



BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Menjadi karyawan yang berkualitas adalah tujuan semua orang. Oleh Karena itu, kinerja karyawan yang tinggi sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. kinerja yang sangat tinggi dari para karyawan sebagai sumber daya manusia yang berfungsi mengelola faktor produksi yang lain sangat diperlukan agar perusahaan memiliki produktifitas yang tinggi sehingga dapat unggul dalam persaingan global.

Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efesiensi dan kreteria lain dari efektifitas (Gibson, Dkk dalam Wibowo, 2014:2). Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2011:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam masalah kinerja ini ada beberapa faktor yang menyebabkan kinerja personil / karyawan dibawah standar yaitu mulai dari keterampilan kerja yang buruk hingga motivasi yang cukup atau lingkungan kerja yang buruk. Kinerja karyawan adalah tingkat dimana karyawan mencapai persyaratan pekerjaan (Simamora dalam Riani, 2008:61). Menurut (Miner dalam Edy Sutrisno 2011:170), kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. Mangkunegara (2009:67) pengertian prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat didalam unit-unit dalam suatu organisasi tersebut dapat dinilai.

2.1.2 Indikator-Indikator Kinerja

Menurut (Gibson, Dkk dalam Wibowo, 2014:2), Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada tujuh indikator :

1. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan keinginan. Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan.

2. Standar

Standar mempunyai arti penting karena pemberitahuan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang ingin dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan. Standar menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3. Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja. Umpan balik terutama penting ketika kita mempertimbangkan “*real goal*” atau tujuan sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima oleh pekerja adalah tujuan yang bermakna dan berharga. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas.

4. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan yang telah ditetapkan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan (kinerja). Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagai mana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan. Maka didalam hal ini perusahaan harus dapat memperhatikan alat atau sarana ini supaya menambah semangat kerja.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk

menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus melakukan pekerjaan dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai tujuan (kinerja).

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat-syarat yang dibutuhkan oleh oleh perusahaan. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapatkan perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia. Jika pekerja dihindari karena supervisor tidak percaya terhadap kualitas dan kemampuan dari para karyawan itu sendiri, mereka secara efektif akan dihambat dari kemampuan memenuhi syarat untuk berprestasi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

2.1.3 Faktor-faktor mempengaruhi kinerja

Menurut (Prawirosentono dalam Edy Sutrisno, 2011:176) kinerja pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif apabila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak. Artinya, efektivitas dari kelompok (organisasi) bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisiensi berkaitan berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Agar tercapai tujuan yang diinginkan organisasi, salah satu yang perlu mendapat perhatian adalah hal yang berkaitan dengan wewenang dan tanggung jawab para peserta yang mendukung organisasi tersebut.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

bila karyawan memiliki komitmen yang tinggi dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja karyawan yang tinggi.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang telah dibuat antara perusahaan dan karyawan berdasarkan kesepakatan dari kedua belah pihak. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan tersebut memiliki disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan, menggambar adanya kondisi disiplin yang baik dari karyawan.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapatkan perhatian atau tanggapan positif dari atasan. Atasan yang buruk akan selalu mencegah inisiatif bawahan yang kurang disenangi. Bila atasan selalu menghambat setiap inisiatif, tanpa memberikan penghargaan berupa argumnetasi yang jelas dan mendukung, menyebabkan organisasi kehilangan energi atau daya dorong unruk maju dengan kata lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja dan pada akhirnya menjadikan sebuah keuntungan bagi perusahaan.

2.1.4 Evaluasi/Penilaian Kinerja

Evaluasi kerja dilakukan untuk memberikan penilaian terhadap hasil kerja atau prestasi kerja yang diperoleh organisasi, tim atau individu. Evaluasi kerja akan memberikan umpan balik terhadap tujuan dan sasaran kerja, perencanaan dan proses pelaksanaan kinerja. Evaluasi kinerja dapat pula dilakukan terhadap proses penilaian, review dan pengukuran kinerja. Atas dasar evaluasi kinerja dapat dilakukan langkah-langkah untuk melakukan perbaikan kinerja di waktu yang akan datang. Evaluasi juga memenuhi kebutuhan umpan balik bagi pekerja tentang bagaimana pandangan organisasi terhadap kinerjanya. Selanjutnya, evaluasi kinerja digunakan sebagai dasar untuk mengalokasi reward.

Tujuan evaluasi kerja adalah untuk menjamin pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan. Evaluasi kinerja perusahaan dilakukan untuk mengetahui posisi perusahaan, terutama bila terjadi kelambatan atau penyimpangan. Bila terjadi kelambatan, harus dicari penyebabnya untuk di upayakan mengatasinya. Menurut Bernardin dan Russel dalam (Edy Sutrisno, 2011:179) mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

1. *Quality* merupakan tingkat sejauh mana peroses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity* merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.
3. *Timeliness* merupakan sejumlah mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain .

4. *Cost efectiviveness*. Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumberdaya organisasi (manusia, keuangan, teknologi dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumberdaya.
5. *Need for supervision*. Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
6. *Interpersonal impact*. Merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan tanpa ada membedakan status sosial.

Menurut Robbins dalam (Edy Sutrisno, 2011:180), kinerja merupakan wujud hasil kerja yang dihasilkan seseorang. Kinerja digunakan sebagai dasar penilaian atau evaluasi dan sistem yang merupakan kekuatan penting untuk mempengaruhi perilaku karyawan.

Miner dalam (Edy Sutrisno, 2011:180), menyatakan bahwa kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas berarti menjalan suatu peran. Jadi kinerja dapat dikatakan berhasil apabila efektivitas organisasi dapat diwujudkan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Menurut Usmara dalam (Edy Sutrisno, 2011:183), agar penilaian kinerja dapat dilaksanakan dengan baik diperlukan metode yang memenuhi persyaratan, antara lain:

- a. Yang diukur adalah benar-benar prestasi dan bukan faktor-faktor lain, seperti yang menyangkut pribadi seseorang.
- b. Menggunakan tolok ukur yang jelas dan yang pasti menjamin bahwa pengukuran itu bersifat objektif.
- c. Dimengerti, dipahami dan dilaksanakan sepenuhnya oleh semua anggota organisasi yang terlibat.
- d. Dilaksanakan secara konsisten, dan didukung sepenuhnya oleh pimpinan puncak organisasi.

2.2 Semangat Kerja

2.2.1 Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja atau dalam istilah asing disebut *morale* merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap pegawai agar produktivitas meningkat, oleh karena itu setiap instansi selalu berusaha agar semangat kerja karyawan meningkat.. Berikut pengertian semangat kerja yang dikemukakan oleh para ahli di antaranya adalah, pengertian semangat kerja menurut (Maier dalam Tenggara, 2012) semangat kerja adalah keadaan psikologi seseorang berupa kesungguhan dan keinginan yang kuat untuk bekerja lebih giat agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Semangat kerja bisa juga diartikan kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengerjakan tujuan bersama.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Menurut (Hasibuan, 2013:94) semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan menurut (Nitisemito, 2015:160), adalah Semangat kerja adalah “pengejawantahan / perwujudan dari moral yang tinggi”. Indikator yang digunakan dalam kuesioner meliputi kegairahan atau kegembiraan, kerjasama dalam kelompok, kebanggaan dalam dinas, ketaat kepada kewajiban, dan kesetiaan pada perusahaan. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan cermin dari kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya dan ekspresi serta mental individu atau kelompok yang menunjukkan rasa senang dan rasa bahagia dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan atau tugaskan kepadanya, sehingga merasa bergairah dan mampu bekerja secara lebih cepat dan lebih baik demi tercapainya suatu tujuan organisasi.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Peningkatan semangat kerja dalam suatu perusahaan merupakan suatu yang sangat penting dalam menentukan kinerja para karyawan. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan memberikan keuntungan pada perusahaan dan sebaliknya karyawan yang memiliki semangat kerja yang rendah dapat mendatangkan kerugian pada perusahaan itu sendiri. Semangat kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan karena dengan tidak adanya semangat dalam diri karyawan itu sendiri akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri Oleh karena itu, pihak pimpinan perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja maka dari itu pihak perusahaan harus selalu

mengawasi dan mengevaluasi mengenai apa-apa saja yang menyebabkan semangat dan gairah kerja para karyawan menurun. Faktor-faktor yang mempengaruhi turun dan naiknya semangat kerja menurut (Alex S. Nitisemito, 2010:167), yaitu:

1. Upah yang rendah

Gaji dan upah yang terlalu rendah akan mengakibatkan karyawan lesu dalam bekerja, karena kebutuhan akan hidupnya tidak terpenuhi dari pekerjaan yang dia kerjakan sehingga semangat kerja menurun.

2. Lingkungan kerja yang buruk

Keadaan Lingkungan kerja yang buruk akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, sehingga apa yang mereka kerjakan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.

3. Kurangnya disiplin kerja

Kurangnya kedisiplinan akan mempengaruhi terhadap penyelesaian kerja, sehingga karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

4. Gaya kepemimpinan yang buruk

Gaya kepemimpinan yang buruk akan mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam bekerja, karena apabila karyawan terlalu otoriter dan hanya mementingkan kepentingan perusahaan tanpa memperdulikan karyawan, maka semangat kerja akan menurun.

5. Kurangnya informasi

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Apabila didalam Kurangnya informasi yang diberikan kepada karyawan akan mengakibatkan lambatnya penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, karena informasi yang dibutuhkan karyawan sangat kurang.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi turunnya semangat kerja ini saling berkaitan satu sama lain, maka perusahaan harus dapat mengurangi faktor-faktor tersebut dengan baik agar tidak menjadi masalah yang mengakibatkan semangat karyawan menurun.

2.2.3 Indikator Semangat Kerja

Semangat kerja yang terbentuk positif akan bermanfaat karena setiap anggota dalam organisasi membutuhkan sumbangan saran, bahkan keritikan yang sifatnya membangun dari ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan di perusahaan tersebut, namun semangat kerja akan berdampak buruk jika karyawan dalam suatu perusahaan mengeluarkan pendapat yang berbeda hal ini dikarenakan ada perbedaan disetiap individu dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan fikirannya. Menurut (Moekijat 2011:136) Indikator-indikator semangat dan kegairahan kerja antara lain adalah:

1. Kegembiraan

Orang yang optimis adalah orang yang selalu berpandangan baik dalam menghadapi segala hal. Karyawan yang selalu gembira biasanya mempunyai peluang yang besar untuk mengerjakan dengan baik, sedangkan karyawan yang tidak mempunyai rasa gembira dalam bekerja biasanya pekerjaan yang dihasilkan tidak maksimal.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

2. kerjasama

kerjasama di antara rekan kerja merupakan kondisi yang diinginkan oleh manajemen perusahaan, agar setiap pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan dapat diselesaikan dengan baik.

3. kebanggaan dalam dinas

perasaan senang pada diri karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan. Apabila seseorang mengerjakan suatu pekerjaan dengan senang atau menarik bagi dirinya, maka hasil pekerjaannya akan lebih memuaskan daripada mengerjakan pekerjaan yang tidak disenangi. Demikian pula apabila akan memberikan tugas pada seseorang, maka alangkah baiknya bila sebelumnya mengetahui apakah orang tersebut senang atau tidak dengan pekerjaan yang diberikan. Hal ini dilakukan agar mendapatkan suatu hasil yang lebih memuaskan. Jadi rasa senang dengan suatu pekerjaan juga merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan mutu dari hasil produksi (Anoraga, 2012).

4. ketaatan kepada kewajiban

Ketaatan kepada kewajiban merupakan tindakan karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan perusahaan apakah bisa mentaatinya. Karyawan yang mempunyai konsekuensi tinggi harus mau mentaati semua kewajibannya sesuai dengan kesepakatan saat pertama kali kerja.

5. Kesetiaan

Kesetiaan timbul dari dalam diri sendiri, karyawan merasakan kesadaran yang tinggi bahwa antara dirinya dengan perusahaan merupakan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

dua pihak yang saling membutuhkan. Karyawan tersebut membutuhkan perusahaan tempat mencari sumber penghidupan dan pemenuhan kebutuhan social lainnya. Disisi lain perusahaan dianggap mempunyai kepentingan kepada karyawan, karena dengan karyawan itulah perusahaan akan dapat melaukan produksi dalam rangka pencapaian tujuannya.

2.2.4 Hubungan Semangat Kerja terhadap Kinerja

Semangat kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini dikemukakan oleh (Nurhendar, 2007) “Dengan semangat kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena para karyawan akan melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Begitu juga sebaliknya, jika semangat kerja turun maka kinerja akan turun juga. Jadi dengan kata lain semangat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan”. Dari pendapat dapat disimpulkan dengan semangat kerja yang tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat karena para karyawan akan dapat bekerja sama dengan individu lainnya secara maksimal sehingga pekerjaan lebih cepat, kerusakan berkurang, absensi dapat diperkecil dan sebagainya. Begitu juga sebaliknya, jika semangat kerja turun maka kinerja akan turun juga. Jadi dengan kata lain semangat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja para karyawan.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja diartikan jika karyawan selalu datang selalu datang dan pulang tepat waktu mengerjakan semua pekerjaan dengan baik mematuhi semua perturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2013:194). Disiplin

menurut Singodimejo dalam (Edy Sutrisno, 2015:86), adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma dan peraturan yang berlaku disekitarnya.

Menurut Keith Davis dalam (Mangkunegara, 2012:129) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Penegakan disiplin karyawan biasanya dilakukan oleh penyelia yang mana dalam penegakkan disiplin ini harus mendapatkan sebuah persetujuan dari kedua belah pihak. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepada karyawan perusahaan. Kehidupan manusia setiap hari, dimanapun berada berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang mengatur dan membatasi kegiatan dan dan prilakunya, namun peraturan-peraturan tersebut tidak ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi pelanggarnya (Edy Sutrisno, 2012;248).

2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan pegawai didalam organisasi. Tindakan disiplin menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditetapkan. Menurut Singodimejo dalam (Edy Sutrisno, 2015:89), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila karyawan mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Bila karyawan menerima kompensasi yang memadai, maka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta akan selalu bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila karyawan merasa kompensasi yang diterima jauh dari kata memadai, maka karyawan akan memikir-memikir, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar pekerjaan, sehingga karyawan sering mangkir, sering minta izin.

2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pemimpin dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pemimpin dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

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

4. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan.

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

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

5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apapun juga. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Mungkin untuk sebagian karyawan sudah menyadari arti disiplin, pengawasan seperti ini tidak perlu, tetapi bagi karyawan lainnya, tegaknya disiplin masih perlu dipaksakan, agar mereka tidak berbuat semaunya dalam perusahaan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka memerlukan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya dan sebagainya. pemimpin yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin
Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a. Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan jabatan mereka.
- d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

2.3.3 Indikator-indikator Disiplin

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

1. Tujuan dan kemampuan, tujuan yang harus dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja bersungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Teladan pimpinan, teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, kedisiplinan yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

3. Balas jasa, balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya.
 4. Keadilan, keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta perlakuan sama dengan manusia lainnya.
 5. Waskat, pengawasan melekat (waskat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.
 6. Sanksi hukuman, Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukum yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisiplin karyawan akan berkurang.
 7. Ketegasan, ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pemimpin harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.
 8. Hubungan kemanusiaan, hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.
- Kedisiplinan adalah fungsi MSDM yang terpenting dan menjadi tolak ukur untuk mengukur atau mengetahui apakah fungsi-fungsi MSDM lainnya secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak. Jadi dapat dikatakan “kedisiplinan” menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

masyarakat. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan tugasnya dengan baik. Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi bumbu-bumbu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Menurut Singodimejo dalam (Edy Sutrisno, 2015:94), Peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin itu antara lain:

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang pakaian, dan tingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan pegawai oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Melalui disiplin kerja akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seorang yang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi. Guna mewujudkan tujuan perusahaan, yang pertama harus dibangun dan ditegakkan di perusahaan tersebut adalah kedisiplinan karyawan, jadi kedisiplinan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan (Edy Sutrisno, 2009:85).

2.3.4 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Menurut (Hasibuan, 2007:243) disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini

mendorong gairah / semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan. Oleh karena itu manajer selalu berusaha agar bawahannya selalu mempunyai disiplin yang baik, seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika bawahannya memiliki disiplin dan semangat kerja yang baik. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, perusahaan sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal karyawan. Jadi kedisiplinan adalah salah satu kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

2.4 Pandangan Islam

2.4.1 Kinerja Menurut Pandangan Islam

Islam mendorong umatnya untuk mencari untuk mencari rezki yang berkah. Karena Islam memerintahkan pemeluknya untuk bekerja dan memberikan bobot nilai atas perintah bekerja tersebut seperti dengan perintah sholat, shodaqoh. Allah SWT menyatakan bahwa apa yang dikerjakan oleh oleh hamba Nya tentu ia akan mendapatkan balasannya. Bekerja tidak hanya sebatas ubudiyah saja, karena pekerjaan merupakan proses yang frekuensi logisnya adalah pahala (balasan) akan kita terima. Manusia didalam bekerja dilarang untuk curang karena Allah maha melihat segalanya. yang bisa dijadikan rujukan mengenai kinerja itu adalah Surah At-Taubah ayat 105.

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

Artinya : Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rosul-Nya, serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaan itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Maha mengetahui akan yang gaib dan

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

yang nyata, lalu diberikan-Nya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Berdasarkan ayat diatas dapat di ambil kesimpulan bahwa pekerjaan yang kita lakukan pada dasarnya diperhatikan oleh Allah, oleh karena itu seharusnya dalam bekerja kita menjunjung tinggi keseriusan dan kinerja untuk bekerja dengan baik dan memberikan manfaat dari pekerjaan itu.

2.4.2 Semangat Kerja Menurut Pandangan Islam

Islam senantiasa mengajarkan kepada umatnya agar berusaha untuk memenuhi kebutuhannya. Tidak di benarkan seorang muslim berpangku tangan saja atau berdoa mengharapakan rizki datang dari langit tanpa mengiringnya dengan usaha. Namun demikian, tidak dibenarkan pula terlalu mengandalkan kemampuan diri sehingga melupakan pertolongan dari Allah SWT dan tidak mau berdoa kepada-Nya. Banyak sekali ayat Al-Qur'an yang menyuruh manusia untuk bekerja dan memanfaatkan berbagai hal yang ada di dunia diantaranya adalah didalam Al-Quran surah Al-Qashash ayat 77.

وَأَبْتَغِ فِي مَاءِ آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ
 مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي
 الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya : Dan carilah apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negri akhirat, dan janganlah kamu melupakan kebahagiaanmu dari kenikmatan duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan dimuka bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

© 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.

Perintah untuk berbuat baik mendorong seseorang agar bekerja secara profesional dan dengan semangat kerja yang tinggi dapat memberikan makna terhadap sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Konsep semangat dalam islam yaitu pekerjaan (kinerja) seseorang akan meningkat apabila kebutuhan-kebutuhan dasar kemanusiaannya terpenuhi secara wajar kebutuhan dasar tersebut mencakup kebutuhan fisiologis dan rohani.

2.4.3 Disiplin Menurut Pandangan Islam

Disiplin dalam pandangan Islam adalah keputusan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk kepada aturan-aturan dan norma-norma social yang berlaku, selagi aturan tersebut tidak menyalahi aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh Allah SWT. Salah satu ayat Al-Qur'an yang menyinggung mengenai disiplin kerja adalah surah An-Nisa ayat 59.

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اَطِيعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلٰى
 الْاَمْرِ مِنْكُمْ فَاِنْ تَنٰزَعْتُمْ فِىْ شَيْءٍ فَرُدُّوْهُ اِلَى اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِ اِنْ
 كُنْتُمْ تُؤْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ الْاٰخِرِ ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا ﴿٥٩﴾

Artinya : *“Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rosul-Nya, dan ulil amri diantara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalilah kepada Ia kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rosul-Nya (sunnah) jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”.*

Disiplin adalah kunci sukses, sebab dalam disiplin akan tumbuh sifat yang teguh dalam memegang prinsip, tekun dalam usaha dan belajar, pantang mundur

dalam kebenaran. Dan mentaati segala aturan yang ada dalam bekerja agar mendapat berkah dari setiap menjalankan pekerjaan dan mengharapkan ridho dari Allah Swt dari apa yang dikerjakaan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Pro Car International Finance Cabang Pekanbaru

No	Penulis	Judul	Perbedaan	Persamaan	Hasil
1	Murdani (2013)	Pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dept. HRD PT. PULP AND PAPER PANGKALAN KERINCI (SKRIPSI)	1. Tempat Penelitian 2. Sampel dan populasi	1. Variabel X 1 2. Variabel X 2 3. Variabel Y	Semangat kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Rizon Pranata (2014)	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu utara. (SKRIPSI)	1. Variabel X 1 2. Tempat Penelitian 3. Sampel dan populasi	1. Variabel X 2 2. Variabel Y	Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Agus Triyono (2015)	Pengaruh lingkungan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dept. HRD pada PT. PTPN V (SKRIPSI)	1. Tempat Penelitian 2. X1 3. Sampel 4. Populasi	1. Variabel X 2 2. Variabel Y	Lingkungan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

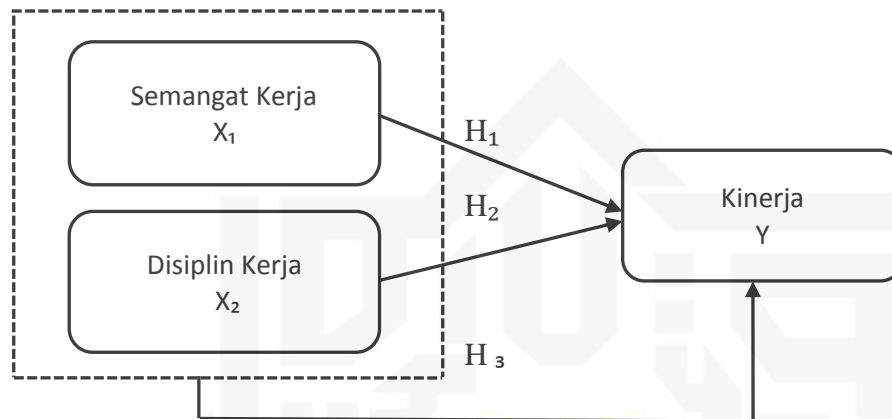
No	Penulis	Judul	Perbedaan	Persamaan	Hasil
4	M. Yasin dan M. Eka Nugraha (2015)	Pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Palu <i>Jurnal KIAT Universitas Alkhairat 7 (1) Desember 2015</i>	1. Tempat Penelitian 2. Sampel dan populasi	1. Variabel X 1 2. Variabel Y	Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Primadi Reza dan Jeli Nata (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat, (<i>jurnal lembaga keuangan dan perbankan- volume 2, Nomor 1, Januari-Juni 2017</i>)	1. Tempat Penelitian 2. Sampel 3. Populasi	1. Variabel X 1 2. Variabel Y	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah tempat, waktu, dan objek penelitian yang berbeda, tingkat signifikan dari setiap variabel yang berbeda serta variabel penelitian yang berbeda beserta jumlah variabel yang diambil oleh penulis dalam melakukan penelitian.

Terdapat juga beberapa persamaan dalam penelitian ini yaitu terdapat beberapa persamaan variabel sebuah penelitian yang diambil dalam melakukan suatu penelitian. dalam hal ini yang penulis angkat dalam judul pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja.

2.6 Kerangka Pemikiran Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran dalam penelitian ini, yaitu:



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran Penelitian Pengaruh Semangat Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Sumber (Sugiyono 2012:78).

Keterangan :



= Hubungan secara parsial



= Hubungan secara simultan

1. Adapun variabel terikat (*dependen variabel*) adalah variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel lain atau yang diberi simbol (Y), yaitu kinerja karyawan.
2. Variabel bebas (*independen variabel*) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab bagi variabel lain atau diberi simbol (X), yaitu : Semangat Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2).

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.

2.7 Konsep Operasional Variabel Penelitian

Tabel 2.2 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan kriteria lain dari efektifitas. (Gibson, Dkk dalam Wibowo, 2014:2).	1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan Balik 4. Sarana atau Alat 5. Kompetensi 6. Motif 7. Peluang (Hersey, Dkk dalam Wibowo, 2014:85).	Likert
2.	Semangat Kerja (X_1)	Semangat kerja adalah keadaan psikologi seseorang berupa kesungguhan dan keinginan yang kuat untuk bekerja lebih giat agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai. (Maier dalam Tenggara, 2012).	1. Kegembiraan 2. Kerjasama 3. Kebanggaan dalam dinas 4. Ketaatan kepada kewajiban 5. Kesetiaan (Moekijat 2011: 136)	Liket
3	Disiplin Kerja (X_2)	Disiplin kerja diartikan jika karyawan selalu datang selalu datang dan pulang tepat waktu mengerjakan semua pekerjaan dengan baik mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2013:194).	1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pemimpin 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanksi hukuman 7. Ketegasan pemimpin 8. Hubungan kemanusiaan (Hasibuan, 2013:195).	Likert

Sumber: Sugiyono, 2012

2.8 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat (Sugiyono, 2012:224), Penelitian ini akan mengkaji dan menjabarkan

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

tentang pengaruh dari gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pro Car International Finance Cabang Pekanbaru. Jadi hipotesis untuk penelitian ini adalah:

- H1 : Diduga semangat kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pada karyawan PT Pro Car International Finance Cabang Pekanbaru.
- H2 : Diduga disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pada karyawan PT Pro Car International Finance Cabang Penkanbaru.
- H3 : Diduga semangat kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pada karyawan PT Pro Car International Finance Cabang Pekanbaru

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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