



Journal of Sharia and Law

Vol. 4, No. 4 Oktober 2025, h. 19-39

Editorial Office: Faculty of Syari'ah and Law Sultan Syarif Kasim State Islamic University, Riau-Indonesia. Jl. H.R Soebrantas KM. 15 Pekanbaru, Riau.

Website: <https://jom.uin-suska.ac.id/index.php/jurnalfsh/login>.

E-ISSN: 2964 - 7436

Journal of Sharia and Law

Arzan Jani, Nurnasrina, Afdol Rinaldi, P. Ediyes Putra: Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Cempaka Wadah Sejahtera Pekanbaru Ditinjau Perspektif Ekonomi Syariah

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR CEMPAKA WADAH SEJAHTERA PEKANBARU DITINJAU PERSPEKTI EKONOMI SYARIAH

Arzan Jani¹

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

E-mail: arzanjani27@gmail.com

Nurnasrina²

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

E-mail: nurnasrina@uin-suska.ac.id

Afdol Rinaldi³

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

E-mail: afdhol.rinaldi@uin-suska.ac.id

P. Adiyes Putra⁴

Institut Agama Islam Diniyah Pekanbaru

Email: adiyes.putra123@gmail.com

Corresponding author: afdhol.rinaldi@uin-suska.ac.id

Abstrak

Kinerja karyawan menjadi salah satu aspek penting dalam organisasi, selain agar tujuan organisasi dapat mencapai dengan optimal, dan dapat memberikan kontribusi positif bagi perkembangan karyawan dalam dunia kerja. Tingkat pencapaian kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor seperti: disiplin kerja, motivasi, pengembangan karir, kemampuan, pimpinan, lingkungan kerja lain-lain. Dalam penelitian ini tidak semua faktor akan diteliti, tetapi hanya difokuskan pada pelaksanaan disiplin kerja dan motivasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Cempaka Wadah Sejahtera Pekanbaru. Jenis penelitian kuantitatif dengan responden penelitian ini adalah karyawan PT. Bank BPR Cempaka Wadah Sejahtera Pekanbaru dengan jumlah populasi sebesar 33 orang. Metode pendumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, penyebaran

kuesioner, dan studi pustaka. Teknis analisis yang digunakan adalah uji validitas data, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji Heteroskedastisitas, uji analisis regresi linier berganda, uji t, uji f dan uji koefisien determinasi dengan bantuan aplikasi IBM SPSS 22. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. BPR Cempaka Wadah Sejahtera Pekanbaru. Berdasarkan hasil penelitian bahwa nilai F hitung lebih besar dari pada nilai F tabel yaitu $F_{hitung} 73,657 > F_{tabel} 3,30$ dan juga nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.831. Hal ini berarti bahwa variasi dari kinerja karyawan di PT. BPR Cempaka Wadah Sejahtera Pekanbaru dipengaruhi oleh Disiplin kerja dan Motivasi kerja sebesar 83,1% dan sisanya sebesar 16,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Ditinjau dari ekonomi syariah, bahwa motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Cempaka Wadah Sejahtera Pekanbaru sudah sesuai dengan prinsip ekonomi syariah. Dengan adanya disiplin kerja terhadap karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut, hal ini dikarenakan sebagai seorang muslim dalam pelayanan atau pun karyawan haruslah mendasarkan pada nilai-nilai ekonomi syari'ah seperti profesional karyawan, jujur, disiplin, memiliki motivasi kerja, dan amanah guna mewujudkan rasa keadilan serta tanggung jawab dalam perusahaan.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan.

Abstract

Employee performance is one of the important aspects in an organization, in addition to ensuring that organizational goals can be achieved optimally, and can provide a positive contribution to employee development in the world of work. The level of employee performance achievement is influenced by many factors such as: work discipline, motivation, career development, ability, leadership, work environment, etc. In this study, not all factors will be studied, but only focused on the implementation of work discipline and motivation. This study aims to determine the Influence of Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT. BPR Cempaka Wadah Sejahtera Pekanbaru. The type of quantitative research with respondents in this study were employees of PT. Bank BPR Cempaka Wadah Sejahtera Pekanbaru with a population of 33 people. The data collection method in this study was observation, questionnaire distribution, and literature study. The analysis techniques used are data validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, Heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis test, t test, f test and determination coefficient test with the help of IBM SPSS 22 application. The results of this study indicate that there is an influence of Motivation (X1) and work discipline (X2) on employee performance (Y) at PT. BPR Cempaka Wadah Sejahtera Pekanbaru. Based on the results of the study, the calculated F value is greater than the F table value, namely $F_{count} 73.657 > F_{table} 3.30$ and also the significant value is smaller than 0.05, namely $0.000 < 0.05$. This means that the variables of motivation and work discipline together (simultaneously) have a positive and significant influence on employee performance. And the coefficient of determination (R^2) value is obtained at 0.831. This means that the variation of employee performance at PT. BPR Cempaka Wadah Sejahtera Pekanbaru is

influenced by Work discipline and Work motivation by 83.1% and the remaining 16.9% is influenced by other factors not included in this study. Reviewed from the perspective of Islamic economics, that motivation and work discipline towards employee performance at PT. BPR Cempaka Wadah Sejahtera Pekanbaru are in accordance with the principles of Islamic economics. With the existence of work discipline towards employees will improve employee performance in the company, this is because as a Muslim in service or employees must be based on Islamic economic values such as employee professionalism, honesty, discipline, having work motivation, and trustworthiness in order to realize a sense of justice and responsibility in the company.

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

PENDAHULUAN

Pada persaingan global, perusahaan yang ingin memenangkan persaingan bisnis harus memiliki keunggulan bersaing dibanding pesaingnya-pesaingnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber keunggulan kompetitif yang penting bagi perusahaan karena SDM adalah pelaksana setiap kegiatan dalam perusahaan. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu kunci keberhasilan dalam menjalankan strategi bisnis. Keterampilan, kompetensi, dan pengetahuan dari sumber daya manusia menjadi penentu daya saing perusahaan dalam menjalankan dan mempertahankan aktivitas bisnis.¹ Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas mustahil tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang paling berharga dalam organisasi. Tanpa adanya tenaga kerja atau karyawan yang berkualitas mustahil tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik².

Pada surah Q.S. Al Saff ayat 4 yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بَيْنَ مَرْصُومٍ ﴿٤﴾

Artinya : “ Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.”

Tafsir Q.S Al Saff menurut al-Qurtubi, bahwa Allah menyukai dan menyuruh makhluknya ikut serta pada barisan atau organisasi. Target dapat cepat tercapai apabila dilakukan bersama secara teratur dan terarah. Hal tersebut dapat menghasilkan sesuatu yang baik dan memuaskan. Berdasarkan ayat tersebut, islam menganjurkan dalam organisasi harus ada aturan atau kebijakan. Aturan dibuat agar organisasi berjalan secara teratur dan terarah. Proses organisasi yang tersusun secara terarah dapat menjadikan organisasi lebih baik.

¹ Afdhol Rinaldi, Penguatan SDM Disabilitas Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) kreatif Melalui Peningkatan Kompetensi dan Knowledge Management, *Jurnal Audit, Akuntansi, Manajemen Terintegrasi*, Vol. 1, No. 2, Juni 2023, h. 118

² Siswandi, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*, Eprints.dinus.ac.id/5080/1/12350.pdf (diakses 20 Desember 2020).

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.³

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.⁴

Karyawan merupakan asset yang sangat penting bagi setiap perusahaan untuk membangun tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, untuk mencapai tujuan itu seorang manajer perlu mengetahui bagaimana cara karyawannya mau bekerja dengan sebaik mungkin. seorang manajer personalia tentu mengetahui bagaimana caranya mengarahkan bawahannya atau karyawannya untuk mengerjakan pekerjaan sebaik mungkin tetapi tidak merasa terpaksa, dengan kata lain karyawan nya mengerjakan tugas diberikan dengan senang hati tanpa merasa terpaksa.⁵

Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mendorong semangat kerja karyawan untuk dapat bekerja dengan baik dan lebih giat lagi. motivasi disini dapat berupa material maupun non material. motivasi dalam bentuk material adalah dalam bentuk insentif, gaji, upah. sedangkan pemberian motivasi secara non material adalah bisa berupa pengakuan dan penghargaan atas balas jasa yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut, sehingga karyawan merasa hasil kerja mereka dihargai dan diakui oleh perusahaan sehingga timbulnya motivasi didalam diri karyawan itu untuk bekerja lebih keras dan lebih giat lagi.⁶

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi keputusan yang telah ditetapkan. setiap disiplin kerja yang baik dapat mendukung kerja yang kondusif yang tentunya mendukung untuk tercapainya tujuan perusahaan. apabila seorang karyawan mempunyai rasa disiplin yang tinggi, yang tercipta dari dirinya sendiri maka ia telah melatih dan mendidik dirinya untuk menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya peraturan yang diterapkan

³ Sondangan P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003). 58.

⁴ Amalia Putri Pertiwi and Sudharto P Hadi, *Analisis Strategi Pengembangan Bisnis PT Perusahaan Gas Negara*, (Studi Pada PGN Sales Area Semarang),|| Universitas Diponegoro, 2019, h. 1-11.

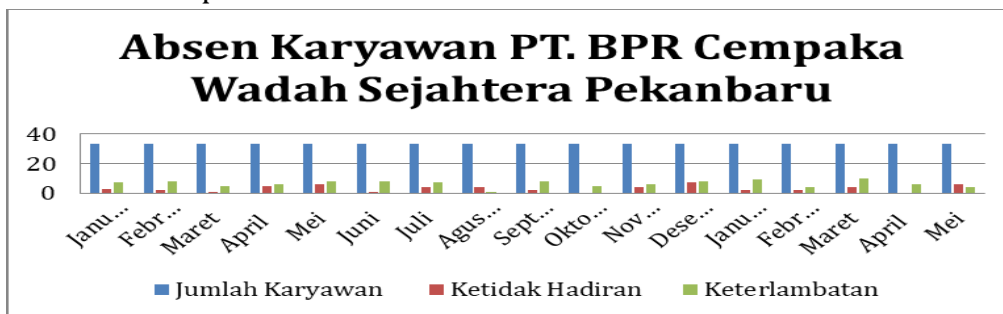
⁵ Veithzal Rivai, *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*, (Jakarta : PT RajaGrafindo persada, 2011)

⁶ Soekidjo Notoatmodjo, *Perkembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009),h.

secara teratur dengan sanksi yang tegas dan pengawasan dari pimpinan dan pengawasan dari pimpinan/manajer. hal itu akan menyebabkan kinerja karyawan meningkat. sebaliknya apabila disiplin karyawan buruk maka otomatis kinerja karyawan menurun.

Untuk menciptakan kinerja karyawan agar berjalan dengan efisien, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi dengan mempunyai kedisiplinan kerja yang sangat tinggi.⁷ 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. BPR Cempaka Wadah Sejahtera Pekanbaru 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. BPR Cempaka Wadah Sejahtera Pekanbaru pada tabel



Tabel 1. 1

Data Absen Karyawan Tahun 2022-2023

Bulan	Jumlah Karyawa n	Ketidak Hadiran	Keterlambata n	Persen %
Januari	33	3	7	4,71%
Februari	33	2	8	4,13%
Maret	33	1	5	6,6%
April	33	5	6	5,5%
Mei	33	6	8	4,13%
Juni	33	1	8	4,13%
Juli	33	4	7	4,71%
Agustus	33	4	1	33%
September	33	2	8	4,13%
Oktober	33	0	5	6,6%

⁷ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: Muri Kencana), h. 24

November	33	4	6	5,5%
Desember	33	7	8	4,13%
Januari	33	2	9	3,7%
Februari	33	2	4	8,25%
Maret	33	4	10	3,3%
April	33	0	6	5,5%
Mei	33	6	4	8,25%
Jumlah	33	46	100	33%

Sumber Data: PT. BPR Cempaka Wadah Sejahtera Pekanbaru 2023

Dari Tabel 1.1 Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan setiap bulan pada PT. BPR Cempaka Wadah Sejahtera Pekanbaru tahun 2022-2023 terhitung tinggi, dapat dilihat dari tabel rata-rata ketidakhadiran dalam satu tahun mencapai 33%. Data tersebut menggambarkan banyaknya karyawan yang belum menyadari pentingnya kedisiplinan. Permasalahan tentang kedisiplinan yang menjadi masalah adalah kehadiran dan keterlambatan. Untuk kehadiran di PT. BPR Cempaka Wadah Sejahtera Pekanbaru hampir setiap bulan pasti ada yang tidak masuk baik itu izin, sakit, maupun tanpa keterangan, kondisi tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja, dimana pekerjaan karyawan yang tidak masuk tersebut akan digantikan oleh karyawan lain yang berarti ada pekerjaan tambahan yang membuat pekerjaan pokok tidak bisa dikerjakan secara maksimal.

Tabel 1. 2

Jumlah Karyawan Bank BPR Cempaka Wadah Sejahtera Pekanbaru 2024

Jabatan Karyawan	Jumlah Karyawan
Karyawan Tetap	26
Marketing Officer	6
Cleaning Service	1
Keseluruhan Karyawan	33

Sumber: PT. BPR Cempaka Wadah Sejahtera Pekanbaru 2024

Berdasarkan tabel 1,2 karyawan PT. BPR Cempaka Wadah Sejahtera Pekanbaru memiliki 33 karyawan yang terdiri dari karyawan tetap yang berjumlah 26 orang, marketing officer berjumlah 6 orang, cleaning service berjumlah 1 orang.

Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi yang tergantung pada rencana strategi suatu organisasi atau perusahaan.⁸ Kemajuan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja yang baik dari karyawannya. Kinerja memegang peranan yang sangat penting dalam melaksanakan kegiatan utama bagi perusahaan.

⁸ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h. 346

Berbagai cara dapat dilakukan oleh seorang pimpinan untuk mewujudkannya, dalam hal ini pimpinan harus memiliki kiat-kiat khusus yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan karena untuk mencapai suatu tujuan tertentu dalam kesatuan merupakan adanya manajemen yang baik. makin baik manajemen suatu perusahaan akan semakin baik pula hasil yang akan dicapai. pencapaian tujuan dan kinerja yang diinginkan tidak hanya dibutuhkan fasilitas yang lengkap, karyawan yang pintar, tapi juga motivasi dari pimpinan dan disiplin kerja karyawan dalam menjalankan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

PT. BPR Cempaka Wadah Sejahtera Pekanbaru adalah salah satu perusahaan jasa keuangan yang bergerak dalam industri keuangan. Bank BPR Cempaka Wadah Sejahtera Pekanbaru menyadari bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki peranan yang sangat erat kaitannya dalam perusahaan. motivasi pada PT. BPR Cempaka Wadah Sejahtera Pekanbaru selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai secara maksimal.

PT. BPR Cempaka Wadah Sejahtera Pekanbaru menyadari bahwa motivasi kepada karyawan masih kurang sesuai dengan kebutuhan karyawan seperti penghargaan yang belum dapat dirasakan oleh karyawan yaitu ketika karyawan diharuskan untuk loyal kepada perusahaan, akan tetapi tidak ada nilai lebih dari perusahaan pada karyawan, jika karyawan lalai atau melakukan kesalahan dalam pekerjaannya maka itu merupakan tanggung jawab karyawan, sementara karyawan minim akan pengalaman dikarenakan faktor fresh graduate.

Disiplin kerja karyawan di PT. BPR Cempaka Wadah Sejahtera Pekanbaru sangat lah minim seperti perusahaan ini menetapkan peraturan yakni masuk pada pukul 08.00 WIB untuk mengikuti briefing. apabila karyawan tidak mengikuti briefing maka akan dikenakan pemotongan gaji. Telat 3x berturut-turut kena SP 1, pulang pada pukul 17.00 WIB jika karyawan pulang lewat dari jadwal jam kerja yang ditentukan oleh perusahaan maka karyawan harus melaporkan pada bagian administrasi untuk mendapatkan uang lembur yang diterima akhir bulan.

Karyawan Bank BPR Cempaka Wadah Sejahtera Pekanbaru sering mengalami terlambat datang ke lokasi kerja, hal ini terjadi karna jarak tempuh karyawan dari rumah ke lokasi kerja, sehingga karyawan sering terlambat dan jarang mengikuti proses briefing tepat waktu. Hal ini menyebabkan karyawan malas-malasan dalam bekerja, terlambat datang ke kantor.

Rumusan masalah dalam penelitian ini ialah Apakah Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Cempaka Wadah Sejahtera Pekanbaru? Apakah Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Cempaka Wadah Sejahtera Pekanbaru? Apakah Motivasi dan Disiplin Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Cempaka Wadah Sejahtera Pekanbaru? Bagaimana Tinjauan Ekonomi Syariah Mengenai Pengaruh Motivasi Dan

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Cempaka Wadah Sejahtera Pekanbaru?

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Cempaka Wadah Sejahtera Pekanbaru, untuk Mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Cempaka Wadah Sejahtera Pekanbaru, untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Cempaka Wadah Sejahtera Pekanbaru, untuk Mengetahui Tinjauan Ekonomi Syariah Mengenai Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Cempaka Wadah Sejahtera Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Definisi lain menyebutkan Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak menuntut penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya.⁹ Penelitian ini akan dilaksanakan Jl. Jend Sudiman No.83, RT.002/RW.011, Tanggerang Tengah, Kec. Marpoyan Damai. Kota Pekanbaru, Riau 28128.

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan pada PT. Bank BPR Cempaka Wadah Sejahtera Pekanbaru yang berjumlah 33 orang. Sementara Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh populasi dijadikan sampel yaitu 33 karyawan pada PT. Bank BPR Cempaka Wadah Sejahtera Kantor Cabang Pekanbaru. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala likert. Skala likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu.

Proses pengumpulan data pada penelitian ini akan dilakukan melalui cara dan tahapan sebagai berikut, pengamatan (observasi), kuesioner dan studi pustaka. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan analisis deskriptif yang mengemukakan data yang masuk dengan cara dikelompokkan dalam bentuk tabel, kemudian diberi penjelasan sesuai dengan metode deskriptif, dan analisis kuantitatif yang berhubungan dengan perhitungan statistik yang dicari melalui program SPSS dengan uji kualitas data berupa uji validitas data, uji reliabilitas. Serta dengan uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji multikolinearitas, uji Heteroskedastisitas.

⁹ Dr. Sandu Siyoto, SKM., M.Kes, *Dasar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015),h. 17

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Pengujian Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji coba kuesioner bertujuan untuk mengetahui alat ukur yang digunakan sudah mengukur apa yang harus diukur oleh alat tersebut, yaitu kuesioner. Dalam menguji tingkat validitas suatu data dapat dilakukan dengan dua cara yaitu: analisis faktor dan analisis butir.

Penelitian ini menggunakan analisis butir yaitu skor-skor total butir dipandang sebagai nilai X dan skor total dipandang sebagai nilai Y pengujian validitas menggunakan bantuan program spss 25. Hasil perhitungan r hitung kemudian dikonsultasikan dengan r tabel dengan taraf signifikan lebih kecil dari 0,05. Apabila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka butir item pernyataan dapat dikatakan valid, akan tetapi jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka dapat dikatakan bahwa item pernyataan tersebut tidak valid.

Tabel 4. 3
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	0,704	0,3440	Valid
	X1.2	0,892	0,3440	Valid
	X1.3	0,791	0,3440	Valid
	X1.4	0,915	0,3440	Valid
	X1.5	0,864	0,3440	Valid
	X1.6	0,877	0,3440	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X1.7	0,854	0,3440	Valid
	X2.1	0,851	0,3440	Valid
	X2.2	0,789	0,3440	Valid
	X2.3	0,856	0,3440	Valid
	X2.4	0,878	0,3440	Valid
	X2.5	0,875	0,3440	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,930	0,3440	Valid
	Y2	0,953	0,3440	Valid
	Y3	0,935	0,3440	Valid
	Y4	0,920	0,3440	Valid

(Y)	Y5	0,961	0,3440	Valid
	Y6	0,797	0,3440	Valid
	Y7	0,824	0,3440	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah 2024

Berdasarkan tabel hasil uji validitas diatas, diketahui bahwa item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variable motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai secara statistik angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dalam angka tabel r person correlation. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pernyataan tersebut dikatakan valid. Keseluruhan item variabel penelitian mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu pada taraf signifikan 5% atau ($\alpha = 0,05$) dan $n = 33$ ($n = 33-2 = 31$) diperoleh $r_{tabel} = 0,3440$ maka dapat diketahui r_{hitung} tiap-tiap item $> 0,3440$.

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui bahwa semua item pernyataan pada variabel motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai memenuhi persyaratan.

b. Uji Realibilitas

Uji Realibilitas adalah untuk mengetahui sejumlah mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukuran yang sama pula. Pada program SPSS 17, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Alpha Cronbach yang dimana suatu instrument penelitian dikatakan reliable, bila koefisien menggunakan batasan 0,6. Hasil uji realibilitas direkap pada tabel 4.4 Sebagai berikut:

Tabel 4.1
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi	0,931	Reliabel
Disiplin Kerja	0,902	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,959	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.4 yakni hasil pengolahan data mengenai reliabilitas, yang menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang diajukan sudah reliabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel sudah andal karena memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60.

2. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi variabel bebas dan variabel terikat normal atau tidak. Uji Rumus yang digunakan untuk uji normalitas adalah Kolmogorov-Smornov menggunakan SPSS 25. Jika

signifikansi $> 0,05$ maka data dinyatakan normal dan sebaliknya jika signifikansi $< 0,05$ maka data dinyatakan tidak normal. Data hasil pengujian dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4. 2
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		33
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	3.18192076
Most Extreme	Absolute	.141
Differences	Positive	.141
	Negative	-.101
	Kolmogorov-Smirnov Z	.808
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.531

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer yang diolah 2024

Dari tabel 4.5 di atas dilihat ahwa uji normalitas dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test hanya dengan melihat nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada output SPSS 17. Dapat terlihat bahwa Asymp. Sig, (2-teiled) sebesar 0,531 $> 0,05$ (5%), sehingga data pada penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk memenuhi persyaratan analisis regresi ganda, yaitu untuk mengetahui terjadinya multikolinearitas dalam hubungan antara variabel bebas. Jika nilai VIF (Variance Inflation Factor) lebih kecil dari 10,00 maka tidak terjadi multikolinearitas, sebaliknya jika nilai VIF lebih besar dari 10,00 maka terjadi multikolinearitas. Apabila terdapat multikolinearitas antar variabel bebas, maka uji regresi ganda tidak dapat dilanjutkan. Namun jika tidak terdapat multikolinearitas antar variabel bebas maka uji regresi ganda dapat dilanjutkan.

Hasil perhitungan uji multikolinearitas menggunakan bantuan SPSS 17 dapat dilihat pada tabel 4.6.

Tabel 4. 6

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	6.304	Tidak Terjadi multikolinearitas
Disiplin Kerja (X2)	6.304	

Sumber: data primer yang diolah 2024

Berdasarkan tabel ringkasan hasil uji multikolinearitas dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk variabel Motivasi kerja (X1) dan variabel Disiplin kerja (X2) adalah 6,304 lebih kecil dari 10,00 atau $6,304 < 10,00$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolineritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan kepengamatan yang lain. Cara mendeteksi heteroskedastisitas bisa menggunakan grafik dan uji statistik. Cara mendeteksi heteroskedastisitas dengan grafik adalah melalui scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).

Tabel 4. 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	4.754	2.127		2.235	.033
x1	-.050	.159	-.139	-.312	.757
x2	-.060	.248	-.108	-.243	.810

a. Dependent Variable: ABS

Sumber : data primer yang diolah (2024)

Dari hasil pengujian tersebut didapat bahwa diagram tampilan scatterplot menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa sisaan mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heterokedastisitas. Dengan terpenuhi seluruh asumsi klasik regresi di atas maka dapat dikatakan model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sudah layak atau tepat. Sehingga dapat diambil interpretasi dari hasil analisis regresi berganda yang telah dilakukan.

3. Uji Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk melihat pengaruh antara variable independen dan juga dependen dengan skala pengukuran atau rasio dalam suatu persamaan linear. Model analisis regresi linear berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) (Ghozali, 2018:95).

Data hasil penelitian ini diolah dengan bantuan program spss 17 untuk menguji hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor PT. Bpr cempaka wadah sejahtera pekanbaru.

Tabel 4. 4
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	31.615	13.579		2.328	.027
Motivasi	1.772	.455	.558	3.896	.001
Disiplin Kerja	.209	.134	.223	1.559	.129

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah (2024)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 31,615 + 1,772X_1 + 0,209X_2$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa :

- Nilai konstanta sebesar 31,615 berarti bahwa jika variabel motivasi dan disiplin kerja sama dengan nol, maka kinerja pegawai adalah sebesar 31615.
- Nilai koefisien $b_1 = 1,772$ X_1 menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, jika dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif dan kreatifitas serta tanggung jawab pegawai pada perusahaan, maka akan di perkirakan kinerja pegawai juga akan meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.
- Nilai koefisien $b_2 = 0,209$ X_2 menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, jika taat terhadap aturan waktu, taat terhadap aturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, maka diperkirakan kinerja pegawai juga akan meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Berdasarkan hasil persamaan regresi diatas dapat disimpulkan bahwa:

- a. Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,558 bernilai positif, artinya semakin besar motivasi kerja yang ada pada karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan.
- b. Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,223 bernilai positif, artinya semakin baik disiplin kerja pada karyawan maka semakin baik kinerja karyawan.

4. Uji Hipotesis Penelitian

a. Uji t

Uji hipotesis secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yaitu motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel dependen kinerja pegawai pada kantor Pt BPR Cempaka Sejahtera Pekanbaru. Berdasarkan regresi linear berganda pada tabel 4.9 uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Dari perbandingan t hitung dan t tabel dapat disimpulkan bahwa apabila t hitung > t tabel maka variabel independen (X1 dan X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Sebaliknya apabila t hitung < t tabel maka dapat disimpulkan bahwa variabel X yang dimaksud tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Y.

$$T \text{ tabel} = t(a/2; n - k - 1)$$

$$= t(0,05/2; 33 - 2 - 1) = t(0,025; 30) = 2,042$$

Tabel 4. 5

Hasil Uji t

Variabel Dependen	t hitung	Sig	t tabel
Motivasi	2,523	0,017	2,042
Disiplin Kerja	2,414	0,022	

Sumber : Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dijelaskan pengujian dengan uji parsial (uji t) dari masing-masing variabel yaitu:

- a) Nilai t hitung untuk variabel motivasi (X1) sebesar 2,523 dan nilai pada distribusi 5% sebesar 2,042 maka t hitung 2,523 > t tabel 2,042 dan juga nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 (0,017 < 0,05). Artinya ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai.
- b) Nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja (X2) sebesar 2,414 dan nilai pada distribusi 5% sebesar 2,042 maka t hitung 2,414 > t tabel 2,042 dan juga nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 (0,022 < 0,05). Artinya ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Uji f

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama dengan menggunakan uji F. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka ada pengaruh secara simultan (bersama sama) antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel independen dan variabel dependen. Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut :

$$\begin{aligned} F_{tabel} &= F(k;n-k) \\ &= F(2;33-2) = 3,30 \end{aligned}$$

Tabel 4. 6
Hasil Uji f
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1590.921	2	795.461	73.657	.000 ^a
	Residual	323.988	30	10.800		
	Total	1914.909	32			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer yang diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari pada nilai F tabel yaitu $F_{hitung} 73,657 > F_{tabel} 3,30$ dan juga nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

c. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.911 ^a	.831	.820	3.28627

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

Sumber: data primer yang diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.11 Di atas, dapat diketahui bahwa ada uji koefisien korelasi memiliki hubungan yang positif sebesar 0,911. Dan nilai R² sebesar

0,831 yang berarti bahwa 83,1% yang menunjukkan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja dipengaruhi oleh variabel Kinerja karyawan.

B. PEMBAHASAN

Hasil analisis di atas, memberikan beberapa informasi secara rinci tentang hasil penelitian serta bagaimana pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel lainnya. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu motivasi dan disiplin kerja sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang melibatkan 33 responden, diperoleh pemahaman tentang pandangan responden terhadap variabel-variabel yang diajukan dalam kuesioner. Penelitian dilakukan dengan analisis data dan menggunakan program SPSS. Adapun penjelasan lebih rinci mengenai hasil analisis dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Cempaka Wadah Sejahtera Pekanbaru.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, terbukti bahwa variabel motivasi kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,523 dengan nilai signifikansi sebesar 0,016 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Selain itu, koefisien regresi memiliki nilai positif sebesar 0,558. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, H1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka kinerja karyawan produksi di PT Bpr cempaka wadah sejahtera pekanbaru akan meningkat.

Variabel motivasi ini merupakan salah satu factor yang kemudian mempengaruhi kinerja karyawan di dalam PT. BPR Cempaka Sejahtera dikarenakan pemberian motivasi yang dirasakan oleh para responden atau karyawan lebih mewakili terjadinya peningkatan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan asumsi awal penulis terbukti benar yang menganggap bahwa saat pemberian motivasi dilakukan dengan baik dan benar oleh perusahaan, hal tersebut akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga pemberian motivasi harus senantiasa diberikan kepada karyawan dan semakin ditingkatkan sehingga dapat memberikan dorongan kepada karyawan agar lebih semangat lagi dalam bekerja.

Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada motivasi kerja dapat dilakukan dengan memastikan kebutuhan karyawan terpenuhi, seperti memberikan gaji, bonus, dan tunjangan yang sesuai. Selanjutnya, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya melalui pelatihan dan pengembangan. Selanjutnya adalah

menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan, dengan cara menjaga komunikasi yang efektif dan kolaborasi yang harmonis. Memberikan peluang bagi karyawan untuk maju dan promosi berdasarkan kinerja yang baik.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Cempaka Wadah Sejahtera Pekanbaru.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, terbukti bahwa variabel disiplin kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,414 dengan nilai signifikansi sebesar 0,022 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Selain itu, koefisien regresi memiliki nilai positif sebesar 0,223. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, H_2 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan, maka kinerja karyawan produksi pada PT. Bpr cempaka wadah sejahtera pekanbaru akan meningkat.

Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada disiplin kerja dapat dilakukan dengan: Pertama, karyawan perlu mematuhi prosedur kerja yang telah ditetapkan, seperti bekerja sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku. Selanjutnya, penting bagi karyawan untuk patuh terhadap arahan atasan dengan menjalankan tugas sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepada mereka. Selain itu, karyawan juga harus memperhatikan ketepatan waktu dalam bekerja, termasuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah ditetapkan. Terakhir, penggunaan dan pemeliharaan alat-alat dan perlengkapan kerja harus dilakukan dengan baik, termasuk penggunaan yang benar dan memadai dari Alat Pelindung Diri (APD) saat bekerja.

3. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Cempaka Wadah Sejahtera Pekanbaru.

Berdasarkan hasil analisis regresi ganda menggunakan SPSS versi 17 diperoleh nilai korelasi $R(1,2)$ sebesar 0,911. Hasil tersebut menunjukkan bahwa koefisien korelasi bernilai positif, artinya terdapat pengaruh positif motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi $R^2(1,2)$ yaitu sebesar 0,831 atau 83,1% yang artinya bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 83,1%. Selanjutnya dilakukan pengujian signifikansi menggunakan uji F pada taraf signifikansi 0,05 dan diperoleh F hitung sebesar 73,657. Jika dibandingkan dengan F tabel sebesar 3,30 maka F hitung $> F$ tabel yaitu $73,657 > 0,05$. Hal tersebut menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Besarnya sumbangan efektif motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 83,1% dan sisanya 16,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan faktor yang timbul dari intern. Motivasi kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih semangat dan lebih baik lagi sehingga hasil yang dicapai juga akan baik. Suatu perusahaan tidak hanya membutuhkan disiplin kerja yang cukup baik, melainkan yang baik atau bahkan sangat baik sehingga dapat menghasilkan suatu kinerja karyawan yang baik dan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan.

4. Tinjauan Perspektif Ekonomi Syariah Terhadap Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Cempaka Wadah Sejahtera Pekanbaru.

Motivasi dan disiplin 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.

Allah SWT berfirman dalam Al-Quran Surat Yusuf Ayat 87:

وَلَا تَأْيِسُوا مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِنَّهُ لَا يَأْيِسُ مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِلَّا الْقَوْمُ الْكَافِرُونَ

Artinya: Dan Jangan Kamu berputus asa dari rahmat Allah, sesungguhnya yang berputus asa dari rahmat Allah, hanyalah orang-orang yang kafir.

Dari ayat diatas menjelaskan bahwa Allah SWT menyuruh kita untuk jangan berputus asa. Dalam menjalani kehidupan ini termasuk dalam menghadapi segala kesulitan dan masalah serta apapun yang ingin dicari, kita dilarang untuk berputus asa karena sesungguhnya rahmat Allah begitu luas, Allah akan memberikan kemudahan dan jalan keluar untuk segala yang sedang kita hadapi.

Muslim tidak seharusnya berputus asa, karena jika kita berputus asa maka kita termasuk ke dalam golongan orang-orang kafir, Karna seharusnya sebagai seorang muslim kita seharusnya kita selalu berusaha dan memiliki motivasi untuk berjuang tanpa lelah sedikit pun walaupun ketika mereka gagal. Islam memberikan keleluasaan kepada umatnya dalam berusaha, selama tidak menyimpang dari prinsip-prinsip syariat. Dunia kerja dalam Islam meliputi semua usaha yang bersifat membangun yang meliputi seluruh industri dalam bidang

pengolahan, perakitan, perdagangan, pertanian, perkebunan, perikanan, dan pelayanan. Semua jenis pengabdian kemanusiaan, keterampilan, kecerdasan, pemikiran, dan kesusastaan masuk dalam kategori pekerjaan.

Sistem ekonomi Islam memandang bekerja sebagai suatu bentuk kebaikan yang menghasilkan kebaikan dan mendorong kebaikan yang lain. Ketika seseorang bekerja dengan baik dipandang telah melakukan suatu kebaikan dan hasil dari pekerjaannya baik berupa karya baik materil maupun imateril, baik berupa penghasilan maupun penghargaan merupakan kebaikan tersendiri. Dengan bekerja seseorang akan mendapatkan hasil atau sesuatu yang berharga yang dapat dimanfaatkan baik oleh dirinya maupun orang lain.

Pada dasarnya motivasi kerja sangat di perlukan untuk menunjang pekerjaan seseorang. Ada hadis Rasulullah memberikan motivasi kepada kita bahwa bekerja dengan tangan sendiri merupakan kebaikan bagi diri sendiri. Dengan penuh motivasi bekerja akan membuat kita mendapat rahmat dan ridho Allah SWT. Disiplin kerja pada karyawan yaitu bekerja dengan menaati aturan-aturan yang ada pada organisasi atau sistem kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi dimana karyawan harus bisa bekerja sesuai aturan mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Menurut Kohlberg dalam Widodo aspek dari kedisiplinan meliputi: a). Kontrol diri, b). Taat dan patuh pada peraturan, c). dapat dipercaya (Widodo B: 2013). Dan Menurut al-Hasyimi Perilaku yang baik taat kepada ajaran agama merupakan suatu sikap disiplin, sebagai contoh, yaitu: berperilaku jujur, pemberani, menepati janji dan amanah (Al-Hasyimi: 2009).

Kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya dari pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang akan menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Seharusnya karyawan mengerti bahwa dengan mempunyai disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi pegawai sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang berlaku

KESIMPULAN

Variabel Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dapat dibuktikan dengan hasil uji thitung lebih besar dari ttabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian memberikan pengertian bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan PT BPR Cempaka Wadah Sejahtera Pekanbaru maka kinerja karyawan semakin meningkat.

Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat dibuktikan dengan hasil uji t hitung lebih besar dari ttabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian memberikan pengertian bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan produksi PT. BPR Cempaka Wadah Sejahtera Pekanbaru, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.

Terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Cempaka Wadah Sejahtera Pekanbaru, hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis koefisien determinasi variabel bebas terhadap variabel terikat menunjukkan bahwa nilai $R^2 = 0.831$ hal ini berarti bahwa variasi dari kinerja karyawan di PT. BPR Cempaka Wadah Sejahtera Pekanbaru dipengaruhi oleh Disiplin kerja dan Motivasi kerja sebesar 83,1% dan sisanya sebesar 16,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Dalam perspektif Ekonomi Islam untuk menghasilkan kinerja yang baik perlu adanya disiplin kerja yang tinggi, agar terbentuknya pribadi karyawan yang jujur, amanah dan berlaku adil. Sistem kerja berlandaskan nilai moral kerohanian Islam menjadikan seseorang dalam hal ini karyawan PT. BPR Cempaka Wadah Sejahtera Pekanbaru itu beramanah, berdisiplin, bertanggung jawab dan akan berusaha meningkatkan prestasi kerjanya. Kedisiplinan dalam suatu pekerjaan adalah elemen yang sangat penting karena jika seorang karyawan memiliki disiplin yang tinggi akan akan menciptakan profesional kerja yang tinggi pula. Dalam islam untuk kinerja karyawan yang baik perlu adanya motivasi yang tinggi, dengan motivasi yang tinggi sehingga kinerja akan menghasilkan kerja yang baik, jika dapat sesuai dengan sifat-sifat Rasul yang harus di teladani seperti siddiq, fathanah, dan tabliq. Selain motivasi yang tinggi, kedisiplinan dalam suatu pekerjaan adalah elemen yang sangat penting juga dikarenakan jika seorang karyawan memiliki disiplin yang tinggi, dalam islam profesionalisme dicirikan dengan 3 hal yaitu, kafa'ah, himmatul'amal, Amanah.

REFERENSI

- Afdhol Rinaldi, Penguatan SDM Disabilitas Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) kreatif Melalui Peningkatan Kompetensi dan Knowledge Management, Jurnal Audit, Akuntansi, Manajemen Terintegrasi, Vol. 1, No. 2, Juni 2023.
- Amalia Putri Pertiwi and Sudharto P Hadi, Analisis Strategi Pengembangan Bisnis PT Perusahaan Gas Negara, (Studi Pada PGN Sales Area Semarang), Universitas Diponegoro, 2019.
- Dr. Sandu Siyoto, SKM., M.Kes, Dasar Metodologi Penelitian, (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015).
- Moeheriono, Pengukuran Kinerja, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014).
- Soekidjo Notoatmodjo, Perkembangan Sumber Daya Manusia, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009).

- Siswandi, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, [Eprints.dinus.ac.id/5080/1/12350.pdf](https://eprints.dinus.ac.id/5080/1/12350.pdf) (diakses 20 Desember 2020).
- Sondangan P Siagian, Manajemen Sumber Daya Manusia , (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003).
- Veithzal Rivai, Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan , (Jakarta : PT RajaGrafindo persada, 2011)