplinan)**

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
<b>KEHADIRAN TEPAT WAKTU</b>						
1.	Saya merasa bahwa saya tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja					
2.	Saya selalu pulang bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
<b>KETEPATAN WAKTU MENYELESAIKAN PEKERJAAN</b>						
1.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu					
2.	Saya tidak pernah menunda untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya					
<b>MENTAATI PERATURAN PEKERJAAN</b>						
1.	Saya selalu menggunakan seragam dan atribut lengkap sesuai dengan peraturan perusahaan					
2.	Setiap yang melanggar peraturan maka pihak perusahaan akan memberikan sanksi yang tegas					
<b>MENJALANKAN PROSEDUR KERJA</b>						
1.	Prosedur yang di standarkan sesuai dengan kemampuan pegawai					

### C. Variabel Y (Produktivitas Kerja Karyawan)

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
<b>KULITAS KERJA</b>						
1.	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat saya capai dengan baik					
2.	Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja					
<b>KUANTITAS KERJA</b>						
1.	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan					
2.	Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu					
<b>KREATIVITAS</b>						
1.	Kreativitas yang tinggi dapat membantu saya mencapai hasil kerja yang lebih baik					
2.	Saya mencari cara lain ketika saya mengalami kebuntuan kerja					
<b>KERJA SAMA</b>						
1.	Saya lebih mengutamakan kepentingan kelompok daripada kepentingan pribadi dalam menyelesaikan pekerjaan					
2.	Saya selalu bersedia untuk bekerja sama dengan sesama anggota perusahaan					
<b>PENGETAHUAN TENTANG PEKERJAAN</b>						
1.	Pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu saya dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja					

2.	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya lebih menguasai bidang tugas yang saya kerjakan					
<b>KETERGANTUNGAN</b>						
1.	Bagi saya, bahwa ketergantungan kepada sesama karyawan itu tidak baik					
2.	Saya selalu bertanya dan meminta bantuan ketika saya tidak bisa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan saya					
<b>INIASITIF</b>						
1.	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak intruksi dan umpan balik dari atasan saya					
2.	Saya selalu focus mengerjakan pekerjaan, walaupun tidak ada atasan dikantor					
<b>KUALITAS PRIBADI</b>						
1.	Saya selalu memberikan gagasan-gagasan untuk kemajuan perusahaan					
2.	Saya menyukai tantangan, perubahan dan kesempatan baru					

AR - RANIRY

## Lampiran 2 Tabulasi Data Jawaban Pertanyaan 31 Responden

### Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ )

No	X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.1.4	X.1.5	X.1.6	X.1.7	X.1.8
1.	5	5	5	5	5	5	5	5
2.	2	1	1	1	1	1	2	2
3.	3	3	3	3	4	4	4	4
4.	4	3	4	3	3	3	3	3
5.	5	5	5	5	4	2	2	2
6.	5	5	5	5	5	5	5	5
7.	5	5	5	5	2	2	2	2
8.	5	5	5	5	5	5	5	4
9.	4	4	4	4	4	2	2	2
10.	3	4	5	4	2	2	2	2
11.	5	3	4	4	2	2	2	2
12.	4	1	1	1	1	1	1	2
13.	4	4	4	4	2	2	2	2
14.	5	5	2	2	4	4	4	4
15.	2	1	2	1	1	1	1	1
16.	4	3	2	5	2	2	2	2
17.	4	4	4	4	2	2	2	2
18.	4	5	5	5	4	5	5	5
19.	4	4	5	3	2	2	2	2
20.	5	5	5	5	2	2	2	2
21.	5	5	5	3	3	2	2	2
22.	4	4	3	3	2	3	3	2
23.	4	3	4	4	2	2	2	2
24.	5	4	4	3	2	2	2	2
25.	5	5	5	5	5	5	5	5
26.	4	4	4	4	3	2	2	2
27.	4	5	4	4	4	2	2	2
28.	4	5	5	4	3	3	2	2
29.	4	3	2	2	2	2	2	2
30.	4	3	3	3	4	4	4	4
31.	5	5	5	4	5	5	5	5



**Kedisiplinan Kerja (X<sub>2</sub>)**

No	X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.2.4	X.2.5	X.2.6	X.2.7
1.	4	5	5	5	5	5	5
2.	3	1	2	1	1	1	1
3.	4	4	4	5	5	4	4
4.	4	5	2	3	5	3	4
5.	5	5	5	5	5	5	5
6.	4	4	4	4	4	5	5
7.	5	5	4	3	2	4	4
8.	4	5	5	5	5	5	5
9.	4	5	3	4	3	5	5
10.	2	2	2	2	2	4	4
11.	4	4	4	4	4	5	5
12.	2	2	1	1	1	1	2
13.	4	4	4	4	2	5	5
14.	5	5	5	5	5	4	4
15.	4	1	1	1	1	1	2
16.	5	3	2	4	5	5	5
17.	4	4	4	4	5	5	5
18.	5	5	4	4	1	1	1
19.	5	5	4	5	5	4	4
20.	5	5	5	5	5	4	5
21.	5	5	5	5	5	4	4
22.	4	5	3	5	3	4	5
23.	4	4	4	4	4	5	5
24.	3	4	4	4	3	4	4
25.	5	5	5	5	5	5	5
26.	4	4	4	5	5	5	4
27.	5	5	4	5	5	1	5
28.	5	4	4	5	5	5	3
29.	3	2	2	2	2	2	2
30.	4	4	4	4	4	4	5
31.	5	5	5	5	5	5	5

## Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8
1.	5	5	5	5	5	5	5	5
2.	2	2	2	3	2	2	2	3
3.	5	5	4	4	4	4	4	4
4.	5	4	5	5	4	3	4	4
5.	5	5	3	3	5	5	5	5
6.	4	4	4	4	5	5	5	5
7.	5	5	5	5	4	4	2	3
8.	5	5	5	4	5	5	5	5
9.	4	4	4	4	5	4	3	4
10.	4	3	3	2	4	4	4	4
11.	5	4	3	3	5	5	5	5
12.	2	2	2	2	3	2	3	1
13.	4	4	4	3	5	5	5	5
14.	5	5	5	3	5	4	4	4
15.	1	2	2	2	1	1	1	2
16.	4	3	2	4	5	5	5	5
17.	4	4	3	4	5	5	5	5
18.	5	5	5	5	5	5	5	5
19.	4	4	4	3	3	4	4	4
20.	5	5	5	5	2	1	4	1
21.	5	5	3	4	4	4	4	4
22.	4	5	2	3	4	5	3	5
23.	4	4	2	4	5	5	5	5
24.	4	4	4	5	4	4	5	4
25.	4	5	5	5	5	5	5	5
26.	4	4	4	4	5	5	4	3
27.	5	4	4	4	1	1	1	1
28.	4	5	4	4	4	5	3	3
29.	5	4	4	4	4	4	2	2
30.	5	5	5	4	5	5	4	4
31.	5	5	5	5	5	5	5	5

### Lanjutan variabel Produktivitas (Y)

Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16
5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	2	3	3	2	3
4	5	4	4	4	4	4	4
4	3	3	2	4	4	3	4
4	4	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	4	4
5	4	3	4	5	5	5	5
5	5	3	4	5	5	5	5
2	2	2	2	2	3	3	3
4	4	4	4	5	5	5	5
3	1	3	1	2	2	2	1
5	4	4	5	5	5	5	5
5	4	4	5	4	4	4	4
1	2	2	2	1	1	5	4
5	5	4	5	4	4	4	5
5	4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	4	4	4	4
2	2	2	1	1	2	2	1
5	5	4	5	5	4	4	4
5	4	5	5	4	5	4	4
5	4	4	5	5	5	5	5
5	4	4	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	5	4	3	4	3	4
5	4	5	5	1	1	1	1
5	4	5	4	4	5	3	3
1	1	2	2	2	2	2	3
5	4	5	5	4	5	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5

### Lampiran 3 Karakteristik Responden

#### Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	28	90,32%
Perempuan	3	9,68%
Jumlah	31	100%

#### Berdasarkan Usia

Usia Responden	Frekuensi	Persentase
19-27	26	83,88%
28-36	4	12,90%
37-45	1	3,22%
Jumlah	31	100%

#### Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Responden	Frekuensi	Persentase
SMA/SMK	1	3,22%
Diploma	6	19,36%
S1	24	77,42%
Jumlah	31	100%

#### Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi	Presentase
0-9	30	96,78%
10-18	1	3,22%
Jumlah	31	100%

## Lampiran 4 Hasil Uji Validitas

### Motivasi (X1)

		Correlations								Motivasi_
		X1.	X1.	X1.	X1.	X1.	X1.	X1.	X1.	X1
		1	2	3	4	5	6	7	8	
X1.1	Pearson Correlation	1	.724**	.554**	.579**	.497**	.430*	.377*	.373*	.675**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.001	.004	.016	.036	.039	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.2	Pearson Correlation	.724**	1	.803**	.745**	.654**	.547**	.476**	.415*	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.001	.007	.020	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.3	Pearson Correlation	.554**	.803**	1	.778**	.495**	.410*	.339	.293	.722**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.005	.022	.062	.110	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.4	Pearson Correlation	.579**	.745**	.778**	1	.523**	.449*	.397*	.347	.744**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.003	.011	.027	.055	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.5	Pearson Correlation	.497**	.654**	.495**	.523**	1	.858**	.836**	.821**	.893**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.005	.003		.000	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.6	Pearson Correlation	.430*	.547**	.410*	.449*	.858**	1	.981**	.953**	.889**
	Sig. (2-tailed)	.016	.001	.022	.011	.000		.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.7	Pearson Correlation	.377*	.476**	.339	.397*	.836**	.981**	1	.971**	.851**
	Sig. (2-tailed)	.036	.007	.062	.027	.000	.000		.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31

	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.8	Pearson Correlation	.373*	.415*	.293	.347	.821**	.953**	.971**	1	.819**
	Sig. (2-tailed)	.039	.020	.110	.055	.000	.000	.000		.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Motivasi_X1	Pearson Correlation	.675**	.824**	.722**	.744**	.893**	.889**	.851**	.819**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31

### Kedisiplinan (X2)

#### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Kedisiplinan Kerja X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.679**	.622**	.689**	.564**	.284	.327	.683**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.122	.073	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.2	Pearson Correlation	.679**	1	.787**	.849**	.628**	.487**	.601**	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.006	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.3	Pearson Correlation	.622**	.787**	1	.852**	.641**	.576**	.546**	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.001	.001	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.4	Pearson Correlation	.689**	.849**	.852**	1	.803**	.631**	.658**	.942**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.5	Pearson Correlation	.564**	.628**	.641**	.803**	1	.619**	.679**	.863**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31

	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	
X2.6	Pearson Correlation	.284	.487**	.576**	.631**	.619**	.619**	1	.778**	.778**	.778**	.778**	.778**	.778**	.778**	.778**	.778**	.778**	.778**	.778**	.778**
	Sig. (2-tailed)	.122	.006	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.7	Pearson Correlation	.327	.601**	.546**	.658**	.679**	.679**	1	.778**	.778**	.778**	.778**	.778**	.778**	.778**	.778**	.778**	.778**	.778**	.778**	.778**
	Sig. (2-tailed)	.073	.000	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Kedisiplinan Kerja X2	Pearson Correlation	.683**	.855**	.859**	.942**	.863**	.863**	1	.778**	.778**	.778**	.778**	.778**	.778**	.778**	.778**	.778**	.778**	.778**	.778**	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Produktivitas (Y)

### Correlations

		Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Y 6	Y 7	Y 8	Y 9	Y 10	Y 11	Y 12	Y 13	Y 14	Y 15	Y 16	Produktivitas_Kerja_Y	
Y.1	Pearson Correlation	1	.867**	.865**	.844**	.844**	.833**	.833**	.843**	.833**	.833**	.833**	.833**	.833**	.833**	.833**	.833**	.833**	.576**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001
	N	31	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	31
Y.2	Pearson Correlation	.827**	1	.866**	.844**	.844**	.833**	.833**	.855**	.855**	.855**	.855**	.855**	.855**	.855**	.855**	.855**	.855**	.690**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31



	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y.3	Pearson Correlation	.65	.67	.67	.67	.67	.67	.67	.67	.67	.67	.67	.67	.67	.67	.67	.67	.420*
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.01	.03	.02	.07	.11	.11	.11	.12	.12	.14	.16	.17	.19	.019
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y.4	Pearson Correlation	.58	.60	.66	.68	.66	.61	.73	.54	.55	.59	.59	.50	.48	.41	.39	.39	.502**
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.01	.02	.01	.03	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.05	.05	.08	.004
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y.5	Pearson Correlation	.44	.47	.78	.78	.81	.72	.77	.75	.74	.73	.85	.88	.88	.66	.77	.82	.839**
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.04	.01	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y.6	Pearson Correlation	.41	.49	.66	.62	.69	.61	.68	.66	.65	.65	.68	.88	.88	.66	.67	.77	.863**
	Sig. (2-tailed)	.08	.07	.01	.09	.01	.05	.07	.00	.03	.04	.02	.00	.00	.06	.07	.07	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

	Sig. (2-tailed)	.0	.0	.3	.2	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.000
	N	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
Y.7	Pearson Correlation	.395*	.384*	.231*	.306**	.765**	1	.766**	.470**	.443*	.237*	.379**	.761**	.618**	.660**	.660**	.660**	.737**	
	Sig. (2-tailed)	.028	.032	.020	.000	.000	.000	.000	.013	.032	.070	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	
Y.8	Pearson Correlation	.306*	.377*	.013	.173	.783**	1	.576**	.641**	.461**	.680**	.881**	.881**	.881**	.881**	.881**	.881**	.858**	
	Sig. (2-tailed)	.049	.040	.730	.005	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	
Y.9	Pearson Correlation	.347*	.518**	.245*	.453**	.640**	1	.887**	.888**	.888**	.772**	.852**	.732**	.426**	.426**	.426**	.426**	.808**	
	Sig. (2-tailed)	.028	.001	.012	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	
Y.10	Pearson Correlation	.417*	.500**	.340*	.445**	.453**	.685**	1	.872**	.873**	.777**	.777**	.777**	.670**	.663**	.663**	.663**	.831**	
	Sig. (2-tailed)	.018	.003	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	



	Sig. (2-tailed)	.0	.0	.1	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.000
	N	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
Y.15	Person Correlation	.9	.3	.0	.1	.6	.6	.6	.8	.4	.6	.2	.5	.7	.7	.1	.8	.735**
	Sig. (2-tailed)	.9	.9	.3	.5	.0	.0	.0	.0	.1	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.000
	N	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
Y.16	Person Correlation	.1	.2	.0	.1	.7	.7	.6	.8	.4	.6	.3	.5	.8	.7	.8	.1	.783**
	Sig. (2-tailed)	.5	.1	.7	.2	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.000
	N	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
Produktivitas_Kerja_Y	Person Correlation	.5	.6	.4	.5	.8	.8	.7	.8	.8	.8	.6	.8	.9	.9	.7	.7	1
	Sig. (2-tailed)	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.000
	N	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Lampiran 5 Uji Reliabilitas

### Motivasi ( $X_1$ )

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	31	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.921	8

### Kedisiplinan ( $X_2$ )

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	31	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.921	7

## Produktivitas (Y)

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	31	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	7

## Lampiran 6 Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.54397480
Most Extreme Differences	Absolute	.156
	Positive	.096
	Negative	-.156
Test Statistic		.156
Asymp. Sig. (2-tailed)		.062 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

## Lampiran 7 Uji Multikolinieritas dan Heteroskedastisitas

### Multikolinieritas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
1 (Constant)	19.811	6.459		3.067	.005		
Motivasi_Kerja_X1	.859	.293	.474	2.933	.007	.484	2.065
Kedisiplinan_Kerja_X2	.765	.315	.393	2.431	.022	.484	2.065

a. Dependent Variable: Produktivitas\_Kerja\_Y

### Heteroskedastisitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
1 (Constant)	7.660	4.664		1.642	.112		
Motivasi_Kerja_X1	-.206	.211	-.260	-.975	.338	.484	2.065
Kedisiplinan_Kerja_X2	.130	.227	.152	.570	.573	.484	2.065

a. Dependent Variable: RES\_Abs



## Lampiran 8 Regresi Linear Berganda dan Uji T

### Regresi Linear Berganda

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
1 (Constant)	19.811	6.459		3.067	.005		
Motivasi_Kerja_X1	.859	.293	.474	2.933	.007	.484	2.065
Kedisiplinan_Kerja_X2	.765	.315	.393	2.431	.022	.484	2.065

a. Dependent Variable: Produktivitas\_Kerja\_Y

### Uji T

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
1 (Constant)	19.811	6.459		3.067	.005		
Motivasi_Kerja_X1	.859	.293	.474	2.933	.007	.484	2.065
Kedisiplinan_Kerja_X2	.765	.315	.393	2.431	.022	.484	2.065

a. Dependent Variable: Produktivitas\_Kerja\_Y

## Lampiran 9 Uji F dan Uji Koefisien Determinasi (R2)

### Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3998.015	2	1999.007	25.558	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2189.985	28	78.214		
	Total	6188.000	30			

a. Dependent Variable: Produktivitas\_Kerja\_Y

b. Predictors: (Constant), Kedisiplinan\_Kerja\_X2, Motivasi\_Kerja\_X1

### R square

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.804 <sup>a</sup>	.646	.621	8.844

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan\_Kerja\_X2, Motivasi\_Kerja\_X1

b. Dependent Variable: Produktivitas\_Kerja\_Y

