



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Menurut Sutrisno (2011), sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Adapun fungsi manajerial sumber daya manusia menurut (Hasibuan 2009), adalah:

1. Perencanaan
2. Pengorganisasian
3. Pengarahan
4. Pengendalian
5. Pengadaan
6. Pengembangan

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.

7. Kompensasi
8. Pengintegrasian
9. Pemeliharaan

2.1.2 Peranan manajemen sumber daya manusia

Peranan manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan, (2009), Adalah :

- a) Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job requirement*, dan *job evaluation*.
- b) Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
- c) Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- d) Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e) Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f) Memonitor dengan cermat undang – undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan – perusahaan sejenis.
- g) Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- h) Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilaian prestasi kerja karyawan.
- i) Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.

j) Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pasongannya.

Tenaga kerja manusia selain mampu, cakap, dan terampil, juga tidak kalah penting nya kemauan dan kesungguhan mereka untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Adapun pendapat para ahli mengenai pengertian kinerja, sebagai berikut :

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013), mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedarmayanti (2011), mengungkapkan bahwa Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Menurut Wibowo (2010), mengemukakan bahwa Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

2.2.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung. Mangkunegara (2013), menyatakan bahwa Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Sedangkan menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2013), dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah :

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} + \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} + \text{Skill}$$

a) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + Skill*). Artinya, pegawai yang memiliki *IQ* rata-rata (*IQ* 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

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

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Menurut Dale Timple yang dikutip oleh Mangkunegara (2013), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja dapat bersumber dari dalam individu pegawai maupun dari luar individu. Tinggal bagaimana kebijakan organisasi mampu menyelaraskan antara faktor-faktor tersebut.

2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2013), mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

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) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

c) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d) Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.2.4 Penilaian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2011), mengemukakan bahwa penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang.

Menurut Mangkunegara (2013), Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seseorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan sangat perlu dilakukan, karena dapat dijadikan sebagai evaluasi terhadap setiap karyawan oleh kepala bidang dan kepala teknik dalam PT. Pindo Deli *Pulp and Paper Mills Products*. Untuk proses tindak lanjut setelah mengetahui apa kekurangan dan kelebihan dari kinerja bawahannya, maka kepala bidang dan kepala teknik dapat mengetahui tindakan apa yang harus diambil untuk mengatasi kekurangan serta mempertahankan kelebihan tersebut, sehingga akan berdampak pada pengambilan keputusan yang strategis mengenai hasil evaluasi kinerja serta komunikasi yang telah dilakukan oleh atasan dan bawahan sehingga tujuan instansi akan cepat tercapai.

2.2.5 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Syafarudin Alwi (2010), mengemukakan bahwa Secara teoritis, tujuan penilaian kinerja dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development*.

- a) Suatu yang bersifat *evaluation* harus menyelesaikan.
 1. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi
 2. Hasil penilaian digunakan sebagai *staffing decision*
 3. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi
- b) Sedangkan yang bersifat *development* Penilai harus menyelesaikan:
 1. Prestasi real yang dicapai individu
 2. Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja
 3. Prestasi-prestasi yang dikembangkan

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.

Menurut Sedarmayanti (2011), menjelaskan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah:

- a) Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
- b) Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Dari definisi tersebut dapat dikemukakan bahwa penilaian kinerja merupakan serangkaian proses untuk mengevaluasi proses atau hasil kerja seorang karyawan untuk memudahkan pimpinan (Kepala Bidang dan Kepala Teknik PT. Pindo Deli *Pulp and Paper Mills Products*) dalam menentukan kebijakan bagi karyawan tersebut yang berkaitan dengan pekerjaan atau jabatannya.

2.2.6 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Khaerul Umam (2010), mengemukakan bahwa Kontribusi hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi secara terperinci, penilaian kinerja bagi organisasi adalah:

- a) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- b) Perbaikan kinerja
- c) Kebutuhan latihan dan pengembangan
- d) pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja
- e) Untuk kepentingan penelitian pegawai
- f) Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai..

Berdasarkan beberapa uraian diatas maka kinerja individual dapat diukur, dimana pada tingkat individu ini berhubungan dengan pekerjaan, mengacu kepada tanggung jawab utama. Bidang kegiatan utama atau tugas kunci yang merupakan bagian dari pekerjaan seseorang. Fokusnya kepada hasil yang diharapkan dapat dicapai seseorang dan bagaimana kontribusi mereka terhadap pencapaian target per orang, tim, departemen dan perusahaan serta penegakan nilai dasar perusahaan.

2.2.7 Mengukur Kinerja Karyawan

Wilson Bangun (2012), menyatakan bahwa standar pekerjaan dapat ditentukan dari suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setian pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan dapat diukur melalui dimensi-dimensi diantaranya:

a) Jumlah pkerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pkerjaan yang dihasilkan oleh individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda, sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

b) Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut oleh suatu pekerjaan tertentu.



c) Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lain. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil kerja.

d) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

e) Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan sangatlah dibutuhkan.

2.3 Kemampuan Kerja

2.3.1 Pengertian Kemampuan Kerja

Di dalam kitab suci Al-Qur'an, Allah SWT menggunakan beberapa istilah yang pada dasarnya menjelaskan tentang konsep manusia, bahkan istilah-istilah itu disebutkan lebih dari satu kali. Salah satunya adalah konsep Al-Insan memiliki arti

melihat, mengetahui, dan minta izin. Istilah ini menunjukkan bahwa manusia memiliki kemampuan menalar dan berpikir dibanding dengan makhluk lainnya. Manusia dapat mengambil pelajaran dari apa yang dilihatnya, mengetahui yang benar dan yang salah, serta dapat meminta izin ketika menggunakan sesuatu yang bukan miliknya.

Untuk itulah berdasarkan istilah Al-Insan, manusia merupakan makhluk yang dapat dididik, memiliki potensi yang dapat digunakan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan. Sehingga potensi yang ada dalam diri manusia menurut konsep al-Insan, dapat diarahkan pada upaya mendorong manusia untuk berkreasi dan berinovasi.

Berdasarkan konsep dasar manusia, maka hal ini dapat dijadikan acuan setiap perusahaan yang mengharapkan dan berupaya sekuat tenaga agar para karyawannya dapat mencapai tujuan kinerja yang ditetapkan sebelumnya. Meskipun banyak faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan maupun kegagalan untuk mencapai tujuan tersebut, namun untuk sebagian besar ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia yang terdapat didalamnya. Baik karyawan dilapisan bawah, menengah maupun mereka yang menduduki jabatan pimpinan puncak.

Dalam Kamus Bahasa Indonesia pengertian mampu adalah kesanggupan atau kecakapan, sedangkan kemampuan berarti seseorang atau aparat yang memiliki kecakapan atau kesanggupan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya untuk meningkatkan produktivitas kerja.

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.



Seseorang yang memiliki kemampuan berarti akan sanggup melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Robbins (2012), bahwa kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan tertentu.

Menurut Siagian dalam Suratno (2013), kemampuan adalah perpaduan antara teori dan pengalaman yang diperoleh dalam praktek dilapangan, termasuk peningkatan kemampuan menerapkan teknologi yang tepat dalam rangka peningkatan produktivitas kerja.

Sedangkan menurut Keith Davis dalam Suratno (2013), secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*), artinya karyawan yang memiliki *IQ* diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

Dari pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, maka akan memudahkan dalam penyelesaian setiap pekerjaan secara efektif dan efisien tanpa adanya kesulitan sehingga akan menghasilkan suatu pekerjaan atau kinerja yang baik. Untuk itulah faktor kemampuan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan, karena kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang unuk berbuat sesuatu, sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut.

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.



Kemampuan para karyawan inilah yang harus terus dikembangkan oleh perusahaan agar mampu menjadi tulang punggung keberhasilan perusahaan, banyak cara yang dapat digunakan dalam meningkatkan kemampuan karyawan seperti seminar, pelatihan ataupun meneruskan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

2.3.2 Komponen Kemampuan

Menurut Schumacher (2009), ada tiga komponen penting yang tampak dalam kemampuan diri manusia, yaitu:

a) Keterampilannya

Keterampilan dimiliki oleh karyawan didasarkan atas pengalaman yang dilakukannya selama bekerja. Keterampilan dapat meningkat apabila seorang karyawan memiliki masa kerja lebih lama dibandingkan dengan karyawan yang memiliki masa kerja lebih sedikit.

b) Kemampuannya

Kemampuan dimiliki oleh karyawan didasarkan atas bakat yang dibawanya semenjak kecil atau yang diperolehnya pada masa mengikuti pendidikan, semakin baik pendidikan seorang karyawan maka semakin tinggi kemampuan yang diperolehnya.

c) Etos kerjanya.

Etos kerja dihubungkan dengan sikap dan motivasi karyawan dalam bekerja. Prinsip yang tidak kenal lelah dalam bekerja sebagai dasar etos kerja yang tinggi yang dimiliki oleh seorang karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka diketahui bahwa tanpa ketiga komponen tersebut, semua kemampuan karyawan tetap terpendam, tidak dapat dimanfaatkan, dan tetap menjadi potensi belaka. Jika diperhatikan, ketiga komponen tersebut memang berada dalam diri setiap manusia, maka dengan peningkatan kemampuan kerja diharapkan semua karyawan dapat bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan yang ada dalam dirinya sehingga diperoleh kerja yang positif yang mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

2.3.3 Jenis-Jenis Kemampuan

Setiap organisasi pasti mengharapkan dan berupaya sekuat tenaga untuk dapat mencapai tujuan kinerja yang ditetapkan sebelumnya. Meskipun banyak faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan maupun kegagalannya mencapai tujuan tersebut, namun untuk sebagian besar ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia yang terdapat didalamnya. Baik sebagai pekerja bawah, menengah, maupun yang menduduki jabatan pemimpin.

Senada dengan penjelasan mengenai pengertian kemampuan diatas, menurut Greenberg dan Baron (2013), kemampuan merupakan kapasitas mental dan fisik untuk mewujudkan berbagai tugas, sedangkan Colquitt, LePine, dan Wesson membagi kemampuan dalam tiga kategori, yaitu *cognitive*, *emotional*, dan *physical*. Secara bersama-sama kemampuan ini menunjukkan pada *what people can do*, apa yang dapat dilakukan orang. Hal ini untuk membedakan dengan kepribadian yang menunjukkan *what people are like*, seperti apa orang itu.

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.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas dapat dijelaskan bahwa terdapat bermacam-macam jenis kemampuan, yaitu:

a) Kemampuan intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, seperti berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Setiap pekerjaan mempunyai tuntutan terhadap kemampuan intelektual yang berbeda. Karena setiap pekerjaan tertentu memerlukan kemampuan intelektual yang sesuai untuk mendapatkan hasil dengan efektif.

Menurut Robbins (2012), terdapat lima dimensi kemampuan intelektual, yaitu:

1. Kecerdasan numeric (kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat).
2. Pemahaman verbal (kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar serta hubungan kata satu sama lain).
3. Penalaran induktif (kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah tersebut).
4. Penalaran deduktif (kemampuan mengenakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen).
5. Ingatan (kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu).

b) Kemampuan kognitif

Kemampuan ini menunjukkan kapabilitas berkaitan dengan aplikasi pengetahuan dalam pemecahan masalah. Kemampuan kognitif sangat relevan dengan

pekerjaan, karena menyangkut pekerjaan yang melibatkan penggunaan informasi untuk membuat keputusan dan pemecahan masalah. Terdapat lima tipe kemampuan kognitif, yaitu:

1. *Verbal ability*, seperti kemampuan untuk kerjakan gagasan baik dengan berbicara maupun dengan tertulis.
2. *Quantitative ability*, kemampuan memilih dan mengaplikasikan formula untuk menyelesaikan masalah yang menyangkut angka.
3. *Reasoning ability*, merupakan kemampuan yang berkaitan dengan pengertian dan menyelesaikan masalah dengan menggunakan wawasan, aturan dan logika.
4. *Spatial ability*, kemampuan ini berkaitan kemampuan visual, seperti mampu melakukan imajinasi bagaimana sesuatu yang terpisah akan terlihat apabila ditempatkan bersama dengan cara tertentu, contoh seorang arsitek.
5. *Perseptual ability*, kemampuan ini berkenaan dengan mampu mengambil pola informasi dengan cepat meskipun terdapat informasi yang mengganggu, atau bahkan tanpa cukup informasi.

c) Kemampuan fisik

Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan yang bermacam-macam. Jadi kemampuan ini lebih pada menuntut stamina dan ketangkasan dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya.

d) Kemampuan Emosional

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.

kemampuan ini lebih pada kemampuan seseorang dalam mengendalikan diri, sehingga ketika terjadi masalah tidak akan mengganggu kinerjanya maupun orang lain yang ada disekitarnya, dengan demikian orang tersebut dapat mengendalikan emosinya.

2.3.4 Indikator Kemampuan Kerja

Menurut Robbins (2012), ada tujuh bagian indikator yang membentuk kemampuan intelektual adalah:

- a) Kecerdasan angka yaitu kemampuan melakukan perhitungan dengan cepat dan tepat
- b) Pemahaman verbal yaitu kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar serta hubungan kata satu sama lain
- c) Kecepatan persepsi yaitu kemampuan mengenai kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat
- d) Penalaran induktif yaitu kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu
- e) Penalaran deduktif yaitu kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argument
- f) Visualisasi spasial yaitu kemampuan membayangkan bagaimana sebuah objek akan terlihat bila posisinya dalam ruang diubah
- g) Daya ingat yaitu kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

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.

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok, disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut De Cenzo dan Robbins dalam Nurmansyah (2011), disiplin adalah suatu kondisi dalam organisasi dimana karyawan berperilaku sesuai dengan peraturan dan standar dari perilaku yang dapat diterima organisasi.

Menurut Hasibuan (2010), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sutrisno (2011), disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Dari definisi yang dikemukakan diatas, maka disiplin kerja merupakan kegiatan dari manajemen yang berfungsi sebagai bentuk pengendalian karyawan dalam menjalankan standar organisasional perusahaan yang teratur demi tercapainya sasaran tujuan perusahaan. Karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam

melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin tinggi produktifitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Untuk menegakkan disiplin kerja karyawan tidak dapat diserahkan kepada karyawan saja, tetapi organisasi atau perusahaan harus memiliki pola pembinaan disiplin terhadap karyawan. Pola pembinaan disiplin berupa:

- a) Membuat peraturan-peraturan dan tata tertib yang harus dilaksanakan seluruh karyawan perusahaan.
- b) Memberi sanksi yang tegas terhadap setiap pelanggar disiplin.
- c) Melakukan pembinaan disiplin karyawan dengan memberikan pelatihan tentang disiplin berkelanjutan.

Perusahaan harus membuat peraturan dan tata tertib perusahaan untuk dipatuhi oleh seluruh karyawan dalam perusahaan. Menurut Nurmansyah (2011), Peraturan yang berkaitan dengan disiplin adalah:

- a) Peraturan jam masuk dan pulang kerja.
- b) Peraturan jam istirahat kerja.
- c) Peraturan tentang penggunaan pakaian kerja
- d) Peraturan tentang melakukan pekerjaan.
- e) Peraturan tentang hubungan kerja dengan unit lainnya dalam perusahaan.
- f) Peraturan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh para karyawan didalam maupun diluar lingkungan perusahaan.
- g) Peraturan tentang harus bisa menjaga rahasia perusahaan.
- h) Peraturan harus bisa menjaga nama baik perusahaan.

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.

2.4.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2012), terdapat dua jenis disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

a) Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mengetahui pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Pemimpin perusahaan memiliki tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu juga karyawan juga harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Disiplin preventif suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan untuk semua bagian sistem yang ada di dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

b) Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyatakan suatu peraturan dan menggerakkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

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.

2.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo yang dikutip dalam Sutrisno (2013), faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

- a) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin.

Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya.

- b) Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam organisasi.

Peranan keteladanan pemimpin sangat berpengaruh besar dalam organisasi, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para karyawan. Para karyawan akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari, apapun yang dibuat pemimpinnya.

- c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasar instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

- d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka ada perlu keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran

yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal serupa.

e) Ada tidaknya pengawasan pemimpin

Dengan adanya pengawasan yang dilakukan pimpinan, maka sedikit banyak para pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

2.4.4 Indikator-Indikator Kedisiplinan Kerja

Menurut Hasibuan (2009), pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

a) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

b) Teladan pimpinan

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan dalam kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pemimpin harus memberikan contoh yang baik, disiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatannya.

c) Balas jasa

Balas jasa juga ikut mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan

atau 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 efektif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja karyawannya.

f) Sanksi hukuman

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

g) Ketegasan

Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

h) Hubungan kemanusiaan

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.

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara 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.

2.4.5 Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

a) Pemberian peringatan

Pemberian peringatan karyawan yang melanggar disiplin kerja harus diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga. Tujuannya adalah agar karyawan yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya.

b) Pemberian sanksi harus segera

Karyawan yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya adalah agar karyawan yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di perusahaan.

c) Pemberian sanksi harus konsisten

Pemberian sanksi pada karyawan yang melanggar disiplin harus konsisten. Tujuannya adalah agar karyawan sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku diperusahaan.

d) Pemberian sanksi impersonal

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membedakan karyawan, tua muda, pria wanita, tetap diperlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya adalah agar karyawan menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua karyawan dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku diperusahaan.

2.5 Pandangan Islam

2.5.1 Pandangan Islam Tentang Kemampuan Kerja

Kemampuan merupakan hal utama dalam suatu kehidupan maupun dalam melaksanakan pekerjaan yang menentukan bagaimana hasil yang akan diperoleh seseorang dari kemampuan individu maupun kelompok. Dalam hal ini Allah memberikan gambaran tentang kemampuan dalam firmanNya yang terdapat pada QS.

Al-Mukminun:62.

وُسْعَهَا وَلَدَيْنَا
يَنْطِقُ
يُظْلَمُونَ لَوْ هُمْ

Artinya: “Kami tiada membebani seseorang melainkan menurut kesanggupannya, dan pada sisi Kami ada suatu kitab yang membicarakan kebenaran, dan mereka tidak dianiaya.”. (QS. Al-Mu’minun’ :62)

Dari ayat diatas dapat disimpulkan bahwa dalam melakukan suatu pekerjaan hendaklah melakukannya sesuai dengan kemampuan, dengan kata lain hendaklah bekerja sesuai dengan skill atau kemampuan bekerja, sehingga mendapatkan hasil yang efektif.

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.

2.5.2 Pandangan Islam Tentang Disiplin Kerja

Disiplin dalam islam disebut istiqamah, yaitu teguh atau patuh dalam tauhid dan tetap menjalankan amal soleh atau kebaikan. Bagi orang yang istiqamah tidak akan ada rasa sedih dan khawatir. Karena mereka menyakini betul-betul akan kebenaran agamanya. Salah satu sarana dalam menegakkan disiplin adalah pengendalian diri dan selalu berupaya untuk melakukan kebaikan.

Islam mengajarkan disiplin, bila dikaji dan digali mengenai disiplin dikategorikan pada disiplin kerja maka diperoleh ayat sebagai berikut:

a) Disiplin waktu

فَإِذَا قُضِيَتْهُمُ فَادْكُرُوا اللَّهَ قِيَامًا وَ عَلَىٰ جُنُوبِكُمْ فَإِذَا اطْمَأْنَنْتُمْ فَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ ؕ

ة َ كَانَتْ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ

Artinya: “maka kamu telah menyelesaikan shalat(mu), ingatlah Allah di waktu berdiri, diwaktu duduk, dan diwaktu berbaring. Kemudian apabila kamu telah merasa aman, maka dirikanlah shalat itu (sebagai biasa).Sesungguhnya shalat itu adalah fardhu yang ditentukan waktunya atas orang-orang yang beriman”. (QS An Nisa’ : 103)

b) Disiplin terhadap perintah pemimpin

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ أَطِيعُوا وَأَطِيعُوا ۗ

فِي شَيْءٍ لِلَّهِ وَالْيَوْمِ ۗ ذَلِكَ خَيْرٌ تَأْوِيلًا



- 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.

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah” Rasul (nya), dan ulil amri diantara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur’an) dan Rasul(Sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”.(QS An Nisa’ : 59).

Dari ayat tersebut jelas bahwa Islam memberikan tuntunan dalam menjalankan pekerjaan secara tepat waktu sesuai dengan apa yang telah ada diperaturan yang telah dibuat.

c) Disiplin tertib dan beraturan

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ

Artinya: Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh(urusanmu) yang lain.(QS Asy-Syarh : 7)

Dari ayat tersebut jelas bahwa Islam memberi tuntunan dalam menjalankan pekerjaan apabila sudah selesai pekerjaan satu diharuskan melakukan pekerjaan lain secara serius, bukan selesai pekerjaan satu tapi dengan selesainya pekerjaan tersebut puas akan hasil pekerjaan tersebut.

d) Disiplin mencegah yang dilarang

أَوْحِيَ إِلَيْكَ مِنَ الْكِتَابِ
عَلَّامٌ الْبُيُوتِ أَنَّ الصَّلَاةَ تَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ ۗ

اللَّهُ أَكْبَرُ ۗ وَاللَّهُ يَعْلَمُ مَا تَصْنَعُونَ

Artinya: “Bacalah apa yang telah diwahyukan yaitu Al-Kitab (Al-Quran) dan dirikanlah shalat. Sesungguhnya shalat itu mencegah dari (perbuatan-perbuatan) keji dan mungkar. Dan sesungguhnya mengingat Allah (Shalat) adalah lebih besar

(keutamaannya dari ibadah-ibadah lainnya). Dan Allah mengetahui apa yang kamu kerjakan”(QS. Al Ankabut : 45)

Balasan bagi orang yang istiqamah dalam keimanan dan ketakwaan adalah kebahagiaan dunia dan akhirat.

2.5.3 Pandangan Islam Tentang Kinerja

Kinerja merupakan suatu hal yang harus dikerjakan oleh umat manusia dalam mencari rezeki baik untuk dirinya sendiri maupun untuk memberikan nafkah bagi keluarganya. Adapun pandangan islam tentang kinerja terdapat dalam surah Al Mulk ayat 2.

الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ۗ وَهُوَ الْعَزِيزُ الْغَفُورُ

Artinya: “yang menjadikan mati dan hidup, supaya dia menguji kamu, siapa diantara kamu yang lebih baik amalnya, dan dia Maha Perkasa lagi Maha Pengampun” (QS. Al Mulk : 2)

2.6 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu dalam penelitian ini yang digunakan sebagai landasan untuk melihat perbedaan dengan penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- a) Rositha Dini Permatasari (2016), jurnal adminitrasi bisnis (JAB) Vol. 33 No. 1 april 2016. Melakukan penelitian serupa dengan judul yang diteliti “Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Studi Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang”. Dengan



berdasarkan hasil analisis deskriptif penelitian yang telah dilakukan bahwa rata-rata distribusi jawaban responden untuk menilai variabel kemampuan kerja (X_1) yaitu sebesar 3,775 variabel komitmen organisasional (X_2) sebesar 3,96 dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 3,899. Hal ini membuktikan bahwa upaya pemberian dan peningkatan kemampuan kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan pada perusahaan Daerah Air Minum (PDAM Kota Malang sudah terlaksanakan dengan baik.

b) Sutrisno (2016), jurnal *Of Managemant, Volume 2 No 2* Maret 2016. Melakukan penelitian serupa dengan judul yang diteliti “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang”. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja berdasarkan persepsi pegawai, disiplin kerja pada Kantor Satuan Pamong Praja Kota Semarang memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja berdasarkan persepsi pegawai dan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

c) Budi Santoso (2016), *Jurnal Ekonomi Manajemen Vol. 10 No. 1* Januari 2016. melakukan penelitian serupa dengan judul yang diteliti “Pengaruh Disiplin dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi TKBM di Tanjung Redeb”, Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi linier berganda mengenai disiplin dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan pada koperasi TKBM di Tanjung Redeb adalah $Y = 7.91 + 0,28X_1 + 0,70X_2$. Nilai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

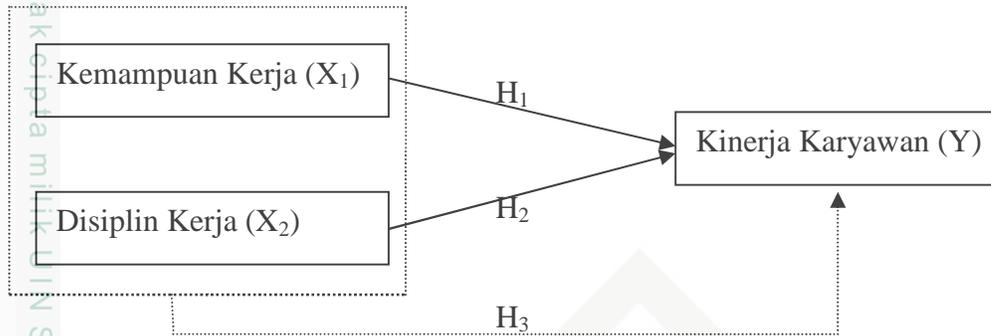
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

koefisien kolerasi bersifat positif yaitu sebesar 89%, dimana peningkatan nilai disiplin dan pembagian kerja akan diikuti dengan peningkatan nilai kinerja karyawan pada Koperasi TKBM di Tanjung Redeb. Nilai dari F_t ($F_h > F_t$), maka dalam penelitian ini terbukti bahwa disiplin dan pembagian kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi TKBM di Tanjung Reddeb.

- d) Reza (2010) yang meneliti analisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa Banja Negara menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,222 dan nilai t hitung 2,665 dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0,009.
- e) Sayudha patria adiputera (2013) yang meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Primarindo Asia Infrastucture, Tbk bandung. Dengan menggunakan analisis data kolerasi dan data kolerasi rank spearman dengan hasil uji hipotesis, bahwa, bahwa t hitung = 10,16 lebih besar dari t tabel = 1,701 maka terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Primarindo Asia Infrstucture, Tbk Bandung.

2.7 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran penelitian merupakan bentuk gambaran yang akan membantu dalam menyelesaikan penelitian ini. Adapun kerangka pemikiran penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian

Keterangan :

Variabel bebas kemampuan kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap variabel terikat kinerja (Y), variabel bebas disiplin kerja (X_2) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat kinerja (Y) kemudian variabel X_1 dan X_2 mempunyai pengaruh positif secara bersama-sama terhadap variabel Y , untuk faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi variabel bergantung Y .

2.8 Konsep Operasional Variabel Penelitian

Tabel 2.1 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Nama Operasional	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Kinerja Karyawan (Y)	Mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Mangkunegara (2013)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung Jawab 5. Inisiatif. Mangkunegara (2013)	Likert

No	Nama Operasional	Definisi Operasional	Indikator	Skala
2	Kemampuan kerja (X_1)	kemampuan (<i>ability</i>) adalah kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan tertentu. Robbins (2012)	1. Kecerdasan angka 2. Pemahaman verbal 3. Kecepatan persepsi 4. Penalaran induktif 5. Penalaran deduktif 6. Visualisasi spasial 7. Daya ingat Robbins (2012)	Likert
3	Disiplin Kerja (X_2)	Suatu kondisi dalam organisasi dimana karyawan berperilaku sesuai dengan peraturan dan standar dari perilaku yang dapat diterima organisasi. Hasibuan, (2009)	1. Tujuan dan Kemampuan 2. Teladan Pimpinan 3. Balas Jasa 4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanksi Hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan Kemanusiaan. Hasibuan, (2009)	Likert

2.9 Variabel Penelitian

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini :

1. Variabel independent. Variabel independen dari penelitian ini adalah variabel bebas, yaitu : Kemampuan kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2)
2. Variabel dependent. Variabel dependen dari penelitian ini adalah variabel yang terikat, yaitu : kinerja karyawan (Y)

2.10 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran yang telah peneliti uraikan serta didukung oleh pertimbangan teoritis sebagai berikut :

- H1 : Diduga bahwa kemampuan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pindo Deli Paper Products.
- H2 : Diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pindo Deli Paper Products.
- H3 : Diduga bahwa kemampuan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pindo Deli Paper Products.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.

