

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemn SDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen SDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. (Suwatno dan Priansa, 2014:16).

Menurut Indrayani dkk (2013:15) sumber daya manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi atau organisasi. selajutnya, MSDM berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. (Widyastuti, dkk, 2016:2).

Menurut Wirawan (2012:1) SDM merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. tanpa SDM, sumber daya lain menanggung (*idle*) dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi. Istilah SDM mencakup

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

semua yang terdapat dalam diri manusia yang antara lain terdiri atas dimensi-dimensi berikut:

- a) *fisik manusia*. Keadaan fisik manusia meliputi tinggi-rendah atau berat ringannya manusia, sehat-sakitnya fisik manusia, cantik-tampan atau tidaknya, serta kuat-lemahnya fisik manusia. Kemampuan fisik digunakan untuk menggerakkan, mengerjakan, atau menyelesaikan sesuatu.
- b) *Psikis manusia*. Keadaan psikis/kejiwaan manusia antara lain meliputi sehat atau sakitnya jiwa manusia, motivasi, semangat dan etos kerja, kreativitas, inovasi, dan profesionalisme manusia.
- c) *Sifat atau karakteristik manusia*. Karakteristik manusia terdiri atas kecerdasan (kecerdasan intelektual, emosional, spiritual, dan sosial), energi atau daya untuk melakukan sesuatu, bakat, dan kemampuan untuk berkembang.
- d) *Pengetahuan dan keterampilan manusia*. Pengetahuan manusia meliputi tinggi-rendahnya pendidikan, pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki manusia.
- e) *Pengalaman manusia*. Pengalaman manusia meliputi pengalaman yang berhubungan langsung atau tidak langsung dengan pekerjaan.

Maka dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia (MSDM) memiliki peran penting dalam mencapai tujuan dari perusahaan dengan memberikan kinerja yang terbaik agar visi dan misi dari perusahaan dapat terwujud baik kerjasama maupun individu. Setiap karyawan hendaknya memiliki sikap positif yang dimulai



dari dalam diri karyawan dalam melakukan berbagai hal demi kelangsungan hidup dari perusahaan tersebut.

2.2 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi. Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik. (Wibowo, 2009:42).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. (Sutrisno, 2011:172).

Kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung-jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Defenisi ini menunjukkan bahwa kinerja lebih ditekankan pada proses, dimana selama pelaksanaan pekerjaan tersebut dilakukan penyempurnaan-penyempurnaan sehingga pencapaian hasil pekerjaan atau kinerja dapat dioptimalkan. (Sinambela, 2012:5)

Jadi kinerja itu merupakan suatu hasil yang didapatkan oleh individu maupun kelompok yang sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang mereka miliki untuk mencapai suatu tujuan organisasi, dengan memiliki tingkat motivasi yang tinggi dan semangat yang tinggi serta kemampuan yang mendukung.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.2.1 faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut **Kaswan (2013:80)** faktor-faktor itu meliputi :

- a. Karakteristik karyawan
adalah merujuk pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, sikap dan kepribadian karyawan.
- b. Input
mengacu pada instruksi yang memberitahu karyawan tentang apa, bagaimana, dan kapan pelaksanaan. Selain itu, dukungan yang diberikan kepada mereka untuk membantu mereka
- c. Output
Merujuk kepada standar kinerja
- d. Konsekuensi
Merupakan insentif yang mereka terima karena kinerja yang baik.
- e. Umpan balik
Merupakan informasi yang karyawan terima selama mereka bekerja.

Menurut **Prawirosentono dalam Sutrisno (2011:176)** faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Efektivitas dan efisiensi
Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektifitas atau tidak.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik. Wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik. Tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang telah menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3) Disiplin

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. dengan demikian, bila peraturan atau ketepatan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya fikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Sedangkan menurut **Wirawan (2012:6)** menjelaskan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan atau pegawai. Sebagai berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Faktor lingkungan internal organisasi

Yaitu antara lain visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, bahan mentah, teknologi (robot, sistem produksi, dan sebagainya), strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, modal, budaya organisasi, iklim organisasi dan teman sekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Sebaliknya, jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun.

b. Faktor lingkungan eksternal

Yaitu kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat dan kompetitor. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja.

c. Faktor internal karyawan

Yaitu bakat dan sifat, kreativitas, pengetahuan dan keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja, keadaan fisik, keadaan psikologi. Serta faktor perilaku kerja karyawan seperti etos kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, semangat kerja, sikap kerja, stres kerja, keterlibatan kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja dan kelayakan. Diasumsikan bahwa makin tinggi faktor-faktor internal tersebut, makin tinggi pula kinerja pegawai. Sebaliknya, makin rendah faktor-faktor tersebut, makin rendah pula kinerjanya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.2.2 Indikator kinerja

Menurut **Miner dalam Sutrisno (2011:172)** menemukan secara umum dapat dinyatakan empat aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas yang dihasilkan

Menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.

2. Kuantitas yang dihasilkan

Berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dihasilkan.

3. Waktu kerja

Menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.

4. Kerja sama

Menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

2.2.3 Penilaian kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. (**Fahmi, 2013:65**).

Penilaian kinerja merupakan sistem yang digunakan manajemen untuk mengevaluasi kinerja individu dalam periode tertentu, memberikan *feedback* dan membina individu sehingga setiap individu diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya. Peningkatan kinerja individu tentunya akan meningkatkan kinerja organisasi. (**Widyastuti, dkk, 2016:57**).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **Indrayani dkk (2013:97)** penilaian kinerja (*performace appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

2.2.4 Manfaat penilaian kinerja

Menurut **Fahmi (2013:66)** bagi pihak manajemen perusahaan ada banyak manfaat dengan dilakukannya penilaian kinerja. Penilaian kinerja dimanfaatkan oleh manajemen untuk :

- a. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
- b. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti promosi, transfer, dan pemberhentian.
- c. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
- d. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
- e. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Manfaat yang diperoleh dari penilaian kinerja ini terutama menjadi pedoman dalam melakukan tindakan evaluasi bagi pembentukan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

organisasi sesuai dengan pengharapan dai berbagai pihak, yaitu baik pihak manajemen serta komisaris perusahaan. Tahap penilaian terdiri dari tiga tahap rinci:

- a) Perbandingan kinerja sesungguhnya dengan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.
- b) Penentuan penyebab timbulnya penyimpangan kinerja sesungguhnya dari yang ditetapkan dalam standar.
- c) Penegakan yang diinginkan dan tidak yang digunakan untuk mencegah perilaku yang tidak diinginkan.

Fahmi (2013:68) untuk melakukan suatu penilaian kinerja dibutuhkan metode penilaian yang memiliki tingkat dan analisis yang representatif. Menurut **Griffin dalam Fahmi (2013:68)** bahwa, dua kategori dasar dari metode penilaian yang sering digunakan dalam organisasi adalah metode objektif dan metode pertimbangan :

- a. Metode objektif (*objective methods*) menyangkut dengan sejauh mana seseorang bisa bekerja dan menunjukkan bukti kemampuan ia bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. bagi banyak pihak metode objektif bisa memberikan hasil yang tidak begitu akurat atau mengandung bias karena bisa saja seorang karyawan memiliki kesempatan yang bagus maka ia terlihat mampu bekerja dengan sangat baik dan penuh semangat, sedangkan ada karyawan yang tidak memiliki kesempatan dan ia tidak biasa menunjukkan kemampuannya secara maksimal.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Metode pertimbangan (*judgemental methods*) adalah metode penilaian berdasarkan nilai rangking yang dimiliki oleh seorang karyawan, jika ia memiliki nilai rangking yang tinggi maka artinya ia memiliki kualitas kinerja yang bagus, dan begitu pula sebaliknya. Sistem penilaian rangking dianggap memiliki kelemahan jika seorang karyawan ditempatkan dalam kelompok kerja yang memiliki rangking yang bagus maka penilaiannya akan mempengaruhi posisinya sebagai salah satu karyawan yang dianggap baik, begitu pula sebaliknya jika seorang ditempatkan dalam kelompok dengan rangking buruk maka otomatis rangkingnya juga tidak bagus.

2.3 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut (Sutrisno, 2011:146).

Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya (Kadarisman, 2013: 278).

Motivasi merupakan sebuah proses psikologis melalui keinginan yang belum terpuaskan yang diarahkan ke pencapaian tujuan/insentif, hal ini memperlihatkan bahwa motivasi muncul karena adanya kekurangan yang dialami individu. Kekurangan itu dapat bersifat *fisiologis* (kebutuhan dasar manusia),

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

psikologis (kebutuhan akan harga diri), atau *sosiologis* (kebutuhan berinteraksi sosial) (Nuraini, 2013:104).

Dari teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat mempengaruhi dari semangat karyawan. Motivasi yang tinggi dimiliki karyawan akan memberikan semangat yang tinggi juga terhadap karyawan tersebut. Maka karyawan akan bersemangat dalam menyelesaikan tanggung jawabnya sebagai karyawan di perusahaan.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan (Hasibuan, 2013:141).

Menurut Suwatno dan Priansa (2014: 172) motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Orang mau bekerja karena untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*unconscious needs*); demikian juga orang yang mau bekerja untuk mendapatkan kebutuhan fisik dan mental.

Suwatno dan Priansa (2014:175) sumber motivasi digolongkan menjadi dua, yaitu sumber motivasi dari dalam diri (intrinsik) dan sumber motivasi dari luar (ekstrinsik) :

a. Motivasi intrinsik

Yang dimaksud dengan motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

b. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya.

2.3.1 Prinsip-prinsip dalam motivasi kerja pegawai

Menurut **Mangkunegara (2009:100)** terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai :

a) prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

b) Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

c) Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

d) Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

e) Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

Tujuan motivasi antara lain sebagai berikut (**Hasibuan, 2013:146**) :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **Ardana, dkk (2009:31)** proses timbulnya motivasi seseorang :

- a) Kebutuhan yang belum terpenuhi
- b) Mencari dan memilih cara-cara untuk memuaskan kebutuhan (di sini akan terlibat kemampuan, keterampilan, pengalaman)
- c) Perilaku yang diarahkan pada tujuan
- d) Evaluasi prestasi
- e) Imbalan atau hukuman
- f) Kepuasan
- g) Menilai kembali kebutuhan yang belum terpenuhi.

2.3.2 Jenis-jenis motivasi

Hasibuan (2013:150) ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif :

1. *Motivasi positif (insentif positif)*

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. *Motivasi negatif (insentif negatif)*

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Menurut **Hasibuan (2013:149)** menyatakan ada dua metode motivasi yaitu metode langsung dan metode tidak langsung yaitu :

a) *Motivasi Langsung (Direct Motivation)*

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil & nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.

b) *Motivasi Tak Langsung (Indirect Motivation)*

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.

2.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Menurut **Sutrisno (2011:116)** motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan di pengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor internal dan eksternal yang berasal dari karyawan :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Faktor internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

a. *Keinginan untuk dapat hidup*

Keinginan untuk dapat hidup merupakan setiap manusia dimuka bumi ini. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk memperoleh makan ini, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan.

Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

- 1) Memperoleh kompensasi yang memadai
- 2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, dan
- 3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman

b. *Keinginan untuk dapat memiliki*

Keinginan untuk memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c. *Keinginan untuk memperoleh penghargaan*

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk di akui, dihormati oleh orang lain. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

d. *Keinginan untuk memperoleh pengakuan*

Maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal :

- 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana, dan
- 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e. *Keinginan untuk berkuasa*

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pemimpin itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

2. Faktor eksternal

Faktor eksternal juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor eksternal itu adalah :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. *Kondisi lingkungan kerja*

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas.

b. *Kompensasi yang memadai*

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c. *Supervisi yang baik*

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi amat memengaruhi motivasi kerja para karyawan.

d. *Adanya jaminan pekerjaan*

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

e. *Status dan tanggung jawab*

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

f. *Peraturan yang fleksibel*

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.

2.3.4 Teori-teori motivasi

Menurut **Sutrisno (2011:121)** teori motivasi dikelompokkan dua aspek, yaitu teori kepuasan dan motivasi proses.

1. Teori kepuasan

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilakunya.

1) F. W. Taylor dengan teori Motivasi Konvensional

Dengan teori ini dapat disebut bahwa seseorang akan mau berbuat atau tidak berbuat didorong oleh ada atau tidak adanya

imbangan yang akan diperoleh yang bersangkutan. Oleh karena itu, seorang pemimpin haruslah berusaha memberikan berbentuk materi, agar bawahannya bersedia diperintah melakukan pekerjaan yang telah ditentukan.

2) Abraham H. Maslow dengan Teori Hierarki

Mengemukakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan ke dalam lima hierarki kebutuhan, sebagai berikut :

a. Kebutuhan fisiologis (physiological)

Kebutuhan ini merupakan tingkat paling dasar yang diperkenalkan oleh Maslow. Kebutuhan paling dasar ini berupa kebutuhan akan makan, minum, perumahan, pakaian, yang harus dipenuhi oleh seseorang dalam upayanya untuk mempertahankan diri dari kelaparan, kehausan, kedinginan, kepanasan, dan sebagainya.

b. Kebutuhan rasa aman (safety)

Menurut Maslow, setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, maka seseorang berusaha memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan. Upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk memenuhi kebutuhan dan keamanan ini dapat melalui :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a) Selalu memberikan informasi agar para karyawan dalam bekerja bersikap hati-hati dan waspada.
 - b) Menyediakan tempat kerja aman dari keruntuhan, kebakaran, dan sebagainya.
 - c) Memberikan perlindungan asuransi jiwa, terutama bagi karyawan yang bekerja pada tempat rawan kecelakaan ; dan
 - d) Memberi jaminan kepastian kerja, bahwa selama mereka bekerja dengan baik, maka tidak akan di PHK-kan, dan adanya jaminan kepastian pembinaan karier.
- c. Kebutuhan hubungan sosial (affiliation)
- Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup bersama orang lain. Kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi bersama masyarakat, karena memang orang lainlah yang dapat memenuhinya, bukan diri sendiri. misalnya: seperti orang normal butuh akan kasih sayang, dicintai, dihormati, diakui keberadaannya oleh orang lain. Kebutuhan sosial itu meliputi:
- a) Kebutuhan untuk disayangi, dicintai, dan diterima oleh orang lain;
 - b) Kebutuhan untuk dihormati oleh orang lain;
 - c) Kebutuhan untuk diikutsertakan dalam pergaulan; dan
 - d) Kebutuhan untuk berprestasi

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

d. Kebutuhan pengakuan (esteem)

Setiap orang membutuhkan adanya penghargaan diri dan penghargaan prestise diri dari lingkungannya. Semakin tinggi status dan kedudukan seseorang dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula kebutuhan akan prestise diri yang bersangkutan.

e. Kebutuhan aktualisasi diri (self actualization)

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Untuk memenuhi kebutuhan puncak ini biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri. Kebutuhan aktualisasi diri mempunyai ciri-ciri yang berbeda dengan ciri-ciri kebutuhan yang lain, yaitu:

- a) Tidak dapat dipenuhi dari luar, karena harus dipenuhi dengan usaha pribadi itu sendiri.
- b) Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri ini biasanya seiring dengan jenjang karier seseorang, dan tidak semua orang mempunyai tingkat kebutuhan seperti ini.

3) David McClelland dengan teori motivasi prestasi

Menurut teori ini, ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan akan:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Need for achievement

Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.

b. Need for affiliation

Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

c. Need for power

Kebutuhan menguasai dan memengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memedulikan perasaan orang lain. Lebih lanjut dijelaskan pada kehidupan sehari-hari

4) Frederick Herzberg dengan teori model dan faktor

Meurut teori pemeliharaan ini ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang yaitu:

a. Faktor pemeliharaan (maintenance factor)

Faktor pemeliharaan adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Faktor motivasi (motivation factor)

Faktor pemuas yang disebut juga motivator, merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri orang yang bersangkutan (intrinsik). Faktor motivator ini mencakup:

- a) Kepuasan kerja
- b) Prestasi yang diraih
- c) Peluang untuk maju
- d) Pengakuan orang lain
- e) Kemungkinan pengembangan karier; dan
- f) Tanggung jawab.

5) Clayton P. Alderfer dengan teori ERG

Teori ini lebih mendekati kenyataan hidup yang dihadapi sehari-hari, karena berbagai kebutuhan manusia yang kompleks itu diusahakan pemuasan secara simultan, meskipun sudah barang tentu dengan tingkat intensitas yang berbeda-beda, baik antara seseorang dengan orang lain maupun oleh seseorang pada waktu yang berbeda.

6) Douglas Mc Gregor dengan teori X dan Y

Mengungkapkan dua cara yang dapat dilakukan dalam mendalami perilaku manusia, yang terkandung dalam teori X (teori Konvensional) dan teori Y (teori potensial).

Kesimpulannya dari teori X dan teori Y sebagai berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a) Kedua teori ini pada dasarnya memang berlaku dan dapat kita terima dalam memandang manusia, tipe-tipe perilaku yang cocok dengan kedua teori tersebut
- b) Dalam memberi motivasi kepada bawahan, seorang pemimpin harus mempunyai kualifikasi bawahan, apakah mereka tipe X atau Y, manusia tipe X memerlukan gaya kepemimpinan otoriter, sedangkan manusia tipe Y memerlukan gaya kepemimpinan partisipatif.

2. Teori Motivasi Proses

Adapun tiga teori proses yang lazim dikenal, yaitu teori harapan, keadilan, dan penguatan.

1) Teori Harapan (Expectancy Theory)

Teori harapan, menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang bekerja giat dalam melaksanakan pekerjaannya bergantung pada hubungan timbal balik antara apa yang ia inginkan dengan kebutuhan dari hasil pekerjaan itu.

2) Teori Keadilan (Equity Theory)

Teori ini menekankan bahwa ego manusia selalu mendambakan keadilan dalam pemberian hadiah maupun hukuman terhadap setiap perilaku yang relatif sama. Bagaimana perilaku bawahan dinilai oleh atasan akan mempengaruhi semangat kerja mereka.

3) Teori Penguatan (Reinforcement Theory)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Teori pengukuhan didasarkan atas hubungan sebab dan akibat perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya, promosi bergantung pada prestasi yang selalu dapat dipertahankan. Bonus kelompok bergantung pada tingkat produksi kelompok itu. Sifat ketergantungan tersebut bertautan dengan hubungan antara perilaku dan kejadian yang mengikuti perilaku itu. Teori pengukuhan terdiri dari dua jenis yaitu :

- a) Pengukuhan positif
- b) Pengukuhan negatif

2.3.5 Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pemberian motivasi

Pemberian motivasi kepada para karyawan merupakan kewajiban para pemimpin, agar para karyawan tersebut dapat lebih meningkatkan volume dan mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Untuk itu, seorang pimpinan perlu memerhatikan hal-hal berikut agar pemberian motivasi dapat berhasil seperti yang diharapkan (**Sutrisno, 2011:144**) yaitu :

- 1) *Memahami perilaku bawahan*

Pimpinan harus dapat memahami perilaku bawahan, artinya seorang pimpinan dalam tugas keseluruhan hendaknya dapat memperhatikan, mengamati perilaku para bawahan masing-masing.

- 2) *Harus berbuat dan berperilaku realistis*

Seorang pimpinan mengetahui bahwa kemampuan para bawahan tidak sama, sehingga dapat memberikan tugas yang kira-kira sama dengan kemampuan mereka masing-masing. Dalam memberi motivasi,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bawahan harus menggunakan pertimbangan-pertimbangan yang logis dan dapat dilakukan oleh bawahan.

3) *Tingkat kebutuhan setiap orang berbeda*

Tingkat kebutuhan setiap orang tidak sama disebabkan karena adanya kecenderungan, keinginan, perasaan, dan harapan yang berbeda antara satu orang dengan orang lain pada waktu yang sama.

4) *Mampu menggunakan keahlian*

Seorang pemimpin yang dikehendaki dapat menjadi pelopor dalam setiap hal diharapkan. Diharapkan lebih menguasai seluk-beluk pekerjaan, mempunyai kiat sendiri dalam menyelesaikan masalah, apa lagi masalah yang dihadapi bawahan dalam melaksanakan tugas. Untuk itu mereka dituntut dapat menggunakan keahliannya :

1. Menciptakan iklim kerja yang menyenangkan
2. Memberikan penghargaan dan pujian bagi yang berprestasi dan membimbing yang belum berprestasi.
3. Memberi tugas sesuai dengan kemampuan para bawahan
4. Memberi umpan balik tentang hasil pekerjaan, dan
5. Memberi kesempatan kepada bawahan untuk maju dan berkeaktivitas.

Menurut **Indrayani dkk (2013:80)** upaya-upaya pemimpin untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan antara lain :

- 1) Tingkatkan motivasi kerja karyawan melalui *training*
- 2) Berikan *reward* bagi karyawan yang berprestasi

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 3) Lakukan pendekatan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan
- 4) Adakan sebuah kegiatan khusus untuk membangun kekeluargaan antara karyawan dan perusahaan.

2.3.6 Indikator Motivasi

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut **Syahyuti (2010) dalam Rita Puspitasari (2014:15)** :

- a) Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

- b) Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

- c) Inisiatif dan kreatifitas

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawainya untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dapat menemukan suatu yang lain. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya

d) Rasa tanggung jawab

Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

2.4 Pengertian Disiplin kerja

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (**Hasibuan, 2013:193**).

Disiplin merupakan ketaatan kepada suatu perusahaan beserta segala ketentuan-ketentuannya berdasarkan keinsafan dan kesadaran, baik yang tertulis maupun tidak tertulis (**Nuraini, 2013:106**).

Disiplin adalah sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik, dan norma budaya organisasi lainnya yang harus dipatuhi dalam memproduksi suatu produk dan melayani konsumen organisasi (**Wirawan, 2012:138**).

Kedisiplinan menjadi tolak ukur untuk melihat karyawan yang menaati peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Seseorang yang mampu menaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan pasti akan memberikan dampak positif terhadap kerjanya dalam mencapai tujuan dari perusahaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **Sutrisno (2011:88)** ketidakdisiplinan dan kedisiplinan dapat menjadi panutan orang lain. Jika lingkungan kerja semuanya disiplin, maka seorang pegawai akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan kerja organisasi tidak disiplin, maka seorang pegawai juga akan ikut tidak disiplin. Untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan pegawai, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi para pegawai.

2.4.1 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Menurut **Mangkunegara (2009:129)** ada 2 bentuk disiplin kerja yaitu disiplin preventif, dan disiplin korektif yaitu:

a. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

b. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Disiplin yang merupakan bentuk ketaatan dan pengendalian sangat berkaitan erat dengan rasionalisme memiliki 3 aspek, (Nuraini, 2013:107) yaitu:

- a) Sikap mental (*state of mind, metal attitude*) tertentu, yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil dari pada latihan dan pengendalian pikiran dan watak (*training and control of mind and character*) oleh pemimpin secara tertentu.
- b) Pengetahuan (*knowledge*) tingkat tinggi tentang sistem aturan-aturan perilaku (*system or rules of conduct*), sistem atau norma-norma, kriteria dan standar-standar (*system or set of norms, criteria and standards*) sedemikian rupa sehingga pengetahuan tersebut menimbulkan wawasan (*insight*) dan kesadaran (*consciousness*), bahwa ketaatan akan aturan-aturan, norma-norma, kriteria, standar-standar, struktur dan sistem organisasi dan sebagainya itu adalah syarat mutlak (*condition sine qua non*) untuk mencapai keberhasilan.
- c) Sikap kelakuan (*behavior*) yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati, pengertian, dan kesadaran untuk menaati segala apa yang diketahui itu secara cermat dan tertib.

2.4.2 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2011:94) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa indikator seperti :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) Taat terhadap aturan waktu
Dilihat dari jam kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di tempat kerja
- 2) Taat terhadap peraturan instansi
Dapat dilihat dari peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan
- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain
- 4) Taat terhadap aturan dalam melakukan pekerjaan
Dapat dilihat dari tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya

2.4.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut **Hasibuan (2013:194)** pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi diantaranya :

- a) Tujuan dan kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan. tujuan yang harus dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. hal ini berarti bahwa tujuan (pekerja) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pemimpin yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

c) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

d) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

e) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

f) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

g) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

h) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

2.4.4 Pendekatan disiplin kerja

Menurut **Mangkunegara (2009:130)** menyatakan bahwa ada tiga disiplin, yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan :

a. Pendekatan disiplin modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
 - 2) Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
 - 3) Keputusan-keputusan yang semauanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
 - 4) Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.
- b. Pendekatan disiplin dengan tradisi
- Pendekatan disiplin dengan tradisi,yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi :
- 1) Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
 - 2) Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
 - 3) Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
 - 4) Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
 - 5) Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Pendekatan disiplin bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa :

- 1) Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai .
- 2) Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
- 3) Disiplin ditunjukkan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
- 4) Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

2.5 Pengertian Budaya organisasi

Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan (**Fahmi, 2013:47**).

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, asumsi-asumsi, dan standar perilaku yang berkembang dan diyakini oleh sebagian besar anggota organisasi sebagai acuan dalam menjalankan organisasi atau memecahkan permasalahan organisasi, baik secara internal (peningkatan efektivitas, efisiensi, dan integrasi) maupun menghadapi masalah-masalah eksternal (**Badeni, 2013:224**).

Menurut **Sopiah (2008:128)** budaya organisasi yang terbentuk, dikembangkan, diperkuat atau bahkan diubah, memerlukan praktik yang dapat membantu menyatukan nilai budaya anggota dengan nilai budaya organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.5.1 Karakteristik budaya organisasi

Menurut **Robbins dalam Matondang (2008:62)** menyatakan terdapat 10 karakteristik yang dapat dipakai untuk mengukur keberadaan budaya yaitu :

- 1) **Inisiatif Individu**
Tingkat tanggung jawab, kebebasan, dan kemandirian yang dimiliki individu
- 2) **Toleransi terhadap Tindakan Berisiko**
Sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif, dan mengambil risiko
- 3) **Arah**
Sejauh mana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai prestasi
- 4) **Integrasi**
Tingkat sejauh mana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi
- 5) **Dukungan dari manajemen**
Tingkat sejauh mana para manajer memberikan komunikasi yang jelas, bantuan, serta dukungan terhadap bawahan mereka
- 6) **Kontrol**
Jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7) Identitas

Tingkat sejauh mana para anggota mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya ketimbang dengan kelompok kerja tertentu atau dengan bidang keahlian profesional

8) Sistem Imbalan

Tingkat sejauh mana alokasi imbalan (misal, kenaikan gaji, promosi) didasarkan atas kriteria prestasi pegawai sebagai kebalikan dari senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya

9) Toleransi terhadap Konflik

Tingkat sejauh mana para pegawai di dorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka

10) Pola Komunikasi

Tingkat sejauh mana komunikasi organisasi dibatasi oleh hirarki kewenangan yang formal

2.5.2 Fungsi budaya organisasi

Robbins dalam Sutrisno (2011:27) menyatakan beberapa manfaat budaya organisasi yaitu :

- a. Membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain. Setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam sistem dan kegiatan yang ada dalam organisasi

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi para anggota organisasi. dengan budaya organisasi yang kuat, anggota organisasi akan merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasi
- c. Mementingkan tujuan bersama dari pada mengutamakan kepentingan individu
- d. Menjaga stabilitas organisasi. kesatuan komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi organisasi relatif stabil

2.5.3 Indikator Budaya Organisasi

Menurut **Husein Umar (2008:84)** yang dapat dipakai sebagai acuan asensial dalam memahami serta mengukur keberadaan budaya organisasi yaitu :

1. Inisiatif individu
Keleluasaan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai tingkat tanggung jawab dan kebebasan.
2. Toleransi terhadap tindakan yang beresiko, sejauh mana karyawan dianjurkan bertindak agresif, inovatif, dan berani mengambil resiko.
3. Arah
Kejelasan tentang saran dan harapan atas prestasi yang ingin dicapai organisasi.
4. Integrasi
Upaya organisasi demi terciptanya koordinasi yang baik antara unit organisasi.
5. Dukungan manajemen

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Para manajer memberikan komunikasi yang jelas, bantuan serta dukungan terhadap bawahan.

6. Komitmen karyawan

Komitmen karyawan secara keseluruhan terhadap organisasi

7. Toleransi terhadap konflik

Sejauh mana pegawai didorong untuk mengemukakan pendapat serta terbuka.

8. Pola komunikasi

Sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hirarki kewenangan formal.

2.5.4 Hambatan budaya organisasi

Badeni (2013:227) menyatakan bahwa terlepas dari fungsi positifnya, budaya organisasi memiliki unsur negatif yaitu penghambat bagi perkembangan organisasi itu sendiri, antara lain :

- a. Budaya merupakan suatu penghambat terjadinya dinamika. Hal ini terjadi bila nilai-nilai bersama tidak cocok dengan nilai yang akan meningkatkan keefektifan organisasi, khususnya apabila organisasi itu dinamis.
- b. Budaya organisasi merupakan penghambat terjadinya perubahan. Konsistensi budaya bagi para warganya sangat penting, tetapi pada budaya organisasi yang telah berakar kuat dan perilaku para warganya telah begitu konsisten dengan budaya yang ada, hal ini akan membuatnya kesulitan dalam menanggapi perubahan-perubahan lingkungannya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Budaya organisasi merupakan penghambat keanekaragaman. Suatu pola perilaku yang telah rutin dilakukan, karena telah dipandang sebagai pola perilaku yang ideal oleh organisasi akan menghambat datangnya pola perilaku yang beranekaragam dari perbedaan ras, agama, suku, etnis, atau mungkin masuknya ide-ide baru.
- d. Penghambat terhadap merger dan akuisisi. Setiap organisasi yang telah memiliki budaya yang kuat akan cenderung, *pertama* mempertahankan dan menilai budaya miliknya lebih hebat dan superior dari budaya organisasi lain, *kedua* menolak budaya organisasi lain karena dipandang lebih rendah.

2.6 Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja

2.6.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Menurut **Mitchell dalam Sinambelan (2012:9)** kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja tidak dapat diabaikan, meskipun kemampuan pegawai sangat baik apabila motivasi kerjanya rendah, sudah tentu kinerjanya juga rendah.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan melaksanakan pekerjaan yang sudah ditanggung jawabkan kepadanya. Sejalan dengan pernyataan dari **Sinambela (2012:11)** menyatakan bahwa dengan motivasi kerja yang tinggi maka seluruh tugas-tugas tersebut akan dapat diselesaikan dengan baik sehingga kinerjanya dapat dioptimalkan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.6.2 Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja

Menurut **Sutrisno (2011:177)** menyatakan bahwa masalah disiplin para karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja organisasi, kinerja organisasi akan tercapai, apabila kinerja individu maupun kinerja kelompok ditingkatkan. Untuk itu diperlukan inisiatif dari para karyawannya dalam melaksanakan tugas. Sejalan dengan pendapat **Sinambela (2012:237)** menyatakan variabel disiplin kerjalah yang mempengaruhi kinerja pegawai, dalam artian semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Menurut **Hasibuan (2013:193)** menyatakan, disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, dengan disiplin yang bagus, maka tujuan dari perusahaan tersebut akan tercapai pula. Dengan disiplin ini lah letak kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam pencapai tujuannya.

2.6.3 Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja

Menurut **Sopiah (2008:183)** menyatakan jika perusahaan memiliki budaya organisasi yang baik maka kepuasan kerja akan menjadi tinggi dan berdampak pada peningkatan kinerja. Sebaliknya jika budaya kerja organisasi tidak sehat maka hal itu akan memicu penurunan kinerja individu anggota organisasi yang pada gilirannya akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Sedangkan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **Ardana dkk (2009:173)** menyatakan, budaya organisasi berdampak pada perilaku anggota organisasi, dari level yang paling tinggi sampai level terendah, dampak tersebut terutama pada kinerja dan kepuasan kerja, budaya organisasi dengan segala kekuatannya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja. Sejalan dengan pernyataan dari **Tan dalam Wibowo (2016:487)** menyatakan budaya organisasi berdampak pada kinerja jangka panjang organisasi, bahkan mungkin merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi. meskipun tidak mudah untuk berubah, budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja, sehingga produktivitas organisasi meningkat.

Untuk itu budaya yang kuat didukung oleh tingginya tanggung jawab seseorang dalam menanamkan budaya yang ada pada dirinya dan diaplikasikan melalui sikap serta tingkah lakunya. Dengan ini budaya sangat penting dalam suatu organisasi perusahaan untuk menciptakan kinerja yang baik dalam pencapaian tujuan yang optimal.

2.7 Menurut Pandangan Islam

2.7.1 Pandangan Islam terhadap Motivasi

Motivasi merupakan sesuatu yang membuat semangat seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan, dimana motivasi itu datang dari diri sendiri maupun dari lingkungan sekitar. Dengan adanya motivasi yang tinggi, maka seseorang akan bersemangat untuk mencari nafkah dengan halal. Tanpa adanya usaha, maka seseorang tidak akan mendapatkan apapun.

Dalam hal ini allah memberikan gambaran tentang motivasi kerja dalam firmannya yang terdapat pada surah QS. At- Talaq Ayat 3.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

وَيَرْزُقُهُ مِنْ حَيْثُ لَا يَحْتَسِبُ وَمَنْ يَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ فَهُوَ حَسْبُهُ إِنَّ اللَّهَ
 بَلِغُ أَمْرِهِ قَدْ جَعَلَ اللَّهُ لِكُلِّ شَيْءٍ قَدْرًا ﴿٣﴾

Artinya : “Dan Dia memberinya rezeki dari arah yang tidak disangka-sangkanya. Dan barang siapa bertawakal kepada Allah, niscaya Allah akan Mencukupkan (keperluan) nya. Sesungguhnya Allah melaksanakan urusanNya. Sungguh, Allah telah mengadakan ketentuan bagi setiap sesuatu.” (Q.S. At-Talaq :3)

Dari ayat diatas maka dapat disimpulkan seseorang yang bekerja dengan motivasi yang kuat dan tekun terhadap pekerjaannya dengan mempercayakan segala kerja keras akan dibalas oleh allah, dan tanpa dia sadari allah memberikan rezeki dan nikmat yang berlebih yang tak disangka-sangka, sehingga kebutuhannya tercukupi, karna setiap rezeki dan nikmat telah ditentukan oleh allah pada setiap umatnya dalam seberapa gigihnya dia bekerja.

2.7.2 Pandangan Islam terhadap Disiplin kerja

Disiplin merupakan kepatuhan/ketaatan dalam peraturan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi maupun dalam kehidupan sehari-hari, dimna bukannya hanya peraturan didunia kerja saja di patuhi , namun peraturan-peraturan dan larangan yang telah ditentukan oleh allah harus dipatuhi juga untuk bekal di akhirat nantiknya.

Dalam hal ini allah memberikan gambaran tentang disiplin kerja dalam firmannya yang terdapat pada surah QS. Al-Baqarah Ayat 40.

يَبْنَى إِسْرَائِيلَ أَذْكُرُوا نِعْمَتِي الَّتِي أَنْعَمْتُ عَلَيْكُمْ وَأَوْفُوا بِعَهْدِي أَوْفِ
 بِعَهْدِكُمْ وَإِيَّيَ فَآرْهَبُونَ ﴿٤٠﴾

Artinya : “Hai Bani Israil, ingatlah akan nikmat-Ku yang telah Aku anugerahkan kepadamu, dan penuhilah janjimu kepada-Ku, niscaya Aku penuhi janji-Ku kepadamu; dan hanya kepada-Ku-lah kamu harus takut (tunduk).”(Q.S. Al-Baqarah :40)

Dari ayat diatas maka dapat disimpulkan bahwa dalam islam kita diajarkan untuk menepati janji kepada allah dan juga menepati janji didalam pekerjaan seperti peraturan-peraturan dan etika dalam bekerja, seseorang yang komitmen dalam disiplin terhadap agamanya seperti ketepatan dalam waktu sholat maka dia tidak akan melupakan disiplin dan etika dalam bekerja yang di ajarkan oleh agamanya contohnya tidak semena-mena terhadap orang lain, jujur, baik dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikannya. sesungguhnya allah menyukai umatnya yang memenuhi janjinya terhadapnya maupun pekerjaannya.

2.7.3 Pandangan Islam terhadap Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan implementasi dari nilai-nilai yang di anut oleh orang-orang dari suatu organisasi, dimana dapat dibangun dengan menggunakan nilai-nilai islam yang diperintahkan oleh allah swt seperti menggunakan konsep ikhlas, amanah, dan jama'ah. Dalam berorganisasi allah menganjurkan bahwa budaya yang kita anut dalam pekerjaan harus lah sesuai dengan aturan dan nilai-nilai yang terdapat dalam islam, dimana dalam dunia kerja terutama individu itu sendiri sudah menerapkan sesuai aturan allah, maka akan menjadi bekal di akhirat nanti.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam hal ini Allah memberikan gambaran tentang budaya organisasi dalam firmannya yang terdapat pada surah QS Al-Hujurat Ayat 13.

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ﴿١٣﴾

Artinya : "Hai manusia, sesungguhnya kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling taqwa di antara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal" (Q.S. Al-Hujurat :13)

Maka dari ayat di atas dapat disimpulkan Allah menciptakan kita dengan berbagai budaya dari suku, agama, adatnya hingga dengan perilaku setiap individu itu sendiri. Dengan perbedaan ini Allah menyuruh kita untuk saling mengenal dan merangkul tanpa memandang perbedaan yang ada, karena dimata Allah seluruh umat didunia ini sama. Begitu pula pada dunia kerja walaupun sifat, perilaku dan hati setiap karyawannya berbeda tapi kita harus saling pengertian dan saling menasehati ke arah yang lebih baik, karena Allah sangat menyukai umatnya yang selalu berusaha berbuat baik.

2.7.4 Pandangan Islam terhadap Kinerja

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses pekerjaan yang pengukurannya dilakukan dalam kurun waktu tertentu. Manusia diciptakan oleh Allah untuk bekerja karena bekerja adalah ibadah. Dimana jika mereka berusaha dalam mencari pekerjaan dan bekerja dengan hati ikhlas, sabar maka Allah akan memberikan rezeki sesuai dengan kerja kerasnya, namun Allah tidak menyukai seseorang yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tidak berusaha mencari kerja dan bermalas-malasan dalam mencari rezeki, maka allah tidak akan membantunya. Dalam hal ini allah memberikan gambaran tentang kinerja dalam firmannya yang terdapat pada surah QS At-Taubah Ayat 105.


 وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
 عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : Dan Katakanlah: "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 ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan." (Q.S. At-Taubah :105)

Maka dapat disimpulkan dari ayat diatas bahwa allah menyuruh kita untuk bekerja, tanpa kita bekerja dan tidak ada usaha untuk mencari kerja maka allah tidak akan membantu umat nya yang tidak mau berusaha dan pada setiap pkerjaan yang kita lakukan maka allah selalu melihat dan menjaga kita, allah tidak akan menjaga dan melindungi seseorang yang melakukan pekerjaan yang dilarang nya, dan sebaiknya kita mengerjakan pekerja yang disukai oleh allah, jaganlah kita mencari kenikmatan didunia saja tapi kita harus mencari kenikmatan diakhirat nantinya.

2.8 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini penulis memaparkan penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti tentang pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Publikasi Jurnal	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan dan perbedaan
1	Mohamad Arie Haryadi (2016)	<i>Pengaruh Budaya organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank BJB Cabang Pelabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi</i>	Jurnal Ekonomak, Vol. 2 No. 1 Januari 2016	Kuantitatif menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS	a. Budaya organisasi dan Motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja b. Budaya organisasi dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	1. Persamaan : Sama-sama membahas Budaya organisasi, Motivasi kerja dan kinerja
2	Christina Catur Widayati dkk (2016)	<i>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Delegatif, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Kcp Jakarta Kota</i>	Jurnal JRMB, Volume 11 No 2, Desember 2016	kuantitatif dengan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS	a. Gaya Kepemimpinan Delegatif, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja b. Gaya kepemimpinan Delegatif, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	1. Persamaan : Sama-sama membahas budaya organisasi, motivasi kerja, Disiplin kerja dan kinerja 2. Perbedaan : Tidak membahas Variabel gaya kepemimpinan
3	Robertus Gitadkk (2016)	<i>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT Bpr Arta Utama Pekalongan</i>	Dipenegoro Journal Of Managemnt, Volume 5, Nomor 3, Tahun 2016, ISSN(online) : 2337-3814	kuantitatif menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS	a. Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja b. Secara parsial Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja	1. Persamaan : Sama-sama membahas Motivasi Kerja, budaya organisasi dan kinerja 2. Perbedaan : Tidak membahas Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

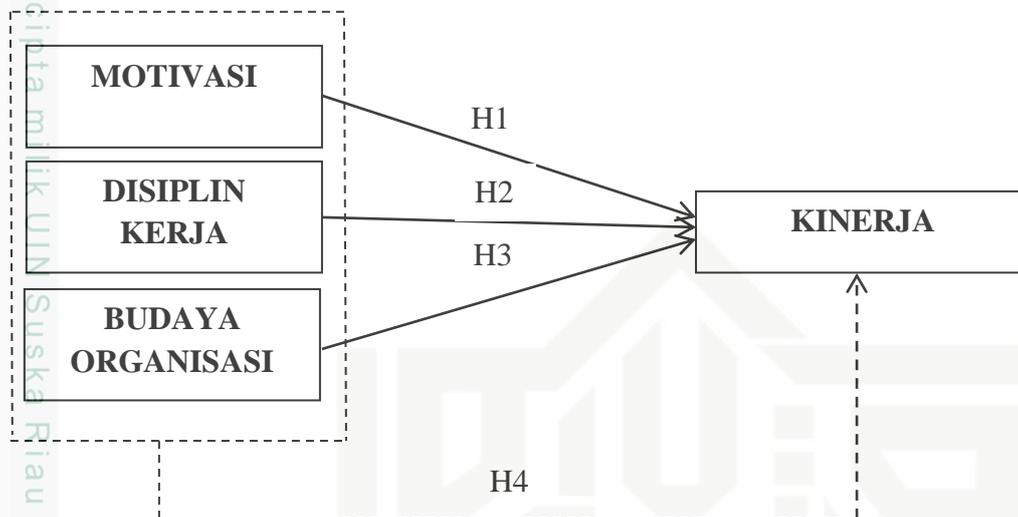
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Publikasi Jurnal	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan dan perbedaan
4	Dwi Karsasih dkk (2013)	<i>Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank Sumsel Babel Kantor Pusat</i>	Jurnal Strategi Volum 3, No. 4, April 2013, ISSN : 2089-6948	Kuantitatif menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS	a. Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja b. Lingkungan kerja dan Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja c. Budaya Organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja	1. Persamaan : Sama-sama membahas Budaya Organisasi, Motivasi dan Kinerja 2. Perbedaan : Tidak membahas Variabel Lingkungan Kerja
5	Mohammad Iman Tindaw dkk (2014)	<i>Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca</i>	Jurnal EMBA, Vol.2. No.2. Juni 2014, Hal. 1594-1606	Kuantitatif dengan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS	a. Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja	1. Persamaan : Disiplin kerja, motivasi dan kinerja 2. Perbedaan : Variabel kompensasi

Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan terletak pada variabel penelitian yang digunakan, tahun penelitian, hasil penelitian, serta tempat penelitian. Penelitian ini dilakukan di Perbankan yaitu PT. BPRS Berkah Dana Fadhilillah Kantor Pusat Air Tiris Kab. Kampar.

2.9 Kerangka Pemikiran

Berikut ini dapat digambarkan kerangka pemikiran yang dijadikan dasar pemikiran dalam penelitian ini. Kerangka tersebut merupakan dasar pemikiran dalam melakukan analisis pada penelitian ini :

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian



Sumber : Mitchell dalam Sinambela (2012:9), Sutrisno (2011:177), Hasibuan (2013:193), Sopiah (2008:183), dan Ardana dkk (2009:173)

2.10 Hipotesis

Adapun uraian di atas maka hipotesis penelitiannya sebagai berikut :

- H1 : Diduga Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Dana Fadhlillah Kantor Pusat Air Tiris Kab. Kampar
- H2 : Diduga Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Dana Fadhlillah Kantor Pusat Air Tiris Kab. Kampar
- H3 : Diduga Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Fadhlillah Kantor Pusat Air Tiris Kab. Kampar

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

H4 : Diduga Motivasi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Dana Fadhlillah Kantor Pusat Air Tiris Kab. Kampar.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

