

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEDISIPLINAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
(Studi Pada PT Perusahaan Gas Negara (PGN)
Lampung Timur)**

SKRIPSI

Oleh :
ISWANTO
NPM : 1751040059



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
2022**

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEDISIPLINAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
(Studi Pada PT Perusahaan Gas Negara (PGN)
Lampung Timur)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan
Memenuhi Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E) Dalam Bidang Ekonomi Dan
Bisnis Islam



**Disusun Oleh:
ISWANTO
NPM. 1751040059**

Program Studi: Manajemen Bisnis Syariah

Pembimbing I: Erike Anggraeni, M.E.Sy

Pembimbing II: Yulistia Devi, M.S.Ak.

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1442H / 2021M**

ABSTRAK

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mampu bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimis. Motivasi adalah tindakan sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu. Kedisiplinan Kerja 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. Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan setiap tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Dengan jumlah populasi 44 orang karyawan PT Perusahaan Gas Negara (PGN) Lampung Timur. Sampel yang digunakan 44 orang. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data skunder, dengan metode pengumpulan data menggunakan kuisioner, wawancara dan studi pustaka. Teknis analisis data yang digunakan adalah uji statistic deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perusahaan Gas Negara (PGN) Lampung Timur, kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perusahaan Gas Negara (PGN) Lampung Timur, motivasi dan kedisiplinan kerja dapat berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perusahaan. Kinerja karyawan dalam pandangan Islam setiap umat manusia diperintahkan untuk bekerja keras, sehingga menjadi umat yang mampu (kuat ekonominya). Allah SWT akan menampakkan dan memberikan balasan dari setiap amal perbuatan kelak di akhirat.

Kata Kunci: Motivasi, Kedisiplinan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Motivation is the thing that causes, distributes, and supports human behavior, so that they are able to work diligently and enthusiastically to achieve optimistic results. Motivation is the action of a group of factors that cause individuals to behave in certain ways. Work Discipline is a form of obedience to the rules, both written and unwritten that have been determined. Work discipline must be cultivated in order to grow order and efficiency. Employee performance is the result of work in quality and quantity achieved by an employee in carrying out each of his duties in accordance with the responsibilities given to him

This type of research uses quantitative research. With a population of 44 employees of PT Perusahaan Gas Negara (PGN) East Lampung. The sample used is 44 people. The type of data used is primary data and secondary data, with data collection methods using questionnaires, interviews and literature studies. The data analysis technique used is descriptive statistical test, validity test, reliability test, classical assumption test, and hypothesis testing.

The results of the study indicate that motivation has a significant effect on the performance of employees of PT Perusahaan Gas Negara (PGN) East Lampung, work discipline has a significant effect on the performance of employees of PT Perusahaan Gas Negara (PGN) East Lampung, motivation and work discipline can simultaneously affect company performance. Employee performance in the view of Islam, every human being is ordered to work hard, so that they become a capable (economically strong) people. Allah SWT will show and give a reward for every good deed later in the hereafter.

Keywords: *Motivation, Work Discipline, Employee Performance.*



**KEMENTRIAN AGAMA UIN
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Iswanto
NPM : 1751040059
Jurusan/Prodi : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada PT Perusahaan Gas Negara (PGN) Lampung Timur)”** adalah benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan duplikasi ataupun sandaran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 6 Juli 2022

Iswanto
NPM. 1751040059



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame 1 Bandar Lampung 35131

PERSETUJUAN

**Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN KEDISIPLINAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
(Study Kasus PT Perusahaan Gas Negara (PGN) Lampung
Timur)**

Nama : ISWANTO
NPM : 1751040059
Jurusan : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

MENYETUJUI

Untuk dimunaqasyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqasyah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I,

Pembimbing II,


Dr. Erike Anggraeni, M.E.Sy
NIP. 198302222008121003


Yulistia Devi, M.S.Ak.
NIP.

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syari'ah


Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E.
NIP. 198302222008121003



KEMENTERIAN AGAMA

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame 1 Bandar Lampung 35131

PENGESAHAN

kripsi dengan judul “PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi pada PT perusahaan gas Negara (PGN) lampung timur) NPM: 1751040059, urusan MANAJEMEN BISNIS SYARIAH, telah diujikan dalam sidang Munaqosyah pada senin 20 juni 2022 pukul: 10.01 s/d 11.30 WIB di Ruang kelas prodi MBS UIN Raden Intan Lampung.

TIM MUNAQOSYAH

Cetua : H. Supaijo, S.H., M.H.

Sekretaris : Oza Restianti, M.E.

Penguji Utama : Anas Malik, M.E, Sy

Penguji Pendamping I : Dr. Erike Anggraeni, M.E.Sy

Penguji Pendamping II : Yulistia Devi, M.S.Ak.

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam

Prof. Dr. Tulus Suryanto, SE., MM, Ak, CA

NIP. 197009262008011008

MOTTO

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya, serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

(Q.S At-Taubah Ayat 105).



PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim...

Dengan penuh rasa syukur saya ucapkan Alhamdulillah rabbil'alamin kepada Allah Subhanahu Wata'ala, karena berkat rahmat, taufik dan hidayah-Nya saya dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Skripsi ini saya persembahkan kepada Ayahanda tercinta Gino dan Ibunda Tuti tercinta yang telah memberikan do'a, memberikan dukungan agar tetap semangat, mendengarkan keluh kesahku, memberikan dorongan moril serta materil, dan mengajari arti kehidupan, sehingga pada titik dimana dapat menyelesaikan skripsi ini. terselesaikan. Semoga Allah SWT dapat meringankan urusan mereka seperti mereka yang meringankan beban penulis dalam penyelesaian skripsi ini,



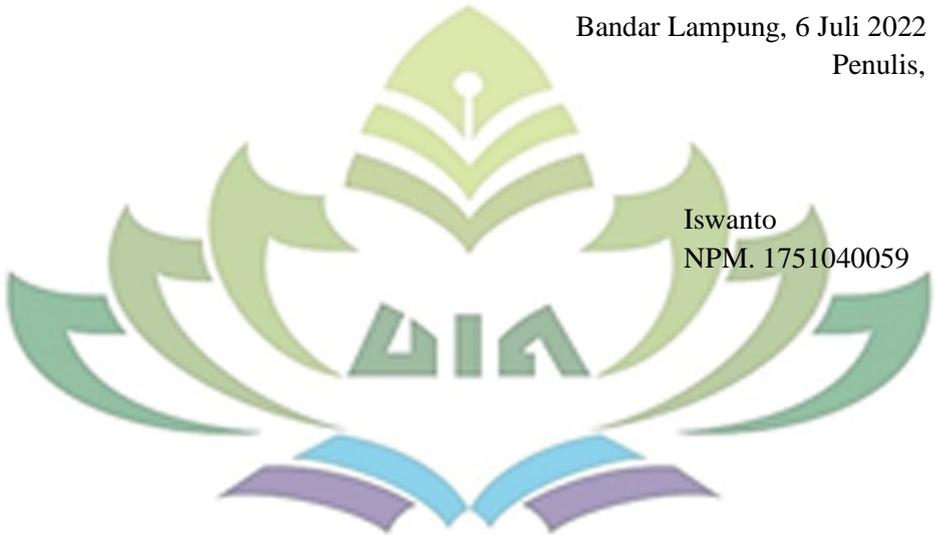
RIWAYAT HIDUP

Nama Iswanto, dilahirkan di Desa Mataram Baru, Mataram Baru, Lampung timur. Pada tanggal 06 Desember 1999, anak ke empat dari empat bersaudara dari pasangan Gino Dan Tuti, pendidikan dimulai dari Sekolah Dasar Negeri (SDN) Srimenanti dan selesai pada tahun 2011, Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 1 Bandar Sribhawono dan selesai pada tahun 2014, Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 1 Bandar Sribhanowo dan mengikuti pendidikan tingkat perguruan tinggi pada Fakultas Ekonomi Islam Dan Bisnis Islam UINRaden Intan Lampung dimulai pada semester I tahun akademik 2017/2018.

Bandar Lampung, 6 Juli 2022

Penulis,

Iswanto
NPM. 1751040059



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT atas segala kemudahan, pertolongan, kasih sayang, serta anugerah yang tak terhingga kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini, serta shalawat dan salam kepada Nabi Besar Muhammad SAW, yang telah memberikan contoh *akhlakul kharimah* bagi seluruh muslim penjuru dunia.

Terwujudnya skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi dalam Program Studi Manajemen Bisnis Syariah S1 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung, dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada PT Perusahaan Gas Negara (PGN) Lampung Timur)”. Penulisan ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, baik petunjuk dan masukan secara langsung maupun tidak langsung, terutama di lingkungan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari masih banyak kekurangan, mengingat keterbatasan penulis dalam hal pengetahuan, kemampuan, pengalaman dan juga waktu. Namun inilah terbaik yang dapat penulis lakukan dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan bagi penyempurnaan skripsi ini.

Dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penulisan skripsi ini. Terimakasih penulis sampaikan kepada:

1. Prof. Dr. Tulus Suyanto, M.M, Akt, C.A selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.
2. Ahmad Habibi, S.E, M.E selaku Ketua Prodi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung, yang membimbing kami selama masa studi hingga pada akhirnya kami dapat menyelesaikan studi S1 di jurusan Manajemen Bisnis Syariah dengan baik dan lancar.
3. Erike Anggraeni, M.E.Sy dan Yulistia Devi, S.E., M.S.Ak. selaku pembimbing I dan II yang telah dengan sabar dan penuh perhatian meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, arahan,

nasehat dan bantuannya dengan sangat baik kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan selama menuntut ilmu di Jurusan Manajemen Bisnis Syariah. Terima kasih atas ilmunya yang sangat bermanfaat.
5. Seluruh Pimpinan dan Karyawan perpustakaan serta seluruh civitas akademika Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Terima kasih atas ketulusan dan kesediannya membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Sahabat-Sahabatku Aldo, Dani, Bayu, Bilqis, Ayu, Anika, Aulia, Anissa dan Teman-temanku jurusan Manajemen Bisnis Syariah angkatan 2017 khususnya kelas A yang selalumembantu dan memberi semangat kepada penulis. Semoga bantuan yang diberikan dengan penuh keikhlasan dapat menjadi amal ibadah disisi Allah SWT.
7. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini baik moril maupun materiil, yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Bandar Lampung, 6 Juli 2022

Penulis,

Iswanto

NPM. 1751040059

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
PERSETUJUAN	v
PENGESAHAN	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
RIWAYAT HIDUP.....	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I Pendahuluan	1
A. Pendahuluan.....	1
B. Latar Belakang Masalah	2
C. Identifikasi Dan Batasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian.....	10
F. Manfaat Penelitian.....	10
G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Releven.....	11
H. Sistematika Penulisan	13
BAB II Landasan Teori dan Pengajuan Hipotesis	14
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	14
1. Definisi Sumber Daya Manusia	14
2. Sumber Daya Manusia Menurut Ekonomi Islam	17
B. Manajemen Sumber Daya Insani.....	19
1. Pengertian Sumber Daya Insani	19
2. Sumber Daya Insani (SDI) Dalam Perspektif Islam	20
C. Kinerja Karyawan	22
1. Definisi Kinerja Karyawan	22
2. Indikator Kinerja Karyawan.....	23
3. Kinerja Karyawan Menurut Ekonomi Islam	24

D.	Kedisiplinan Kerja.....	24
1.	Definisi Kedisiplinan Kerja.....	24
2.	Indikator Kedisiplinan Kerja.....	25
3.	Kedisiplinan Kerja Menurut Ekonomi Islam.....	25
E.	Motivasi	28
1.	Definisi Motivasi	28
2.	Indikator Motivasi.....	28
3.	Motivasi Menurut Ekonomi Islam	29
F.	Kerangka Pemikiran	29
G.	Hipotesis.....	31
BAB III Metode Penelitian		33
A.	Waktu Dan Tempat Penelitian	33
B.	Jenis Dan Sumber Data	33
C.	Definisi Operasional Variabel	35
D.	Populasi Dan Sampel.....	36
E.	Sumber Data.....	37
F.	Metode Pengumpulan Data	38
G.	Metode Analisis Data	39
H.	Uji Asumsi Klasik	41
1.	Uji Normalitas.....	41
2.	Uji Multikolonieritas.....	41
3.	Uji Heteroskedastisitas	41
I.	Uji Hipotesis.....	42
1.	Analisis Regresi Linier Berganda	42
2.	Uji Signifikasi Simultan (Uji F)	42
3.	Uji Koefisien Determinasi (Uji T).....	43
4.	Uji Signifikasi Parameter (R^2).....	43
BAB IV Hasil Penelitian Dan Pembahasan		45
A.	Penyajian Data Penelitian.....	45
B.	Karakteristik Responden	45
C.	Deskripsi Data Penelitian	46
D.	Analisis Dan Olah Statistik.....	48
E.	Pembahasan Hasil Penelitian.....	57

BAB V Penutup	65
A. Kesimpulan	65
B. Rekomendasi	66
 DAFTAR RUJUKAN	 67
LAMPIRAN	71



DAFTAR TABEL

Tabel 1 Data Laba	5
Tabel 2 Daftar absen karyawan Tahun 2019	7
Tabel 3 Tabel Variabel.....	35
Tabel 4 Pengukuran skala likert	39
Tabel 5 Jenis Kelamin	45
Tabel 6 Pendidikan Responden	46
Tabel 7 Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja.....	46
Tabel 8 Tanggapan Responden Terhadap Kedisiplinan Kerja.....	47
Tabel 9 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan.....	48
Tabel 10 Hasil Uji Motivasi Kerja	49
Tabel 11 Hasil Uji Kedisiplinan Kerja	49
Tabel 12 Hasil Uji Kinerja Karyawan	49
Tabel 13 Uji Reliabilitas	50
Tabel 14 Uji Normalitas	51
Tabel 15 Uji Multikolonieritas	52
Tabel 16 Analisis Regresi Linier Berganda	53
Tabel 17 Uji R^2	55
Tabel 18 Uji T.....	56
Tabel 19 Uji F.....	57

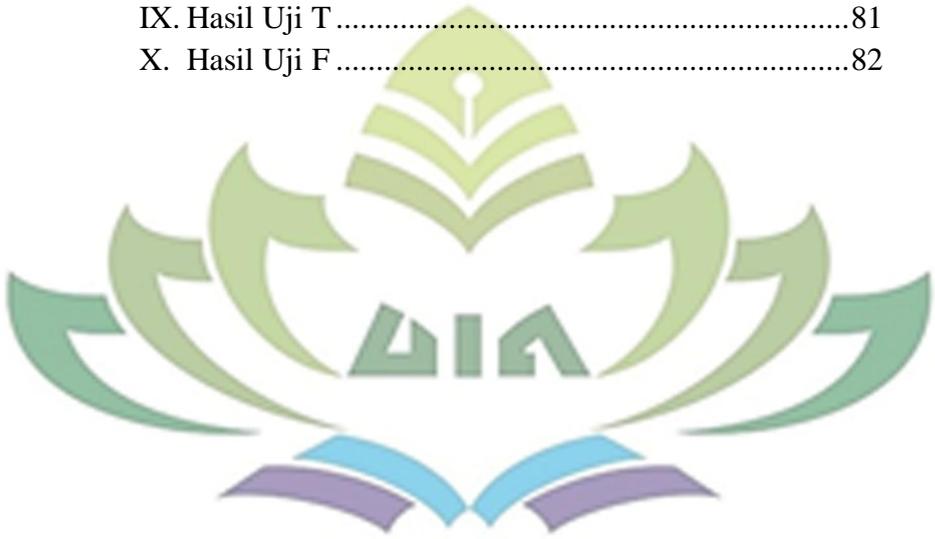
DAFTAR GAMBAR

Gambar1 Kerangka Pemikiran	30
Gambar 2 Uji Heteroskedasitas	53



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
I. Kuisisioner Penelitian	71
II. Daftar Jawaban Responden	76
III. Hasil Uji Validitas	79
IV. Hasil Uji Reliabilitas	80
V. Hasil Uji Normalitas	80
VI. Hasil Uji Multikolinieritas.....	81
VII. Hasil Uji Regresi Linear Berganda	81
VIII. Hasil Uji R^2	80
IX. Hasil Uji T	81
X. Hasil Uji F	82



BAB I

Pendahuluan

A. Penegasan Judul

Untuk memudahkan dan untuk menghindari kesalah pahaman dalam memahami makna judul skripsi ini yaitu: **Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada PT Perusahaan Gas Negara (PGN) Lampung Timur)**. Serta untuk memberikan penjelasan tentang pengertian judul skripsi ini, maka penelitian perlu menjelaskan secara singkatkata-kata istilah yang terdapat dalam skripsi ini, yaitu:

1. **Pengaruh** merupakan sesuatu daya yang bisa membentuk atau merubah sesuatu yang lain, yang membentuk suatu watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.¹
2. **Motivasi** adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mampu bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasi yang optimis. Motivasi adalah tindakan sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu.²
3. **Kedisiplinan Kerja** 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.³
4. **Kinerja Karyawan** adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapaioleh seseorang pegawai dalam melaksanakan setiap tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.⁴

¹ Anang Sugeng Cahyono, "Pengaruh Media Sosial Terhadap Perubahan Sosial Masyarakat Di Indonesia," *Introduction to High Performance Computing for Scientists and Engineers*, 2021, 194–210, <https://doi.org/10.1201/ebk1439811924-14>.

² Griffin. R.W, *Manajemen* (Jakarta: Erlangga, 2003).38.

³ Moenir, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga, 2005).18.

⁴ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009).67.

5. **Perspektif Ekonomi Islam** adalah sudut pandang atau pandangan ilmu ekonomi yang berdasarkan pada Al-Qur'an dan Hadist. Para ulama, khususnya *ahlusunnah wal jamaah* yang bersepakat bahwa sumber hukum dalam Islam adalah Al-Qur'an, Hadist, *ijma*, dan *qiyas*.⁵

Berdasarkan penegasan judul diatas, penulis meneliti skripsi dengan judul “**Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada PT Perusahaan Gas Negara (PGN) Lampung Timur)**”.

B. Latar Belakang Masalah

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. Untuk mencapai kinerja karyawan yang berkualitas dan profesional, diperlukan tindakan yang konkrit, konsisten dan berkesinambungan. 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.⁶

PT PGN adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang transmisi dan distribusi gas bumi. Dimana setiap bidangnya tersebut karyawan dituntut untuk menghasilkan kinerja yang baik dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh pemimpin

⁵ Lukman Hakim, *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*, (Surakarta: Erlangga, 2012), 16.

⁶ Sondangan P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003). 58.

sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu karyawan pada PT PGN harus bekerja dengan fokus dengan tujuan apa yang telah diberikan kepada perusahaan, menyelesaikan segala pekerjaan dan menjalankan peraturan yang telah berlaku. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan wajib untuk menjaga keberadaan sumber daya manusia dengan efektif dan efisien dengan sumber daya yang dimiliki, salah satu kebijakan yaitu dengan memberikan motivasi kerja dan kedisiplinan kerja kepada setiap karyawan agar secara maksimal dalam bekerja.⁷

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. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan dalam bekerja. Dengan adanya sebuah motivasi dapat membuat karyawan untuk menggerakkan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini maka timbul kepuasan dan kelancaran terhadap kinerja sebuah karyawan⁸.

Selain motivasi, kedisiplinan kerja yang memiliki peranan penting. Kedisiplinan memiliki sikap kepuasa karyawan terhadap peraturan yang berlaku dalam perusahaan.⁹ Menjelaskan pengertian disiplin yaitu 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,

⁷ Amalia Putri Pertiwi and Sudharto P Hadi, "Analisis Strategi Pengembangan Bisnis PT Perusahaan Gas Negara (Studi Pada PGN Sales Area Semarang)," *Universitas Diponegoro*, 2019, 1–11.

⁸ Griffin. R.W, *Manajemen*.

⁹ *Ibid*.

tertib dan lancar. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi setiap karyawan mengembangkan keahliannya dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai saat ini mampu bersaing untuk masa mendatang dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang akan seharusnya diperbuat dan apa yang harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan, keahlian sedangkan melalui motivasi akan memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk menyalurkan ego setiap individu dan memperkuat komitmen karyawan pada perusahaan. Pendisiplinan karyawan dapat dilakukan dengan cara menetapkan sebuah peraturan yang harus dilaksanakan oleh setiap karyawan. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di dalam perusahaan, maka semangat kerja, efektivitas kerja karyawan akan meningkat sehingga akan mendukung mencapai keinerja yang maksimal. Oleh karena diperlukan karyawan yang benar-benar terlatih, memiliki disiplin kerja tinggi serta kinerja yang tinggi dalam bekerja.¹⁰

Beberapa hal tersebut juga menjadi sorotan dalam rangka peningkatan kinerja karyawan di PT Perusahaan Gas Negara (PGN) Lampung Timur. PT Perusahaan Gas Negara (PGN) ini sebagai salah satu organisasi pemerintah yang berhubungan langsung dengan kebutuhan masyarakat, berkewajiban untuk terus meningkatkan kualitas pelayanannya kepada masyarakat. Semakin besarnya tuntutan masyarakat terhadap kualitas pelayanan, maka mendorong pihak manajemen PT Perusahaan Gas Negara (PGN) secara terus menerus untuk melakukan berbagai upaya dalam meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat, maka PT Perusahaan Gas Negara (PGN) harus selalu berupaya

¹⁰ Papalia, *Human Development (Terjemahan A. K. Anwar)* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2014). 291.

meningkatkan kinerja karyawannya dalam rangka memberikan pelayanan yang lebih baik lagi untuk masyarakat.¹¹

Keberhasilan PT Perusahaan Gas Negara (PGN) Lampung Timur tergantung pada kinerja para karyawan. Jika kinerja karyawan baik tentunya target perusahaan akan dapat tercapai. Berdasarkan wawancara yang dilakukan, kinerja karyawan belum cukup maksimal. Hal ini ditandai dengan tujuan perusahaan yang belum tercapai dengan hasil karyawan yang cenderung kurang baik dari tahun sebelumnya. Selain itu juga standar yang belum maksimal dapat dilihat dari kuantitas laba PT PGN Lampung Timur dari Tahun 2018-2019.

Tabel 1
Data Laba PT PGN Lampung Timur

Tahun	Target (M)	Realisasi (M)
2018	943,550,992	299,324,942
2019	860,532,732	285,187,008

Sumber Data: PT PGN Lampung Timur 2018-2019

Berdasarkan Tabel 1, dapat dilihat bahwa kinerja karyawan PT PGN Lampung Timur masih belum sesuai dengan tujuan perusahaan, hal ini dapat dilihat dari hasil laba yang dicapai masih belum sesuai dengan target yang diharapkan, sehingga tujuan perusahaan untuk mendapatkan laba yang sebesar-besarnya belum terwujud. Laba yang diperoleh PT PGN Lampung Timur ditahun 2018-2019 tidak mengalami pencapaian standar yang telah ditentukan. Jadi secara kuantitas, tujuan perusahaan masih belum tercapai, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT PGN Lampung Timur ini masih belum maksimal. Dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, banyaknya karyawan yang kurang bekerja secara efektif dan efisien, sehingga tujuan perusahaan tidak dapat terpenuhi, masih adanya karyawan yang tidak cekatan

¹¹ Wahyu Wicaksono, "Analisis Strategi Persaingan Perniagaan Gas Bumi Studi Kasus Pt Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah II" (2010), <https://doi.org/10.1134/s2070046610040084>. 4.

dan tidak teliti dalam mengerjakan suatu pekerjaan, hal ini juga menyebabkan kualitas kerja karyawan belum maksimal. Perusahaan PT PGN Lampung Timur ini juga masih banyak karyawan tidak dapat mengerjakan pekerjaan dengan tuntas, sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu.¹²

Keberhasilan PT PGN tergantung pada kinerja para karyawannya. Jika kinerja karyawan baik tentunya target perusahaan akan dapat tercapai.¹³

Berdasarkan wawancara yang dilakukan, kinerja karyawan tampak belum maksimal. Dapat dilihat dari pemberian motivasi masih rendah, seperti halnya PT PGN Lampung Timur dalam pemberian penghargaan atas pencapaian kerja karyawan terbilang kurang baik, misalnya terdapat karyawan yang memiliki kemampuan atau pengetahuan yang lebih terhadap pekerjaan, pihak perusahaan hanya biasa saja tanpa adanya pemberian penghargaan untuk karyawan tersebut, merasa kurang dihargai hasil kerja kerasnya.

Motivasi di dalam suatu perusahaan sangat penting dilakukan, suatu perusahaan jika dapat meningkatkan motivasi kerja karyawannya maka tidak akan merugikan perusahaan tetapi akan semakin meningkatkan target yang akan di capai oleh perusahaan. Selain itu dengan meningkatkan motivasi kerja karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat. Menurut Bakri Hasanuddin dan Saharuddin Kaseng dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah”, penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh pelatihan disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai dalam perusahaan tersebut. Dari pengujian yang telah dilakukan, ditemukan disiplin dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

¹² Ayu Endah Lestari, “Implementasi Konsep Sistem Manajemen Basis Data Pada Pt Perusahaan Gas Negara (Persero)” (Universitas Mercu Buana Jakarta, 2021). 45.

¹³ Malaya P Hasibun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2001). 59.

pada bidang pengelolaan.¹⁴

Untuk menciptakan kinerja karyawan agar berjalan dengan efisien, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi dengan mempunyai kedisiplinan kerja yang sangat tinggi¹⁵ Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahannya karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Disiplin kerja di PT PGN Lampung Timur belum maksimal, hal ini dapat dilihat dari hasil banyaknya karyawan yang tidak disiplin pada saat masuk kerja.

Berikut ini dapat kita lihat tingkat absen karyawan PT PGN Lampung Timur pada tabel2:

Tabel 2
Data Absen Karyawan Tahun 2019

Bulan	Jumlah Karyawan	Ketidak Hadiran	Persentase Ketidak Hadiran
Januari	356	5	1,5%
Februari	356	4	1,2%
Maret	356	5	1,4%
April	356	6	1,7%
Mei	356	5	1,5%
Juni	356	5	1,3%
Juli	356	7	1,9%
Agustus	356	7	2%
September	356	5	1,4%
Oktober	356	5	1,3%
November	356	6	1,6%
Desember	356	6	1,8%
Jumlah		44	

¹⁴ Bakri Hasanuddindan Saharuddin Kaseng Andi Abdul Munir, "Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah," 2017, 153–64.

¹⁵ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta: Muri Kencana, 2004). 24.

Sumber Data: PT PGN Lampung Timur Tahun 2019

Berdasarkan tabel 2, jelas terlihat bahwa masih banyak pegawai yang tidak masuk kantor hampir setiap bulannya, hal ini disebabkan karena kurangnya disiplin karyawan terhadap perusahaan. Perusahaan PT PGN Lampung Timur banyak pengeluaran sanksi hukuman karena adanya karyawan yang kurang disiplin dan melanggar peraturan perusahaan.

Selain itu pengawasan terhadap karyawan harus dibuktikan jika pengawasan kurang baik, terbukti masih ada karyawan yang melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan serta sanksi hukuman yang diberikan oleh pemimpin kepada karyawan tidak merata ke semua karyawan yang melanggar aturan masih kurang membuat efek jera terhadap karyawan dan hanya diberi teguran saja tanpa mengeluarkan surat peringatan.¹⁶

Hal ini termasuk kedalam ketidak disiplin karyawan terhadap pekerjaannya. Kedisiplinan karyawan merupakan komponen yang penting agar suatu perusahaan dapat mencapai target yang ditentukan, selain itu kedisiplinan juga merupakan salah satu komponen dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Dea Fanny Sefriady dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan”, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dalam suatu perusahaan. Dari pengujian yang telah dilakukan, pelatihan, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁷

Selanjutnya, saran dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Meri Indriyani tahun 2021 dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM

¹⁶ Yuli Sri Budi Cantika, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Malang: UMM Press, 2005). 39.

¹⁷ Dea Fanny Sefriady and Donant Alananto Iskandar, “Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Organisasi Dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan,” *Jurnal REKAMAN (Riset Ekonomi Bidang Manajemen Dan Akuntansi) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo* Vo. 2, No., no. Mei (2018): 57–68, ejournal.stiegalileo.ac.id 68.

Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto” bahwa setelah dilakukan penelitian ini, diharapkan bagi peneli selanjutnya mampu memberikan pengembangan variabel dari penelitian ini. sehingga dapat diharapkan mampu meneliti dengan variabel yang berbeda dan tempat yang berbeda dalam jangkauan yang lebih luas.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dalam penelitian ini penulis tertarik meneliti skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada PT Perusahaan Gas Negara (PGN) Lampung Timur)”**.

C. Identifikasi dan Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat didefinisikan permasalahan yang ada yaitu:

1. Perusahaan menerapkan peraturan yang ketat namun disiplin dari karyawan masih rendah yang dapat dilihat dari absen karyawan.
2. Kurangnya sanksi yang diberikan kepada karyawan yang melanggar peraturan.
3. Minimnya penghargaan terhadap kerja karyawan.
4. Rendahnya motivasi kerja dari para karyawan.

Dari masalah yang telah dijabarkan, terlihat bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja merupakan masalah utama yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka dari itu penulis membatasi masalah penelitian pada “motivasi dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan”.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat disajikan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Perusahaan Gas Negara (PGN) Lampung Timur?
2. Apakah terdapat pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja

karyawan PT Perusahaan Gas Negara (PGN) Lampung Timur?

3. Apakah terdapat pengaruh motivasi dan kedisiplinan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Perusahaan Gas Negara (PGN) Lampung Timur?
4. Bagaimana pandangan Ekonomi Islam terhadap motivasi, kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan PT Perusahaan Gas Negara (PGN) Lampung Timur?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja PT Perusahaan Gas Negara (PGN) Lampung Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja PT Perusahaan Gas Negara (PGN) Lampung Timur.
3. Untuk mengetahui apakah terhadap motivasi, kedisiplinan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Perusahaan Gas Negara (PGN) Lampung Timur.
4. Untuk menjelaskan pandangan Ekonomi Islam terhadap motivasi, kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan PT Perusahaan Gas Negara (PGN) Lampung Timur.

F. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini bisa dijadikan landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai pengaruh motivasi dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan yang lebih komprehensif dengan objek yang lebih luas.

2. Secara Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi pihak manajemen PT Perusahaan Gas Negara (PGN).

3. Secara Akademik

Penelitian ini memberikan kontribusi yang berarti bagi peneliti dalam mengembangkan wacana dunia organisasi khususnya dalam pengaruh motivasi dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan.

G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

1. Penelitian ini dilakukan oleh Saiful Ranu dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tata Kota Dan Perumahan Kota Semarang”, penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh motivasi dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai dalam kinerjanya dalam perusahaan tersebut. Dari pengujian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa motivasi kerja, dan disiplin kerja, kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁸
2. Penelitian ini dilakukan oleh Bakri Hasanuddin dan Saharuddin Kaseng dengan judul “Pengaruh Pelatihan Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah”, penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh pelatihan disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai dalam perusahaan tersebut. Dari pengujian yang telah dilakukan, ditemukan disiplin dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada bidang pengelolaan.¹⁹
3. Penelitian ini dilakukan oleh Gerry Surya Changgriawan dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di *One Way Production*”, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada

¹⁸ Saiful Ranu, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tata Kota Dan Perumahan Kota Semarang,” *Dharma Ekonomi*, 2016.

¹⁹ Andi Abdul Munir, “Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.”

sebuah perusahaan. Dari pengujian yang dilakukan, ditemukann bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.²⁰

4. Penelitian ini dilakukan oleh Galih Rakasiwi yang berjudul “Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai (Studi Empiris Pada Situasi Plisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar)”, penelitian ini bertujuan untuk menguji motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dalam perusahaan tersebut. Dari pengujian yang telah dilakukan motivasi, kepuasan kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan disiplin kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja pegawai.²¹
5. Penelitian ini dilakukan oleh Dea Fanny Sefriady yang berjudul “Pengaruh penelitian dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Secretariat Jenderal Kementerian Perdagangan”, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh penelitian dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dalam suatu perusahaan. Dari pengujian yang telah dilakukan, pelatihan, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.²²

Dari beberapa penelitian diatas terlihat bahwa terdapat pengaruh dari motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh tersebut terdapat pada Penelitian Saiful Ranu, Bakti Hasanuddin, Dan Natalia Susanto.

²⁰ Garry Surya Changgriawan, “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan One Way Production,” *Jurnal Agora* 5, no. 3 (2017): 1–7.

²¹ Galih Rakasiwi, “Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar” (2014), <http://journal.stainkudus.ac.id/index.php/equilibrium/article/view/1268/1127>.

²² Sefriady and Iskandar, “Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Organisasi Dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan.”

Sedangkan pada penelitian galih rakasiwi, kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan pada penelitian Gerry surya canggriawan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga dari penelitian yang sudah pernah dilakukan terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Karena dari beberapa penelitian diatas terdapat penelitian yang signifikan dan tidak signifikan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Perusahaan Gas Negara (PGN) Lampung Timur”.

H. Sistematika Penulisan

Penulisan dalam penelitian ini disusun dengan sistematika secara berurutan yang terdiri dari beberapa bab sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Bab ini berisi tentang penegasan judul, latar belakang masalah, identifikasi dan batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan, serta sistematika penulisan.

BAB II Landasan Teori dan Pengajuan Hipotesis

Bab ini berisi tinjauan umum tentang landasan teori yang didalamnya menjelaskan mengenai teori perilaku konsumen, labelisasi halal, keputusan pembelian, dan kualitas produk.

BAB III Metode Penelitian

Bab ini menguraikan tentang waktu dan tempat penelitian, pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampel dan teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, instrumen penelitian, analisis statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas data, serta uji hipotesis.

BAB IV Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Bab ini menjelaskan tentang analisis deskriptif serta analisis data hasil penelitian, juga pembahasan dari hasil penelitian.

BAB V Penutup

Bab ini berisi tentang simpulan yang menguraikan jawaban atas permasalahan pada rumusan masalah dan rekomendasi berdasarkan hasil analisis untuk pengetahuan bagi pihak yang terkait.

BAB II

Landasan Teori Dan Pengajuan Hipotesis

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Definisi Sumber Daya Manusia

Manajemen berasal dari bahasa inggris management yang artinya “mengatur atau mengelola”. Sedangkan manajemen sumber daya manusia mempunyai pengertian suatu ilmu yang mengatur atau mengelola sumberdaya manusia untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai bagian dari bidang manajemen memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Tidak seperti bidang lainnya, manajemen sumber daya manusia memiliki cakupan permasalahan yang sangat kompleks. Beberapa pendapat para ahli manajemen berkaitan dengan pengertian manajemen sumber daya manusia.²³

Manajemen sumber daya manusia memberikan pengertian manajemen adalah ilmu dan seni mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan tertentu.²⁴ Selanjutnya memperikan pengertian manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengembangan, pemberian, balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.²⁵ Memberikan pengertian sumber daya manusia adalah sumber daya yang terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia.²⁶

²³ Hasibun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.2.

²⁴ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.2.

²⁵ Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.181.

²⁶ Fathoni Abdurrahmat, *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006).

Tujuan pokok manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan beberapa persoalan penting, yaitu: penarikan tenaga kerja yang berkualitas, mengelola perencanaan, rekrutmen dan seleksi tenaga kerja, mengembangkan tenaga kerja yang berkualitas, mengelola orientasi, pelatihan dan mengembangkan serta perencanaan dan pengembangan karir pegawai, mempertahankan tenaga kerja, kompensasi dan benefit dan hubungan tenaga kerja dan manajemen.²⁷ Tahapan proses manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:²⁸

- a. Perencanaan sumber daya manusia. Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses dimana manajer menjamin bahwa organisasi memiliki jumlah dan jenis tenaga 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. Penerimaan tenaga kerja merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja yang diperlukan, proses seleksi, penempatan dan orientasi tenaga kerja, penerimaan tenaga kerja bertujuan menyediakan tenaga kerja yang cukup agar manajer dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan.
- c. Seleksi adalah proses untuk memuaskan apakah calon yang sudah melamar dapat diterima atau tidak. Dalam kenyataannya, proses seleksi seringkali tidak obyektif sehingga berdampak pada kualitas sumber daya

²⁷ Cantika, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 18.

²⁸ Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2008). 68.

manusiaorganisasi. Tujuan dari proses seleksi adalah untuk memilih pegawai yang cocok dengan pekerjaan dan organisasi.

- d. Sosialisasi dan orientasi. Setelah calon pekerja itu diterima sebagai karyawan dalam perusahaan, maka langkah selanjutnya adalah melakukan orientasi yaitu pengenalan pekerjaan baru pada pekerja dan organisasinya. Langkah ini direncanakan untuk mengakragkan pegawai baru dengan pekerjaan mereka, rekan kerja dan aspek kunci dari organisasi keseluruhan dan upaya memperjelas misi kultur organisasi, menjelaskan sasaran pengoprasian dan harapa pekerjaan mengkomunikasikan kebijakan prosedur dan mengidentifikasi personil kunci.
- e. Pelatihan dan pengembangan. Program pelatihan bertujuan untuk memperbaiki penguasaan sebagai keterampilan dan teknik pelaksanaan pekerjaan tertentu untuk kebutuhan sekarang, sedangkan pengembangan bertujuan untuk menyiapkan pegawainya sia memangku jabatan tertentu dimasa yang aka daang. Pengembangan bersifat luas karena pengembangan banyak aspek seperti peningkatan dalam keilmuan, wawasan dan kemampuan, sikap serta kepribadian. Program pelatihan dan pengembangan bertujuan antara lain untuk menutupi “gap” antara kecakapan pegawan dengan permintaan jabatan, selain itu juga untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja pegawai dalam mencapai sasaran tugas
- f. Penilaian prestasi. Untuk melihat apakah karyawan yang dilatih dan dikembangkan iu memperoleh manfaat dari apa yang mereka lakukan, maka perlu dilakukan evaluasi atau penilaian aau presrasi mereka. Tujuan penelitian presasi kerja adalah untuk mengetahui apakah karyawan telah bekerja dengan sesuai standar yang telah di tentukan, maka karyawan

itu berarti memiliki prestasi yang baik, demikian juga sebaliknya.

- 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. Perwujudan dan prinsip orang yang tepat pada jabatan yang tepat, baik dengan jalan promosi, penurunan, kepindahan dan pemutusan hubungan kerja (PHK) memberikan manfaat yang besar, baik bagi organisasi maupun karyawan. Karyawan akan merasa senang untuk bekerja karena mereka berada pada posisi yang sesuai. Sebaliknya, produktivitas akan semakin menurun manakala tugas yang diberikan kepada nyatidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

2. Tinjauan Islam Tentang Sumber Daya Manusia

Sumberdaya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengelolaan seluruh resources yang di muka bumi. Karena pada dasarnya semua ciptaan Allah yang ada di muka bumi ini memang sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia. Karena itu sumber daya yang ada ini harus dijadikan dan dikelola dengan benar karena itu merupakan amanah yang akan dimintai pertanggung jawabannya kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik ilmu sangatlah diperlukan untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada.²⁹

Dari uraian tersebut dapat dipahami bahwa pengembangan sumber daya manusia sangat penting, tak hanya terbatas pada ilmu pengetahuan teknologi saja. Namun, pengembangan sumber daya manusia juga mencakup dimensi spiritual. Kualitas sumber daya

²⁹ Sjafrli Mangkuprawira, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2007). 59.

manusiaticidak akan sempurna tanpa ketangguhan mental spiritual keagamaan. Sumber daya manusia yang dimiliki dan menjunjung tinggi nilai-nilai agama akan lebih tangguh secara rohaniah. Dengan demikian akan lebih mempunyai tanggung jawab spiritual terhadap ilmu pengetahuan serta teknologi. Sumber daya manusia tidak disertai dengan kesetiaan kepada nilai-nilai keagamaan, hanya akan membawa manusia kearah pengajaran kenikmatan duniawi atau *hedonism* belaka. Dan jika semangat *hedonism* sudah menguasai manusia, bisa diramalkan yang terjadi adalah eksploitasi alam sebesar-besarnya tanpa rasa tanggung jawab dan bahkan penindasan manusia terhadap manusia lain.³⁰

Berikut ayat yang menjelaskan tentang sumber daya manusia:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِن نَّسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِن قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا إِنَّكَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ٢٨٦

Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (mereka berdoa): “Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebankan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. beri ma'aflah Kami; ampunilah Kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah penolong kami,

³⁰ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009). 19.

Maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir.” (Q.S Al-Baqarah:286).

B. Manajemen Sumber Daya Insani

1. Pengertian Sumber Daya Insani

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

Sumber Daya Insani (SDI) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber Daya Insani juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, Sumber Daya Insani berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu.³¹

Warther dan Davis yang dikutip oleh Edy Sutrisno mengatakan bahwa sumber daya insani adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Timbulnya kebutuhan untuk membantu organisasi dalam melaksanakan tujuannya merupakan profesionalisme dalam bekerja. Kebutuhan akan profesionalisme menunjukkan bahwa semakin berperannya sumber daya insani dalam mencapai keberhasilan organisasi.³²

Dewasa ini, perkembangan terbaru memandang karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncullah istilah baru di luar H.R. (*Human Resources*), yaitu H.C. atau *Human Capital*. Di sini SDM dilihat bukan sekadar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipat gandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portfolio investasi) dan juga bukan

³¹ Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Prilaku Orang*, (Jakarta: Rajawali Press, 2009), 366.

³²

sebaliknya sebagai *liability* (beban,*cost*). Di sini perspektif SDI sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka.³³ Pengertian SDI dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian SDI secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian SDI secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja. Secara garis besar, pengertian Sumber Daya Insani adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

2. Sumber Daya Insani (SDI) Dalam Perspektif Islam

a. Pengertian Sumber Daya Insani Dalam Perspektif Islam

Sumber daya insani dalam perspektif Islam yaitu ciri-ciri sumber daya insani menurut Islam dan mempunyai sifat keislaman serta dapat menjunjung tinggi nilai keislaman.

b. Ciri-Ciri Sumber Daya Insani Dalam Perspektif Islam

Adapun ciri emosional dan spiritual Sumber Daya Insani (SDI) bermutu adalah yang memiliki ciri-ciri, sebagai berikut:³³

1) Amanah.

Amanah atau amanat merupakan unsur penting dan menentukan akan berhasil dan tidaknya seseorang dalam berusaha dan beramal, serta berhasil dan tidaknya suatu bangsa dalam mempertahankan dan melestarikan hidup. Dalam kehidupan sehari-hari banyak kita saksikan adanya perbedaan yang nyata antara orang yang bersifat amanah dengan orang yang suka berkhianat. Orang yang bersikap amanat

³³ Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital* Ed 1, (Jakarta: Rajawali Press, 2009), 210- 215.

atau jujur selalu menjadi tempat kepercayaan, dihormati dan disegani. Sedangkan orang yang bersikap khianat atau curang selalu dibenci dan dikucilkan dalam pergaulan. Sebagai akibat dari dua sikap yang saling bertentangan itu, terlihat bahwa orang yang bersifat amanah selalu berhasil dalam berusaha. Sedangkan, orang yang bersifat khianat selalu mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan yang dicita-citakan.

- 2) Menyakini urgensi dan menyeru kepada kebajikan (*amar ma'ruf nahi munkar*).

Amar ma'ruf nahi munkar (al'amru bil-ma'ruf wannahyu'anilmun'kar) adalah sebuah frasa dalam bahasa Arab yang maksudnya sebuah perintah untuk mengajak atau menganjurkan hal-hal yang baik dan mencegah hal-hal yang buruk bagi masyarakat. Frasa ini dalam syariat Islam hukumnya adalah wajib. Amar ma'ruf nahi munkar dilakukan sesuai kemampuan, yaitu dengan tangan (kekuasaan) jika dia adalah penguasa/punya jabatan, dengan lisan atau minimal membencinya dalam hati atas kemungkaran yang ada, dikatakan bahwa ini adalah selangkahnya iman seorang mukmin.

- 3) Berpikir positif.

Berpikir Positif diawali dengan sebuah keyakinan pada diri sendiri. Keyakinan bahwa dirinya mampu. Keyakinan yang mengatakan bahwa diri beliau “bisa”. Jika Anda melihat diri Anda “bisa”, maka Anda akan “bisa”. Jika Anda melihat diri Anda akan menghasilkan, maka Anda akan menghasilkan. Jika Anda tidak bisa melakukan hal seperti ini, maka Anda masih dikuasai oleh pikiran negative.

- 4) Disiplin.

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Pendisiplinan adalah usaha usaha untuk menanamkan nilai ataupun pemaksaan agar subjek memiliki kemampuan untuk menaati sebuah peraturan. Pendisiplinan bisa jadi menjadi istilah pengganti untuk hukuman ataupun instrumen hukuman dimana hal ini bisa dilakukan pada diri sendiri pada orang lain. Disiplin merupakan sikap yang wajib ada dalam diri semua individu. Karena disiplin adalah dasar perilaku seseorang yang sangat berpengaruh besar terhadap segala hal, baik urusan pribadi maupun kepentingan bersama dan untuk memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam mengerjakan apapun, maka dibutuhkan latihan dengan kesadaran dari dalam diri akan pentingnya sikap disiplin sehingga menjadi suatu landasan bukan hanya pada saat berkerja, tetapi juga dalam berperilaku sehari-hari.

5) Empati, peka terhadap perasaan orang lain.

Pengertian Empati adalah proses kejiwaan seseorang individu larut dalam perasaan orang lain baik suka maupun duka, dan seolah-olah merasakan ataupun mengalami apa yang dirasakan atau dialami oleh orang tersebut. Empati merupakan kelanjutan dari sikap simpati, yaitu perbuatan nyata untuk mewujudkan rasa simpatinya itu.³⁴

C. Kinerja Karyawan

1. Definisi Kinerja karyawan

Pada setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan dapat senantiasa baik kualitas dan kuantitasnya. Kinerja adalah hasil kerja

³⁴ Ibid.

secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan setiap tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya³⁵.

Kinerja mengacu pada prestasi pegawai yang diukur pada standar yang ditetapkan instansi atau perusahaan. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.³⁶ Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.³⁷

Berdasarkan pengertian kinerja menurut beberapa pendapat diatas bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas ataupun kuantitas yang telah dicapai oleh setiap pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dan hasil kerja yang dicapai disesuaikan dengan standar kinerja pegawai yang berlaku dalam perusahaan.

2. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Fuad Mas'ud, indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas yang melebihi rata-rata.
- b. Kualitas yang lebih baik dari karyawan lain.
- c. Standar karyawan yang melebihi standar resmi perusahaan.
- d. Pengetahuan karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan.
- e. Ketetapan waktu menyelesaikan tugas.³⁸

3. Kinerja Karyawan Menurut Ekonomi Islam

³⁵ Cantika, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

³⁶ Hasibun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 34.

³⁷ Wirawan, *Evakuasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat, 2009). 5.

³⁸ Fuad Mas'ud, 2004, "*Survai Diagnosis Organisasional*," Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang. 26.

Kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsi-prinsi moral yang kuat dan dapat menjadimotivasi untuk melahirkan karya yang bermutu.³⁹ Hal ini terdapat pada Al-Quran Surat Al-Jumu'ah (62):10

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ
وَأَذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ١٠

Apabila Telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung. (Q.S Al-Jumu'ah (62):10).

Ayat diatas menunjukkan bahwa tujuan dari seorang muslim adalah untuk mencari keridhoan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan yakni kualitas dan hikmah dari hasil yang diperoleh. Kalau kedua hal ini telah menjadi landasan kerja seseorang maka akan tercipta kinerja yang menjadi baik.

D. Kedisiplinan Kerja

1. Definisi Kedisiplinan Kerja

Kedisiplinan 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.⁴⁰

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinan, jika para bawhaannya bersikap baik.⁴¹

Tindakan kedisiplinan digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-

³⁹ Handoko, *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*.

⁴⁰ Wirawan, *Evakuasi Kinerja Sumber Daya Manusia*.

⁴¹ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: YKPN, 2006). 39.

aturan kerja atau dari harapan-harapan. Sedangkan keluhan-keluhan digunakan oleh pegawai yang merasa hak-haknya telah dilanggar oleh organisasi. Klinger menjelaskan tindakan disiplin merupakan suatu pengurangan atau penurunan atau pemotongan yang dipaksakan oleh atasan dalam hal imbalan organisasi karena suatu hal. Sedangkan keluhan-keluhan yang dilakukan pegawai sehubungan dengan peraturan yang tidak adil dalam distribusi imbalan-imbalan atau hukuman-hukuman yang dilakukan organisasi.⁴²

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut kedisiplinan kerja⁴³:

- a. Disiplin *retributive* yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- b. Disiplin korektif yaitu berusaha membuat karyawan mengoreksi perilaku yang tidak tepat.
- c. Perspektif utilitarian yaitu berfokus pada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya
- d. Perspektif hak-hak individu yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.

Terdapat tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disipliner⁴⁴, yaitu:

- a. Aturan tungku panas yaitu pendekatan untuk melaksanakan tindakan disipliner
- b. Tindakan disipliner progres yaitu untuk memastikan bahwa terdapat hukum minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran.
- c. Tindakan disiplin positif yaitu dalam banyak situasi, hukuman tindakan memotivasi karyawan mengubah suatu perilaku.

⁴² Robert L dan Jackson John H Mathis, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat, 2006). 49.

⁴³ Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. 444.

⁴⁴ Ibid.

2. Indikator Kedisiplinan Kerja

Menurut Hasibuan, indikator kedisiplinan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Memenuhi semua peraturan perusahaan.
- b. Penggunaan wktu secara efektif.
- c. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas.
- d. Tingkat absensi.⁴⁵

3. Kedisiplinan Kerja Menurut Ekonomi Islam

Kedisiplinan kerja adalah keputusan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orangpenger untuk tunduk kepada keputusan, perintah dan peraturan yang berlaku. Dengan kata lain, kedisiplinan kerja adalah sikap menaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih.⁴⁶

Dalam ajaran Islam, banyak ayat Al-Quran dan Hadist, yang memberikan kedisiplinan dalam arti ketaatan dalam peraturan yang telah ditetapkan. Antara lain disebutkan dalam surat An-Nisa ayat 59 dijelaskan bahwa:

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

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

Dari ayat diatas terungkap pesan untuk patuh dan taat kepada para pemimpin, dan jika terjadi perselisihan di antara

⁴⁵ Hasibuan, Malayu S. P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT Bumi Aksara. 10.

⁴⁶ Lia Fauziah, "Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Nadira Prima Semarang," 2013.

meraka, maka urusannya harus dikembalikan kepada aturan Allah SWT dan Rasul-Nya.

Namun, tingkat kepuasan manusia kepada pemimpinnya tidak bersifat mutlak. Jika perintah yang diberikan pemimpin bertentangan dengan aturan atau perintah Allah dan Rasul-Nya, maka perintah tersebut harus tegas ditolak dan diselesaikan dengan musyawarah. Namun jika aturan dan perintah pemimpin tidak bertentangan dengan syariat Allah dan Rasul-Nya, maka Allah menyatakan ketidak sukannya terhadap orang-orang yang melewati batas. Disamping mengandung arti taat dan patuh pada perintah, kedisiplinan juga mengandung arti kepatuhan kepada perintah pemimpin, perhatian dan kontrol yang kuat terhadap penggunaan waktu, tanggung jawab atas tugas yang diamanahkan, serta kesungguhan terhadap bidang keahlian yang di tekuni. Islam mengajarkan kita agar benar-benar memperhatikan dan mengaplikasikan nilai-nilai kedisiplinan dalam kehidupan sehari-hari untuk membangun kualitas kehidupan masyarakat yang lebih baik.⁴⁷

E. Motivasi

1. Definisi Motivasi

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mampu bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimis. Motivasi adalah tindakansekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu⁴⁸. Motivasi mengajarkan bagaimana cara mendorong semangat

⁴⁷ Novelisa P. Budiman, Ivonne S. Searang, and Greis M. Sendow, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Hasjrat Abadi Tendea Manado)," *Journal of Chemical Information and Modeling* 53, no. 9 (2019): 1689–99.

⁴⁸ Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.

kerja bawahan agar mereka mau bekerja dengan giat dan bekerja keras dengan menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk dapat memajukan dan mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan motivasi tersebut adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk menyelesaikan berbagai kegiatan menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam angka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya⁴⁹.

Motivasi merupakan proses psikologi yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku kepada pencapaian tujuannya. Motivasi yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Jadi, motivasi bukanlah yang dapat diamati tetapi adalah hal yang dapat disimpulkan adanya karena suatu yang terlihat.⁵⁰

2. Indikator Motivasi

Menurut Siagian, indikator motivasi terdiri dari berikut ini:

- a. Pekerjaan itu sendiri.
- b. Pengakuan.
- c. Tanggung jawab.
- d. Gaji.
- e. Hubungan antar pribadi.
- f. Kondisi kerja.⁵¹

3. Motivasi Menurut Ekonomi Islam

Motivasi tidak terlepas dari kebutuhan. Kebutuhan adalah suatu potensi yang ada dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspon. Tanggapan yang muncul dari

⁴⁹ Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.138.

⁵⁰ Christian Katiandagho et al., “Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado,” *Pengaruh Disiplin Kerja ... 1592 Jurnal EMBA 2*, no. 3 (2014): 1592–1602.

⁵¹ Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 139.

kebutuhan tersebut diwujudkan dalam suatu tindakan untuk pemenuhan kebutuhan tersebut, dan hasilnya adalah orang yang bersangkutan merasa puas.⁵² Dalam Islam motivasi kerja dijelaskan dalam Al-Qur'an Surat al jumuah ayat (62):10

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَبِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ١٠

Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung. (Q.S Al-Jumu'ah (62):10).

Dari ayat menjelaskan bahwa setiap manusia yang ada di bumi ini harus memiliki dorongan untuk lebih baik lagi bagi dirinya, hal tersebut karena Allah telah memberikan karunia, rahmat dan rezekinya kepada orang-orang bersemangat serta motivasi yang kuat dalam dirinya.

F. Kerangka Pemikiran

Motivasi merupakan komponen yang sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan. Motivasi yang tercermin dari kabutuhan, sikap, kemampuan, pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, hubungan sesama perkerja, pujian, serta pekerjaan itu sendiri diyakini dapat meningkatkan kinerja karyawan. Bahwa salah satu alasan kesuksesan karyawan dan organisasi adalah karena adanya faktor motivasi yang tinggi dan konsep motivasi yang digunakan untuk menjalankan suatu kemampuan dan kesempatan kerja⁵³

Disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan⁵⁴. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja,

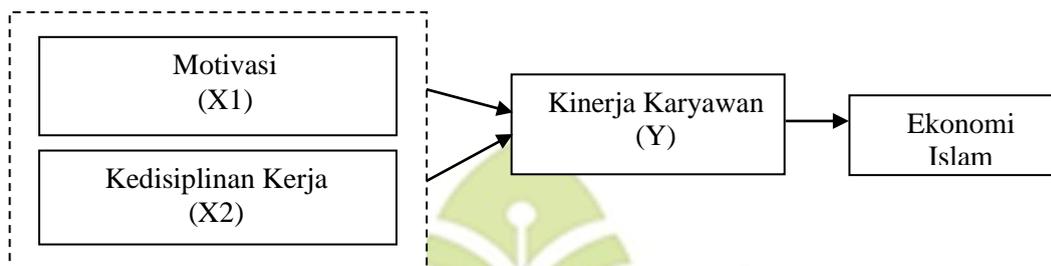
⁵² Munparidi, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang," *Jurnal Orasi Bisnis Edisi Ke-VII, Mei 2012 ISSN: 2085-1375 Pengetahuan*, 2012, 47-54, jurnal.polsri.ac.id.

⁵³ Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

⁵⁴ Fauziah, "Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Nadira Prima Semarang."87.

kedua variabel tersebut dapat berdampak atau menimbulkan pada peningkatan kinerja karyawan.⁵⁵

Berdasarkan uraian diatas maka dirumuskan paradigma mengenai pengaruh motivasi dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT PGN Lampung Timur seperti yang dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 1
Kerangka pemikiran

Keterangan:

----- : Pengaruh
 _____ : Sebab Akibat

Dalam kerangka pikir pada penelitian ini peneliti mencoba menguraikan apakah terdapat hubungan antar variabel bebas Motivasi kerja (X_1) dan kedisiplinan kerja (X_2) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) sehingga dari kerangka pikir di atas dapat di buat menjadi hipotesis penelitian.

G. HIPOTESIS

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PGN Lampung Timur.

H2 : Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PGN Lampung Timur.

⁵⁵ Ibid.

H3 : Motivasi kerja dan kedisiplinan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT PGN Lampung Timur.

1. Hubungan X1 dengan Y Motivasi Kerja - ↑ Kinerja Karyawan ↑ (+)

H₁: Ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Motivasi menurut griffin adalah tindakan sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu.⁵⁶ Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mampu bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimis. Jika semakin banyak motivasi yang ada pada diri setiap karyawan maka akan semakin baik dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hal ini secara tidak langsung juga menandakan bahwa saat motivasi kerja suatu karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga dapat maksimal. Kenyataannya, jika motivasi kerja suatu karyawan mengalami kenaikan maka kinerja karyawan tersebut dapat maksimal.

2. Hubungan X2 dengan Y, Kedisiplinan Karyawan - ↑ Kinerja Karyawan ↑(+)

H₂ : Adanya pengaruh signifikan antara kedisiplinan kerja dengan kinerja karyawan

Kedisiplinan 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.⁵⁷ Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya. Hal ini secara tidak langsung juga menandakan bahwa

⁵⁶ Ibid.

⁵⁷ Ibid.

kedisiplinan karyawan sangat penting terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.⁵⁸

3. Hubungan X1, X2, dengan Y, Motivasi, Kedisiplinan Kerja - ↑ Kinerja Karyawan ↑(+)

H₃ : Ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan

Suatu pekerjaan dapat diukur melalui standar kinerja yang akan dijadikan sebagai indikator kinerja karyawan yaitu: jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerjasama.⁵⁹ Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.⁶⁰

Jika motivasi kerja, kedisiplinan kerja dalam menjalankan pekerjaannya mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan dalam perusahaan meningkat. Kenyataannya, jika motivasi kerja, kedisiplinan kerja dalam perusahaan mengalami kenaikan maka bias menaikkan citra perusahaan tersebut.⁶¹

⁵⁸ Ibid.

⁵⁹ Ibid.

⁶⁰ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 67.

⁶¹ Ibid.

DAFTAR RUJUKAN

- Ambar T. Sulistiani Dan Rosidah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Graham Ilmu, 2003.
- Andi Abdul Munir, Bakri Hasanuddindan Saharuddin Kaseng. “Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah,” 2017, 153–64.
- Arep, I Dan Tanjung, H. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti, 2002.
- Aries Susanty, Sigit Wahyu Baskoro. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT.PLN (Persero) Apd Semarang)*. (Jurnal).
- Azar Dan Shafighi. 2013. *The Effect Of Work Motivation On Employees Job Performance*. Volume 3:2.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung : 133-134.
- Bhuono Agung Nugroho, *Strategi Jitu: Memiliki Motode Stayistik Penelitian Dengan Spss*,.
- Budianto, A.Aji Tri dan Amelia Katini. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. 3 (1).
- Abdurrahmat, Fathoni. *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Andi Abdul Munir, Bakri Hasanuddindan Saharuddin Kaseng. “Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah,” 2017, 153–64.
- Budiman, Novelisa P., Ivonne S. Searang, and Greis M. Sendow. “Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Hasjrat Abadi Tendean Manado).” *Journal of Chemical Information and Modeling* 53, no. 9 (2019): 1689–99.
- Cantika, Yuli Sri Budi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UMM Press, 2005.
- Changgriawan, Garry Surya. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan One Way Production.” *Jurnal Agora* 5, no. 3 (2017): 1–7.

- Devi, Yulistia. “Biaya Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Terkait Dengan Akuntansi Sektor Publik Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Kabupaten/Kota Di Provinsi Lampung,” 2013. https://scholar.google.co.id/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=4XZIso4AAAAJ&citation_for_view=4XZIso4AAAAJ:qxL8FJ1GzNcC.
- . “Pengaruh Biaya Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Kabupaten/Kota Di Provinsi Lampung.” *Prosiding Call for Papers Dan Seminar Nasional*, 2014, 639–51. https://scholar.google.co.id/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=4XZIso4AAAAJ&citation_for_view=4XZIso4AAAAJ:_kc_bZDyKsQC.
- Dunie, Wayan. “Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Charitas Belitang Oku Timur.” *Jurnal AKTUAL* 15, no. 2 (2017): 93. <https://doi.org/10.47232/aktual.v15i2.19>.
- Fauziah, Lia. “Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Nadira Prima Semarang,” 2013.
- Fuad Mas’ud. *Survai Diagnosis Organisasional*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2004.
- Gie, The Liang. *Dasar-Dasar Administrasi, Suatu Kumpulan Karangan Di Daerah*. Jakarta: Pradnya Paramitha, n.d.
- Griffin. R.W. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga, 2003.
- Handoko, Hani. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF, 2008.
- Hasibuan, Malayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010.
- Hasibun, Malaya P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2001.
- Imam Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro, 2012.
- Katiandagho, Christian, Silvy L Mandey, Lisbeth Mananeke, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, and Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado. “Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado.” *Pengaruh Disiplin Kerja... 1592 Jurnal EMBA* 2, no. 3 (2014): 1592–1602.
- Lestari, Ayu Endah. “Implementasi Konsep Sistem Manajemen Basis Data Pada Pt Perusahaan Gas Negara (Persero).” Universitas Mercu Buana Jakarta, 2021.

- Lukman Hakim, *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*, (Surakarta: Erlangga, 2012).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009.
- Mangkuprawira, Sjafriz. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2007.
- Marthen, Dany. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV Batik Indah Rara Djonggrang).” Universitas Negeri Yogyakarta, 2016.
- Mathis, Robert L dan Jackson John H. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2006.
- Moerir. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2005.
- Munparidi. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang.” *Jurnal Orasi Bisnis Edisi Ke-VII, Mei 2012 ISSN: 2085-1375 Pengetahuan*, 2012, 47–54. jurnal.polsri.ac.id.
- Notoatmodjo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Papalia. *Human Development (Terjemahan A. K. Anwar)*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2014.
- Pertiwi, Amalia Putri, and Sudharto P Hadi. “Analisis Strategi Pengembangan Bisnis PT Perusahaan Gas Negara (Studi Pada PGN Sales Area Semarang).” *Universitas Diponegoro*, 2019, 1–11.
- Rakasiwi, Galih. “Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar,” 2014. <http://journal.stainkudus.ac.id/index.php/equilibrium/article/view/1268/1127>.
- Ranu, Saiful. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tata Kota Dan Perumahan Kota Semarang.” *Dharma Ekonomi*, 2016.
- Ricki Yuliardi dan Zuli Nuraeni. *Statistika Penelitian Plus Tutorial SPSS*. Yogyakarta: Innosain, 2017.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Muri Kencana, 2004.
- Sefriady, Dea Fanny, and Donant Alananto Iskandar. “Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Organisasi Dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan.” *Jurnal Rekaman (Riset Ekonomi Bidang*

- Manajemen Dan Akuntansi) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo* Vo. 2, No., no. Mei (2018): 57–68. ejournal.stiegalileo.ac.id 68.
- Siagian, Sondangan P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN, 2006.
- Sugiono. *Metodelogi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Dan Kombinasi*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Terry, GR. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty, 1993.
- Ulfa, Maria, and Murtadho Ridwan. “Analisis Pengukuran Kinerja Karyawan Dengan Metode Human Resources Scorecard Di BMT Logam Mulia.” *Jurnal Ekonomi Syariah* 17 (2015).
- Veithzal Rivai. *Kepemimpinan dan Prilaku Orang*. Jakarta: Rajawali Press, 2009.
- Wicaksono, Wahyu. “Analisis Strategi Persaingan Perniagaan Gas Bumi Studi Kasus Pt Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah II,” 2010. <https://doi.org/10.1134/s2070046610040084>.
- Winardi. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rhineka Cipta, 2000.
- Wirawan. *Evakuasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2009.
- Wursanto. *Etika Komunikasi Kantor*. Yogyakarta: Konisius, 1987.