

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisah tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (**Mangkunegara, 2008:2**).

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian dari berbagai sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (**Solihin, 2009:4**).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia yang berdasarkan empat prinsip dasar.

- a. Sumber daya manusia adalah harta paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut.
- b. Keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari organisasi tersebut saling berhubungan, dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi dan perencanaan setrategis.

- c. Kultur dan nilai organisasi, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik.
- d. Manajemen SDM berhubungan dengan integrasi, yakni semua anggota organisasi tersebut terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama (Sinambela, 2016:5).

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2009:67),

Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah performance. Istilah performance sering diindonesiakan sebagai performa. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu profesi dalam waktu tertentu.

(Wirawan, 2009: 5)

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian

terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

Namun terkadang pula kinerja dipersepsikan sebagai prestasi kerja, karena pada prinsipnya memiliki kesamaan pengertian, sehingga beberapa ahli menyatukan kinerja dan prestasi kerja dalam satu pengertian.

Hasibuan (2012:95) mengemukakan bahwa unsur-unsur yang dinilai dalam pelaksanaan kerja yaitu;

- a. Kesetiaan, kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari rongrogan orang yang tidak bertanggung jawab,
- b. Prestasi kerja, penilai menilai hasil kerja hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya,
- c. Kejujuran, penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.
- d. Kedisiplinan/ketepatan waktu, penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
- e. Kreativitas, penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna,

- f. Kerjasama, penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal dan horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
- g. Kepemimpinan, penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
- h. Kepribadian, penilai menilai karyawan dari sikap dan perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.
- i. Prakarsa/inisiatif, penilai menilai kemampuan berfikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.
- j. Kecakapan, penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelelarkan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam situasi manajemen.
- k. Tanggung jawab, penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya serta perilaku kerjanya.

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 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 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan (**Amstrong dan Baron dalam Wibowo, 2011:100**) yaitu sebagai berikut:

- a. Personal faktor, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- b. *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- c. Team faktor, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- d. Sistem faktor, ditunjukkan oleh adanya system kerja dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi.
- e. *Contextual* / situasional faktor, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Keith Davis dalam **Mangkunegara (2009:67)** mangkunegara menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Human performance atau bahasa lainnya adalah penampilan seseorang. Penampilan juga berpengaruh terhadap kinerja, seseorang yang memiliki penampilan rapi dan teratur akan berpengaruh terhadap kinerjanya.
- b. Motivasi merupakan suatu dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas atau pekerjaan. Seseorang yang memiliki motivasi yang kuat atau

tinggi maka bisa dikatakan hasil kerjanya juga akan lebih baik dibandingkan dengan seseorang yang bekerja dengan motivasi yang rendah.

- c. Ability atau kemampuan adalah suatu hal yang juga turut mempengaruhi kinerja seseorang. Bagaimanapun kinerja seseorang akan meningkat apabila didukung oleh kemampuan yang memadai. Adalah suatu hal yang mustahil menginginkan hasil kerja yang optimal tapi tidak didukung oleh kemampuan yang memadai.

Menurut (**Mangkunegara 2011: 90**) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang anggota organisasi adalah :

1. Faktor kemampuan, Manusia pada dasarnya memiliki dua kemampuan yaitu kemampuan potensi dan kemampuan realitas. Kemampuan realitas merupakan penggabungan antara pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*). Dalam dunia kerja, untuk dapat mencapai kinerja yang baik, pegawai, karyawan atau pekerja harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya. Misalnya, karyawan bagian mesin harus mengetahui secara detail mengenai mesin atau otomotif, begitu juga dengan karyawan di bagian keuangan harus mengetahui dan menguasai ilmu keuangan.
2. Faktor motivasi, Setiap pegawai atau karyawan memiliki motivasi di dalam dirinya untuk bekerja dalam mencapai tujuannya. Motivasi merupakan sebuah dorongan untuk melakukan aktivitas guna memperoleh atau

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.



mencapai tujuan. Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja yang menggerakkan dirinya secara terarah untuk mencapai tujuan kerjanya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Motivasi karyawan untuk bekerja biasanya terbentuk karena adanya alasan-alasan tertentu, misalnya untuk memperoleh gaji, hadiah, dan lain sebagainya.

2.2.3 Indikator Kinerja

Pada umumnya indikator yang perlu diadakan penilaian dalam proses Kinerja adalah sebagai berikut: **(wibowo, 2009:102)**

- a. Pencapaian kerja
- b. Standar
- c. Umpan balik
- d. Alat atau sarana
- e. Kemampuan kerja
- f. Motiv kerja
- g. Peluang yang diberikan untuk menunjukkan kinerja

2.3 Kemampuan

Kemampuan (*ability*) adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan **(Robbins, 2009:52)**.

Kemampuan (*ability*) adalah menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan pekerjaan, mungkin kemampuan itu dimanfaatkan atau mungkin juga tidak. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin melaksanakannya.

(Hasibuan, 2012:166)

Kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik. Karyawan dalam suatu organisasi, meskipun dimotivasi dengan baik, tetapi tidak semua memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik. Kemampuan dan keterampilan memainkan peranan utama dalam perilaku dan kinerja individu. Keterampilan adalah kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki dan dipergunakan oleh seseorang pada waktu yang tepat. (**Soelaiman, 2009:112**)

Jadi dapat disimpulkan bahwa kemampuan adalah suatu kapasitas yang dimiliki individu yang memungkinkan seorang individu melakukan suatu pekerjaan. Di mana kemampuan ini juga merupakan sifat yang melekat pada diri manusia atau juga bisa dipelajari.

2.3.1 Jenis Jenis Kemampuan

Pada dasarnya kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu: **(Robbins, 2009:52)**

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. Kemampuan intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Tujuh 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 argumen.
- 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 kenangan masa lalu.

2. Kemampuan fisik

Kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan yang sempurna (**Robbins 2009:54**).

Ada Sembilan kemampuan dasar yang tercakup dalam kinerja dari tugas-tugas fisik.

(Robbins, 2009:56)

a. Faktor kekuatan

- 1) Kekuatan dinamis, yaitu kemampuan menggunakan kemampuan otot secara berulang atau terus menerus.
- 2) Kekuatan tubuh, yaitu kemampuan memanfaatkan kemampuan otot, menggunakan otot tubuh (khususnya otot perut).
- 3) Kekuatan statis, yaitu kemampuan menggunakan kemampuan terhadap objek eksternal.
- 4) Kekuatan eksplosif, yaitu kemampuan mengeluarkan energy maksimum dalam satu atau serangkaian tindakan eksplosif.

b. Faktor fleksibilitas

- 1) Fleksibilitas luas, yaitu kemampuan menggerakkan tubuh dan otot punggung sejauh mungkin.
- 2) Fleksibilitas dinamis, yaitu kemampuan membuat gerakan-gerakan lentur yang cepat dan berulang-ulang.

Faktor Lainnya

- 1) Koordinasi tubuh, yaitu kemampuan untuk mengkoordinasikan tindakan secara bersamaan dari bagian-bagian tubuh yang berbeda.
- 2) Keseimbangan, yaitu kemampuan mempertahankan keseimbangan meskipun terdapat gaya yang mengganggu keseimbangan.

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.

- 3) Stamina, yaitu Kemampuan menggerakkan upaya maksimum yang membutuhkan usaha berkelanjutan.

Selain kemampuan Intelektual dan kemampuan fisik, manusia juga harus memiliki kemampuan emosional dan kemampuan spiritual guna menunjang kinerjanya.

Seluruh kemampuan seorang individu pada hakikatnya tersusun dari tiga faktor, yaitu kemampuan intelektual, kemampuan fisik, dan kemampuan spiritual.

(Rivai, 2010:232)

1. Kemampuan intelektual

Melalui Tes IQ misalnya, dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual umum seseorang. Selain dari kemampuan intelektual yang sering dihubungkan dengan IQ perlu juga dipertimbangkan kematangan EQ (Emotional Quotient) untuk keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Dahulu kecerdasan otak atau IQ mempunyai nilai yang sangat penting, bahkan dalam dunia pendidikan dari tingkat sekolah dasar sampai dengan perguruan tinggi tidak ditemukakan pendidikan yang mengajarkan tentang integritas, kejujuran, komitmen, visi, kreativitas, ketahanan mental, kebijakan, keadilan, prinsip kepercayaan, penguasaan diri dan sinergi yang merupakan kemampuan terpenting dalam EQ. Dewasa ini sudah banyak perusahaan-perusahaan yang mempertimbangkan kemampuan emosional karyawan dalam promosi atau pemilihan jabatan karena sudah dirasa keunggulan EQ dibandingkan dengan IQ.

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. Kemampuan fisik

Selain kemampuan intelektual (IQ), kemampuan emosional (EQ), dan kemampuan fisik, perlu disertai dengan kemampuan spiritual (SQ) sehingga semua aktivitas yang dilakukan dapat dilandasi oleh iman yang kuat dan memadai.

2.3.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan

Adapun faktor yang mempengaruhi kemampuan tenaga kerja antara lain:

Beberapa factor yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang karyawan, yaitu sebagai berikut : **(Michael Zwell dalam wibowo, 2008:102)**

1. Keyakinan dan nilai-nilai
2. Keterampilan
3. Pengalaman
4. Karakteristik kepribadian
5. Motivasi
6. Isu emosional.

2.4. Motivasi

Pentingnya motivasi karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia. Supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang memuaskan, motivasi semakin penting karena atasan membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Menurut (**Sutrisno, 2011:109**), motivasi adalah suatu factor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai factor pendorong perilaku seseorang.

Istilah motivasi, dalam kehidupan sehari-hari memiliki pengertian yang beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi. Namun, apapun pengertiannya, motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia yang berperan mewujudkan keberhasilan dalam usaha atau pekerjaan manusia. Dasar pelaksanaan motivasi oleh seorang pimpinan adalah pengetahuan dan perhatian terhadap perilaku manusia yang dipimpinya sebagai suatu faktor penentu keberhasilan organisasi.

Menurut **Indriyo Gitosudarmo dan Nyoman Sudita (1997)** dalam (**Ardana dkk, 2009: 30**) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan motivasi adalah factor-factor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan, mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tugas tertentu.

Sedangkan menurut **Robbins dan Coulter (2004)** dalam (**Ardana dkk, 2009: 30**) mengatakan motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu tertentu.

2.4.1 Teori Motivasi

Teori-teori motivasi menurut (**Surtrisno, 2009:121**) dikelompokkn menjadi dua aspek, yaitu teori kepuasan dan motivasi proses.



a. Teori Kepuasan

Teori ini mendasarkan pendekatan 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.

Teori-teori kepuasan ini antara lain:

1. *F.W. Taylor* dengan Teori Motivasi Konvensional

Teori motivasi konvensional ini termasuk *content theory*, karena *F.W. Taylor* memfokuskan teorinya pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya yang menyebabkan orang mau bekerja keras

2. *Abraham H. Maslow* dengan Teori Hirarki

Teori motivasi di kembangkan oleh Maslow (dalam *Greenberg* dan *Baron*,1997), mengemukakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat dilasifikasikan ke dalam lima hierarki, sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis (*physiological*)
- b. Kebutuhan rasa aman (*safety*)
- c. Kebutuhan hubungan social (*affiliation*)
- d. Kebutuhan pengakuan (*esteem*)
- e. Kebutuhan aktualisasi diri

3. *David McClelland* dengan Teori Motivasi prestasi

Teori kebutuhan yang dikemukakan oleh *David McClelland* (1974), disebut juga dengan teori motivasi prestasi. Menurut teori ini, ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan akan.

a. *Need for achievement*

Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang.

b. *Need for affiliation*

Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain.

c. *Need for power*

kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memedulikan perasaan orang lain.

4. *Frederick Herzberg* dengan Teori Model dan Faktor

Teori ini merupakan pengembangan dari teori-teori hirarki kebutuhan Maslow. Menurut teori pemeliharaan motivasi ini ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu:

a. Faktor Pemeliharaan (*maintenance factor*)

Faktor pemeliharaan, juga disebut *hygiene factor*, merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan.

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

Faktor pemuas yang disebut juga motivator, merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang yang bersangkutan.

5. Clayton p. Alderfer dengan Teori ERG

Teori ini merupakan modifikasi dari teori hierarki kebutuhan Maslow. Dalam memodifikasi ini memanfaatkan kelima tingkat kebutuhan Maslow menjadi tiga macam kebutuhan saja. Ketiga kebutuhan tersebut diantaranya:

a. Existence (Keberadaan)

Existence merupakan kebutuhan seseorang untuk dapat dipenuhi dan terpeliharanya keberadaan yang bersangkutan sebagai seseorang manusia di tengah-tengah masyarakat dan perusahaan.

b. Relatedness (kekerabatan)

kekerabatan merupakan keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan social sekitarnya.

c. Growth (Pertumbuhan)

kebutuhan akan pertumbuhan dan perkembangan ini merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang, seperti pertumbuhan kreativitas dan pribadi.

6. Douglas Mc Gregor dengan Teori X dan Y

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.

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

a. Teori Motivasi Proses

Ada tiga teori motivasi 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.

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.

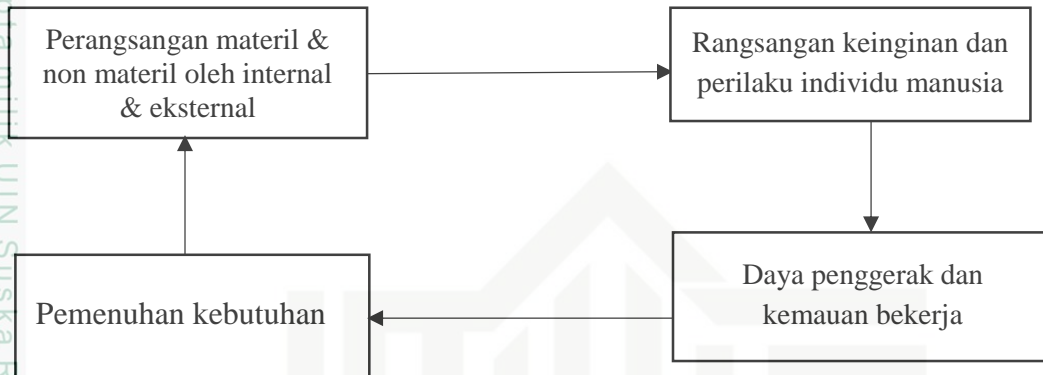
3. Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*)

Teori penguatan ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya, promosi bergantung pada prestasi yang selalu dapat dipertahankan.

Manajer dalam memotivasi karyawan hanya berdasarkan atas perkiraan-perkiraan saja dan berpedoman kepada kebutuhan-kebutuhan manusia saja.

(Hasibuan, 2010:144)

Berikut ini gambar 2.1 yang menunjukkan konsep motif dan motivasi:



Keterangan:

1. Perangsang berbentuk materil atau nonmateril yang tercipta oleh internal (keinginan) maupun eksternal yang dilakukan oleh manajer.
2. Rangsangan yang menciptakan keinginan (*want*) dan mempengaruhi perilaku seseorang (individu).
3. Keinginan menjadi daya penggerak dan kemauan bekerja seseorang (individu).
4. Kemauan bekerja menghasilkan pemenuhan kebutuhan dan kepuasan seseorang.
5. Kebutuhan dan kepuasan mendorong menciptakan perangsang selanjutnya dan seterusnya, jadi merupakan siklus.

2.4.2 Jenis-Jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

(Hasibuan, 2010:150)



a. 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.

b. Motivasi Negatif (*Insentif Negatif*)

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Dalam prakteknya, kedua motivasi di atas sering digunakan oleh suatu perusahaan. penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Yang jadi masalah ialah kapan motivasi positif atau motivasi negatif dapat efektif merangsang gairah kerja karyawan.

2.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

(Ardana dkk, 2009:31-32) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain:

1. Karakteristik individu yang terdiri dari:

- a. Minat
- b. Sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan

- c. Kebutuhan individual
- d. Kemampuan atau kompetensi
- e. Pengetahuan tentang pekerjaan
- f. Emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai

2. Faktor-faktor pekerjaan

1. Faktor lingkungan pekerjaan

- a. Gaji dan benefit yang diterima
- b. Kebijakan-kebijakan perusahaan
- c. Supervisi
- d. Hubungan antar manusia
- e. Kondisi pekerjaan seperti jam kerja, lingkungan fisik dan sebagainya.
- f. Budaya organisasi

2. Faktor dalam pekerjaan

- a. Sifat pekerjaan
- b. Rancangan tugas /pekerjaan
- c. Pemberian pengakuan terhadap prestasi
- d. Tingkat/besarnya tanggung jawab yang diberikan
- e. Adanya perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan
- f. Adanya kepuasan dari pekerjaan.

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 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.

2.4.4 Proses Motivasi

Motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang mengarahkan perilaku. Adapun proses motivasi antara lain sebagai berikut:

1. Tujuan

Dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para karyawan dimotivasi ke arah tujuan itu.

2. Mengetahui kepentingan

Hal yang penting dalam proses motivasi adalah mengetahui keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan.

3. Komunikasi Efektif

Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahan.

4. Integrasi Tujuan

Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan organisasi adalah needscomplex yaitu untuk memperoleh laba serta perluasan perusahaan, sedangkan tujuan individu karyawan ialah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan.

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.

5. Fasilitas

Manajer penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan, seperti memberikan bantuan kendaraan kepada salesman.

6. *Team Work*

Manajemen harus membentuk team work yang terkoordinasi dengan baik agar dapat mencapai tujuan perusahaan. (**Hasibuan, 2011:150**)

2.4.5 Indikator Motivasi

Berdasarkan dari teori **Abraham Maslow** dalam buku (**Sutrisno 2009:122**) indikator motivasi adalah:

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological*)
2. Kebutuhan rasa aman (*safety*)
3. Kebutuhan hubungan social (*affiliation*)
4. Kebutuhan pengakuan (*esteem*)
5. Kebutuhan aktualisasi diri

2.5. Disiplin

2.5.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah kekuatan yang dapat memaksa individu untuk mematuhi peraturan serta prosedur kerja yang telah di tentukan terlebih dahulu, karena di anggap bahwa berpegang pada peraturan ini tujuan organisasi dapat tercapai. Disiplin

kerja merupakan latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat (**Moekijat, 2008:195**).

Kedisiplinan dapat di artikan juga sebagai tingkah laku, sikap, perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak (**Nitisemito, 2008:199**).

Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam organisasi. Disiplin kerja karyawan merupakan usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu system pengaturan yang tepat (**Simamora, 2010:80**).

Disiplin kerja ditujukan terhadap aturan yang menyangkut hal-hal sebagai berikut (**Simamora, 2010:82**).

1. Disiplin terhadap waktu
2. Disiplin terhadap peraturan

Disiplin dikatakana juga sebagai sasaran untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan- peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertib dan teratur dalam organisasi. Tindakan disiplin merupakan interaksi antara manusia, prosesnya kadang kala bisa emosional dan oleh karena itu tindakan-tindakan seperti itu tidak selalu dibenarkan tindakan-tindakan yang tidak dibenarkan adalah tidak adil bagi karyawan yang terlibat counter productive dan telah

menyebabkan kehilangan status bebas serikat pekerja pada beberapa perusahaan. Hal ini juga memicu pemogokan liar (*wild strike*), *walk out* dan perlambatan pekerja dan perusahaan-perusahaan yang tidak memiliki serikat pekerja. Bahkan meskipun karyawan tidak bereaksi secara terang-terangan terhadap tindakan-tindakan disiplin yang tidak dapat di benarkan, moral kerja karyawan kemungkinan merosot yang dapat secara negative mempengaruhi perusahaan.

2.5.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya (**Hasibuan, 2010:194**)

- a. Tujuan dan kemampuan
- b. Teladan pemimpin
- c. Balas jasa
- d. Keadilan
- e. Waktu
- f. Sanksi hukuman
- g. Ketegasan
- h. Hubungan Kemanusiaan

Setiap tindakan memiliki tujuan yang berguna bagi organisasi maupun bagi karyawan. Tujuan tersebut meliputi (**Simamora, 2010: 83**) memastikan bahwa perilaku-perilaku karyawan konsisten dengan peraturan-peraturan 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.

1. Menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara pemimpin dan bawahan-bawahanya. Disiplin diberlakukan secara tidak tepat akan menciptakan masalah-masalah seperti moral kerja yang rendah, kemarahan dan kemauan yang buruk diantara pemimpin dan bawahannya.
2. Membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian menguntungkan dalam jangka panjang.

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis dan bila melanggar aka nada sanksi atas pelanggaranya.

Adapun yang menjadi indikator dari rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan adalah (Nitisemito, 2008:201)

1. Turunya produktivitas kerja

Salah satu indikasi rendahnya kedisiplinan kerja adalah ditunjukkan dari turunya produktivitas kerja. Produktivitas kerja yang turun karena kemalasan, penundaan pekerjaan dan lain sebagainya.

2. Tingkat absensi yang tinggi

Apabila tingkat kedisiplinan menurun maka dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja tidak tepat waktu datang dan pulangny.

3. Adanya kelalaian dalam penyelesaian pekerjaan

Rendahnya tingkat disiplin kerja dapat dilihat dengan seringnya terjadi kelalaian sehingga menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan.

4. Tingkat kecerobohan atau tingkat kelalaian tinggi Indikasi yang lain menunjukkan turunya tingkat disiplin kerja karyawan adalah kecerobohan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan ditemuinya karyawan yang tidak memakai atribut kerja yang telah disediakan perusahaan sehingga sering kali terjadi kecelakaan dalam bekerja.

5. Seringnya pencurian bahan-bahan pekerja

Hal yang sering dialami, di mana perusahaan banyak kehilangan bahan-bahan bangunan yang diperlukan dalam menyelesaikan proyek.

6. Sering terjadi konflik atau perselisihan antara karyawan

Konflik atau perselisihan ini merupakan ketidak senangan karyawan dalam bekerja yang dapat mengganggu pekerjaan yang sedang dilakukan dan menurunkan produktivitas yang diharapkan perusahaan.

2.5.3 Penilaian Disiplin Kerja

Ada 5 faktor dalam penilaian kedisiplinan kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat (Thoha, 2008:3) yaitu:

- a. kualitas disiplin kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
- b. Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi



- c. kompensasi yang diperlukan meliputi: saran, arahan atau perbaikan
- d. lokasi tempat kerja atau tempat tinggal
- e. Konservasi meliputi penghormatan terhadap peraturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

2.5.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Nurmansyah, 2011:2) indicator disiplin kerja adalah:

1. Standar
2. Keteladanan pimpinan
3. Aturan
4. Keberanian mengambil tindakan
5. Norma-norma yang berlaku
6. Perhatian
7. Kebiasaan-kebiasaan mendukung disiplin

2.6. Hubungan Antar Variabel

a. Pengaruh Antara Kemampuan Dengan Kinerja

Salah satu alat ukur kemampuan pada karyawan adalah seberapa tinggi kinerja karyawan yang dapat tercapai oleh karyawan, untuk itu bukan saja dibutuhkan pelatihan, melainkan juga tingkat pendidikan yang diperlukan seorang karyawan tersebut. Pemilihan karyawan yang benar disertai dengan kemampuan motivasi dan disiplin yang tepat dapat mengarahkan pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Apabila tingkat kemampuan rendah maka tujuan organisasi atau perusahaan akan terganggu.

Karyawan yang memiliki kemampuan yang tinggi, seperti kemampuan intelektual dan kemampuan fisik yang tinggi akan dapat mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan jabatannya dengan baik, tepat waktu dan menghasilkan kinerja yang memuaskan. Selain itu kemampuan dalam berinteraksi baik dengan teman sejawat maupun dengan pihak luar juga akan mendukung proses kerja sama yang dibutuhkan dalam bekerja. **(Robbins, 2009:52).**

Faktor kemampuan mempunyai peran sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena kemampuan yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang dapat mencapai tujuan organisasi maupun perusahaan. Sehingga akan terlihat bahwa kemampuan karyawan yang rendah dapat menghambat kinerja organisasi yang pada akhirnya tujuan organisasi tidak dapat dicapai secara maksimal.

b. Pengaruh Antara Motivasi Dengan Kinerja

Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang, sedangkan kebutuhan nonekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan lebih maju. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut 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.



lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, karena dapat mendorong seseorang bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya. Oleh karena itu jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Menurut (Sutrisno, 2011:109), motivasi adalah suatu factor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai factor pendorong perilaku seseorang.

Semakin kuat motivasi kerja, kinerja karyawan akan semakin tinggi pula. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

c. Pengaruh Antara Disiplin Dengan Kinerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Seseorang dikatakan mempunyai disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang tinggi akan dapat membantu meningkatkan kinerja

Kedisiplinan dapat di artikan juga sebagai tingkah laku, sikap, perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak (**Nitisemito, 2008:199**). Dengan ditegakan disiplin maka dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kerja.

2.7. Pandangan Islam Tentang Kinerja, Kemampuan, Motivasi Dan Disiplin Kerja

a. Kinerja Dalam Pandangan Islam

Agama Islam menghendaki agar umatnya selalu terus berusaha agar bisa mencapai tujuan yang diinginkannya, dan hasil usahanya itu sesuai dengan apa yang diusahakannya. Hal ini terlihat dalam firman Allah SWT dalam surat At- taubah :105.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

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 diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.(QS. At- taubah :105)*

Kita dapat mengambil pelajaran dari ayat diatas bahwa setiap manusia yang bekerja akan dapat balasan yang sesuai dengan apa yang dikerjakannya. Dan allah akan membalas apa yang telah dikerjakan setiap hambanya



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

b. Kemampuan Dalam Pandangan Islam

Agama islam mengajarkan agar seluruh umatnya untuk bersyukur terhadap apa yang telah Allah beri (kemampuan mendengar, melihat) sebagaimana tersirat dalam firman Allah SWT dalam surat Al- Mulk ayat 23:

قُلْ هُوَ الَّذِي أَنْشَأَكُمْ وَجَعَلَ لَكُمُ السَّمْعَ وَالْأَبْصَرَ وَالْأَفْئِدَةَ ۗ قَلِيلًا مَّا تَشْكُرُونَ ﴿٢٣﴾

Artinya: *Katakanlah: "Dia-lah yang menciptakan kamu dan menjadikan bagi kamu pendengaran, penglihatan dan hati". (tetapi) Amat sedikit kamu bersyukur. Maka atas nikmat yang telah Allah SWT berikan sebaiknya kita bersyukur dan memanfaatkannya sebaik mungkin. Dan hendaknya kita mengerjakan sesuatu sesuai dengan kemampuan yang kita miliki sesuai dengan."*(QS, Al- Mulk: 23)

firman Allah dalam surat At-Talaq ayat 7:

لِيُنْفِقَ ذُو سَعَةٍ مِّن سَعَتِهِ ۗ وَمَن قُدِرَ عَلَيْهِ رِزْقُهُ فَلْيُنْفِقْ مِمَّا آتَاهُ اللَّهُ ۚ لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا مَّا آتَاهَا ۗ سَيَجْعَلُ اللَّهُ بَعْدَ عُسْرٍ يُسْرًا ﴿٧﴾

Artinya: *"Hendaklah orang yang mampu memberi nafkah menurut kemampuannya. dan orang yang disempitkan rezkinya hendaklah memberi nafkah dari harta yang diberikan Allah kepadanya. Allah tidak memikulkan beban kepada seseorang melainkan sekedar apa yang Allah berikan kepadanya. Allah kelak akan memberikan kelapangan sesudah kesempitan."*(QS, ath-thalaaq:7)

c. Motivasi Dalam Pandangan Islam

Pandangan Islam tentang motivasi kerja atau ketinggian kerja disebutkan dengan Al-qur'an dan sunnah nabi, untuk memotivasi diri untuk berusaha, tidak

cukup iman saja, tapi juga disertai amal soleh, kerja dan action. Cakupan ini dinukilkan dalam al-qur'an surat Ar-rad: 11

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ

Artinya. *Sesungguhnya Allah tidak merubah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan[768] yang ada pada diri mereka sendiri. (QS. Ar- Rad: 11).*

Dari ayat di atas kita bisa mengambil kesimpulan bahwa ternyata motivasi yang paling kuat adalah dari diri seseorang. Motivasi sangat berpengaruh dalam gerak-gerik seseorang dalam setiap tindakanya.

d. Disiplin Dalam Pandangan Islam

Dalam ajaran Islam banyak ayat Al Qur'an dan Hadist yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan antara lain surat Al Huud: 122.

فَأَسْتَقِمَّ كَمَا أَمَرْتَ وَمَنْ تَابَ مَعَكَ وَلَا تَطْغَوْا إِنَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

Artinya: *Maka tetaplah kamu pada jalan yang benar, sebagaimana diperintahkan kepadamu dan (juga) orang yang telah taubat beserta kamu dan janganlah kamu melampaui batas. Sesungguhnya Dia Maha melihat apa yang kamu kerjakan.*

Dari ayat di atas menunjukkan bahwa, disiplin bukan hanya tepat waktu saja, tetapi juga patuh pada peraturan-peraturan yang ada. Melaksanakan yang diperintahkan dan meninggalkan segala yang dilarang-Nya. Di samping itu juga melakukan perbuatan tersebut secara teratur dan terus menerus walaupun hanya

sedikit. Karena selain bermanfaat bagi kita sendiri juga perbuatan yang dikerjakan secara kontinyu dicintai Allah walaupun hanya sedikit.

2.8. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1: Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun	Judul/ Variabel	Hasil	Perbedaan
1	Hidayatul Harfi (2013)	Pengaruh seleksi dan kemampuan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Meta Riau Nisan Arengka Pekanbaru	Terdapat bahwa pengaruh positif dan signifikan seleksi dan kemampuan terhadap kinerja karyawan	Perbedaan di penelitian sekarang terdapat pada variabel (X1)dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel (X1) kemampuan
2	Reza Medio Putri (2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT.Joonggang Foods, Kabupaten Sumedang	Terdapat bahwa pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Joonggang Foods, Kabupaten Sumedang	Terdapat perbedaan pada variabel (X1) dan variable (Y), dalam penelitian ini penulis untuk variabel (X1) kemampuan dan (Y) kinerja.
3	Kresna wahyu esa dian prawitasari (2014)	Pengaruh Motivasi, Kemampuan, Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samudra Indonesia Di Semarang	Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi dan kemampuan terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudra Indonesia Di Semarang	Terdapat perbedaan pada variable (XI) dan (X2), dalam penelitian ini penulis untuk (XI) kemampuan dan (X2) motivasi.

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.

No	Nama Peneliti/Tahun	Judul/ Variabel	Hasil	Perbedaan
4	Sopar Sihar Imanuel Siagian (2015)	Pengaruh pelatihan, kepuasan kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Validitas instrument Reliabilitas Analisis regresi linier berganda dan korelasi berganda, uji F, uji T	Terdapat hubungan atau korelasi antara Efektifitas penyampaian informasi dari atasan kepada bawahan dengan motivasi kerja, karena antar kedua variabel saling berhubungan
5	Farlen Frans (2011)	Pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT.United Tractors.Tbk Samarinda)	Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja PT.United Tractors.Tbk Samarinda)	Terdapat perbedaan pada variable (X1) dan (X2), dalam penelitian ini penulis untuk (X1) kemampuan dan (X2) motivasi

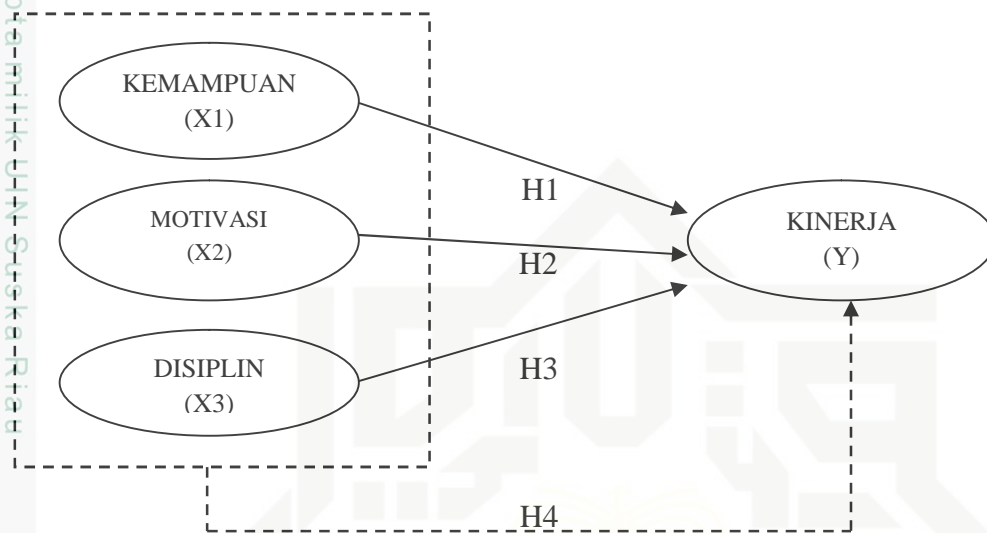
Sumber: Jurnal dan Penelitian Terdahulu

2.9 Kerangka Penelitian

kemampuan merupakan faktor penting yang menentukan tingkat kinerja, sejalan dengan pendapat Keith Davis dalam **A.A Prabu Mangkunegara (2008:67)**, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu Faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi

Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan perlu ditingkatkan, Karena Disiplin Kerja karyawan memiliki pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Karyawan, maka diharapkan kepada karyawan untuk selalu disiplin dalam bekerja. **Reza Primadi, (2015)**

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.2. kerangka pemikiran

Pengaruh Kemampuan (X1), Motivasi (X2) Dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Nurmansyah (2011)

Keterangan : - - - - - = Menunjukkan pengaruh variabel secara simultan
 ————— = Menunjukkan pengaruh variabel secara parsial

2.10 Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas pada permasalahan yang ada, maka penulis membuat suatu hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Gita Riau Makmur.
2. Diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Gita Riau Makmur.
3. Diduga disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Gita Riau Makmur.

4. Diduga factor yang memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan pada berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Gita Riau Makmur.

2.11 Konsep Operasional Variabel

Tabel 2.2: Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Idikator	Skala
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2009:67) ,	a. Pencapaian kerja b. Standar c. Umpan balik d. Alat atau sarana e. Kemampuan kerja f. Motiv kerja g. Peluang yang diberikan untuk menunjukkan kinerja (Wibowo, 2009:102)	Likert
Kemampuan (X1)	Kemampuan (<i>ability</i>) adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 2009:52) .	a. Kemampuan intelektual b. Kemampuan fisik (Robbins, 2009:52) .	Likert
Motivasi (X2)	Motivasi adalah suatu factor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai factor pendorong perilaku seseorang. (Sutrisno, 2011:109)	a. Kebutuhan fisiologis (<i>physiological</i>) b. Kebutuhan rasa aman (<i>safety</i>) c. Kebutuhan hubungan social (<i>affiliation</i>) d. Kebutuhan pengakuan (<i>esteem</i>) e. Kebutuhan aktualisasi diri (Sutrisno, 2009: 122)	Likert

Variabel	Definisi	Idikator	Skala
Disiplin (X3)	Kedisiplinan dapat diartikan juga sebagai tingkah laku, sikap, perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak (Nitisemito,2008:199)	a. Standar b. Keteladanan pimpinan c. Aturan d. Keberanian mengambil tindakan e. Norma-norma yang berlaku f. Perhatian g. Kebiasaan kebiasaan mendukung disiplin (Numansyah, 2011;2)	Likert

© 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.

