

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.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) merupakan terjemahan dari “*human resources*” namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan “*manpower*” tenaga kerja. Bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya).

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya (Sutrisno 2009).

Dengan defenisi diatas, kita harus memahami bahwa sumber daya manusia harus diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi. Dengan berpegang pada pengertian tersebut, istilah sumber daya manusia adalah manusia bersumber daya dan merupakan kekuatan (*power*). Pendapat tersebut relefan dalam kerangka berpikir bahwa agar menjadi sebuah kekuatan, sumber daya manusia harus ditingkatkan kualitas dan kompetensinya. Pemahaman akan konsep memang masih rancu dan pendapat berbeda masih sering didengar.

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.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian kinerja

Menurut Mangkunegara (2007:67) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mathis (2006:378) kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Sedangkan menurut Wibowo (2007:41), kinerja merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai, 2006).

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam 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.

tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Mangkunegara dalam Umam (2010:189) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Faktor kemampuan, Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari atas kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karan itu, pegawai perlu ditepatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor motivasi, Faktor ini terbentuk dari sikap (*attitude*) seoran pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai kearah pencapaian tujuan.
3. Sikap mental, Merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Menurut Siagian (2011), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

- a. Kompensasi
- b. Pelatihan karyawan
- c. Lingkungan kerja
- d. Budaya kerja
- e. Kepemimpinan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

- f. Motivasi
- g. Disiplin
- h. Kepuasan kerja

Menurut Prawirosentono dalam Sutrisno (2011:176) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Efektifitas dan efisiensi, Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektifitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dan dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.
2. Otoritas dan tanggung jawab, Wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi mendukung kinerja pegawai tersebut. Kinerja pegawai akan dapat terwujud bila pegawai mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.
3. Disiplin, secara umum disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara organisasi dan pegawai.
4. Inisiatif, Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

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.

2.2.3 Penilaian kinerja

Penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan (Mathis dan Jackson 2006:382).

Menurut Mathis dan Jackson (2006:383) penilaian kerja karyawan memiliki dua penggunaan yang umum didalam organisasi, yaitu :

1. Penggunaan administratif, yaitu :
 - a. Sebagai dasar pembuat promosi atau pemecatan karyawan
 - b. Kompensasi berdasarkan pemikiran bahwa gaji harusnya diberikan untuk suatu pencapaian kinerja dan bukannya untuk senioritas
 - c. Sistem orientasi kinerja berdasarkan kinerja karyawan
 - d. Sebagai dasar pembuat keputusan untuk promosi, pemecatan, pengurangan, dan penugasan pada tugas.
2. Penggunaan pengembangan antara lain :
 - a. Sebagai alat untuk mengenali kekuatan pegawai.
 - b. Alat untuk mengidentifikasi potensi pegawai.
 - c. Alat untuk mengembangkan kemampuan pegawai dengan memberikan umpan balik.
 - d. Alat untuk mendorong pemimpin memberikan penjelasan terhadap pegawai mengenai peningkatan yang diperlukan.

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.

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi..

2.2.4 Indikator kinerja

Mangkunegara (2009:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas kerja, kualitas kerja dapat diukur melalui ketepatan, kelengkapan dan kerapian.
2. Kuantitas kerja, dapat diukur dari output. Perlu diperhatikan juga bukan hanya output tetapi juga dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Dapat tidaknya diandalkan, dapat diukur dari apakah seorang pegawai mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan kerajinan
4. Sikap, dapat dilihat dari sikap terhadap pegawai lain dan kerja sama.

2.3 Motivasi**2.3.1 Pengertian motivasi**

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi

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.

tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian 2008:138).

Menurut Malthis dan Jackson (2009:114) Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena suatu alasan untuk mencapai suatu tujuan. Jadi motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan. Kata-kata kebutuhan, keinginan, hasrat, dan dorongan, semuanya serupa dengan motif, yang merupakan asal dari kata motivasi.

Menurut Hasibuan (2006:141) istilah motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersonalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan.

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

Berdasarkan pengertian motivasi dari beberapa pendapat diatas, motivasi merupakan faktor pendorong yang dapat menciptakan semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, orang-orang yang termotivasi akan melakukan usaha yang lebih besar daripada yang tidak.

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.

2.3.2 Jenis-jenis motivasi

Menurut Hasibuan (2010:150), ada dua jenis motivasi, yaitu :

1. Motivasi Positif

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

2. Motivasi negatif

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

2.3.3 Teori Motivasi

Teori menurut Hasibuan (2006:152) dibagi menjadi dua kelompok :

1. Teori Kepuasan (*Content Theory*)

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

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.

kebutuhan semakin terpenuhi, maka semangat pekerjaannya semakin baik. Teori-teori kepuasan ini antara lain:

a. Teori motivasi klasik

F.W.Taylor mengemukakan teori motivasi klasik atau teori motivasi kebutuhan tunggal. Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik, berbentuk uang atau barangan dari hasil pekerjaannya. Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja giat bila mana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya.

b. Teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow

Hirarki kebutuhan Maslow mengikuti teori jamak yaitu seseorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan manusia berjenjang.

Maslow mengemukakan lima tingkat kebutuhan, sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis. Kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat tetap hidup, termasuk makanan, perumahan, pakaian, udara dan sebagainya. Dalam organisasi kebutuhan-kebutuhan itu dapat berupa uang, hiburan dan lingkungan kerja yang nyaman.
2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan. Dapat diukur dari peralatan kerja, kondisi ruang kerja dan interaksi sosial.

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. Kebutuhan sosial. dapat diukur dengan komunikasi, saling menghormati.
4. Kebutuhan penghargaan. Kebutuhan akan penghargaan adalah kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan diri dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Di dalam organisasi dapat berupa reputasi diri dan gelar.
5. Aktualisasi diri. Dapat diukur melalui kesempatan mengembangkan diri.

c. Teori dua faktor dari Herzberg

Menurut Herzberg, orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan (*maintenance factors*)
2. Faktor pemeliharaan yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorangTeori

d. X dan teori Y Mc. Gregor

Menurut teori X untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa, dan diarahkan supaya mau bekerja dengan sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan cenderung motivasi negatif yakni dengan menerapkan hukuman yang tegas. Sedangkan menurut teori Y, untuk memotivasi karyawan dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi, kerjasama, dan keterkaitan pada keputusan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

e. Teori Mc. Clelland

Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung kekuatan, dorongan, motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh:

1. Kebutuhan motif dan kekuatan dasar yang terlibat
2. Harapan keberhasilannya
3. Nilai insentif yang terlekat pada tujuan

Hal-hal yang memotivasi seseorang adalah:

1. Kebutuhan akan prestasi
2. Kebutuhan akan afiliasi
3. Kebutuhan akan kekuasaan

f. Teori motivasi Claude S. George

Teori ini mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, yaitu :

1. Upah yang adil dan layak
2. Kesempatan untuk maju
3. Pengakuan sebagai individu
4. Keamanan kerja
5. Tempat kerja yang baik
6. Penerimaan oleh kelompok
7. Perlakuan yang wajar
8. Pengakuan atas prestasi.

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. Teori proses

Teori proses mengenai motivasi berusaha menjawab bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu. Teori yang tergolong ke dalam teori proses, diantaranya:

- a. Teori harapan (*Expectancy*). Teori harapan ini dikemukakan oleh Victor Vroom yang mendasarkan teorinya pada tiga konsep penting, yaitu:
 1. Harapan (*expectancy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku.
 2. Nilai (*valance*) adalah akibat dari perilaku tertentu yang mempunyai nilai atau martabat tertentu (daya atau nilai memotivasi) bagi setiap individu tertentu.
 3. Pertautan (*instrumentality*) adalah persepsi dari individu bahwa hasil dan tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua.
- b. Teori keadilan. Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawaan harus dilakukan secara objektif.
- c. Teori pengukuran. Teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya, promosi tergantung dari prestasi selalu dapat dipertahankan.

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.

2.3.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Motivasi sebagai psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal Sutrisno (2011:116).

1. Faktor eksternal (berasal dari luar diri karyawan) yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut mencakup antara lain:
 - a) Lingkungan kerja yang menyenangkan
 - b) Kompensasi yang memadai
 - c) Supervisi yang baik
 - d) Adanya jaminan pekerjaan
 - e) Status dan tanggung jawab
 - f) Peraturan yang fleksibel.
2. Faktor internal (berasal dari dalam diri karyawan) yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang, antara lain:
 - a) Keinginan untk dapat hidup
 - b) Keinginan untuk dapat memiliki
 - c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
 - d) Keinginan untk memperoleh pengakuan
 - e) Keinginan untk berkuasa.

2.3.5 Tujuan pemberian motivasi

Adapun tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan (2006:221) antara lain adalah:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
3. Meningkatkan kinerja kerja pegawai
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai organisasi
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan pegawai
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.3.6 Prinsip-prinsip motivasi

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut Mangkunegara (2009) diantaranya yaitu :

1. Prinsip partisipasi. Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpinnya
2. Prinsip komunikasi. Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

3. Prinsip mengakui andil bawahan. Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
4. Prinsip pendelegasian wewenang. Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
5. Prinsip memberi perhatian. Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.4 Disiplin kerja

2.4.1 Pengertian disiplin kerja

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh pegawai. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai dapat bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Siagian, 2010:305).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Menurut Sutrisno (2009:89) Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada.

Menurut Hasibuan (2010:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Wirawan (2009:138) Disiplin adalah sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik, dan norma budaya organisasi lainnya yang harus dipatuhi dalam memproduksi suatu produk dan melayani konsumen organisasi.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu sikap dan perilaku yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk merubah dan meningkatkan tujuan organisasi dengan cara mentaati peraturan yang ada di dalam suatu instansi agar tercapainya tujuan.

Disiplin dalam suatu organisasi dapat ditegakkan apabila sebagian besar peraturan-peraturan yang ada telah ditaati para pegawainya. Dalam pelaksanaannya instansi membuat peraturan untuk ditaati oleh setiap pegawainya. Oleh karena itu, jika suatu instansi dapat mentaati peraturan-peraturan yang telah ada, maka sebenarnya disiplin sudah dapat ditegakkan di dalam suatu organisasi.

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.

2.4.2 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2006:444) terdapat empat perspektif daftar menyangkut disiplin kerja yaitu :

1. Disiplin retributif, yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin korektif, yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Prespektif hak-hak individu, yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Prespekif utilitarian, yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

2.4.3 Pendekatan Disiplin kerja

Menurut Rivai (2006:445), terdapat tiga konsep dalam pelaksanaan disiplin diantaranya adalah aturan tungku panas, tindakan disiplin progresif, dan tindakan disiplin positif. Pendekatan tungku panas dan tindakan progresif terfokus pada perilaku masa lalu. Sedangkan pendekatan disiplin positif berorientasi kepada masa yang akan datang dalam bekerja sama dengan karyawan untuk memecahkan masalah sehingga masalah itu tidak timbul lagi.

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.

2.4.4 Indikator Disiplin Kerja

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

1. Taat terhadap aturan waktu. Dilihat dari jam kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di tempat kerja
2. Taat terhadap peraturan instansi. Dapat dilihat dari peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

2.5 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 diusahakan. Hal ini terlihat dalam firman Allah dalam surah An-Najm ayat 39 :

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ﴿٣٩﴾

Artinya : *Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang Telah diusahakannya.*

Segala amal atau pekerjaan yang kita lakukan sesungguhnya untuk kita sendiri. Maka dari itu, hendaklah kita melakukan yang terbaik untuk dapat meningkatkan kinerja kita. Karena jika tidak akan mendapatkan

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.

kebaikan yang kita inginkan. Sesuai dengan firman Allah dalam surah Al-jaatsiyah ayat 15 :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا فَلِنَفْسِهِ ۖ وَمَنْ أَسَاءَ فَعَلَيْهَا ۖ ثُمَّ إِلَىٰ رَبِّكُمْ تُرْجَعُونَ



Artinya : *Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, Maka itu adalah untuk dirinya sendiri, dan barangsiapa yang mengerjakan kejahatan, Maka itu akan menimpa dirinya sendiri, Kemudian kepada Tuhanmulah kamu dikembalikan.*

2.6 Motivasi dalam Pandangan Islam

Allah berfirman dalam Al-Qur'an, Ar-Ra'd ayat 11 :

لَهُرَّ مُعَقَّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ ۖ يَحْفَظُونَهُ ۖ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدٍّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُم مِّنْ دُونِهِ ۚ مِنْ وَالٍ ۝۱۱

Artinya : *Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merobah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merobah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.*

Dari ayat diatas kita dapat mengambil kesimpulan bahwa ternyata motivasi yang paling kuat adalah dari diri seseorang. Motivasi sangat berpengaruh dalam gerak-gerik seseorang dalam setiap tindakannya.

Dalam kaitannya dengan tingkah laku karyawan motivasi tersebut penting untuk dibicarakan dalam rangka mengetahui sebenarnya latar belakang suatu tingkah laku keagamaan yang dikerjakan seseorang. Disini

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.

peranan motivasi itu sangat besa artinya dalam bimbingan dan mengarahkan seseorang terhadap tingkah laku keagamaan. Namun demikian ada motivasi tertentu yang sebenarnya timbul dalam diri manusia karena terbukanya hati manusia terhadap hidayah Allah. Sehingga orang tersebut menjadi orang yang beriman dan kemudian dengan iman itulah ia lahirkan tingkah laku keagamaan.

Menurut asep ridrid niat jika disejajarkan lebih tinggi daripada motivasi karena motivasi seorang muslim harus timbul karena niat pada Allah. Pada prakteknya kata motivasi dan niat hampir sama, karena keduanya dapat dipakai dengan arti yang sama, yaitu bisa kebutuhan (*need*), desakan (*urge*), keinginan (*wish*), dorongan (*drive*), atau kekuatan (*stength*).

2.7 Disiplin dalam Pandangan Islam

Disiplin adalah kemauan yang instan untuk taat dan hormat pada aturan yang berlaku baik itu aturan agama, etika sosial maupun tata tertib organisasi. Perilaku disiplin itu tersirat dala msifat ohsan. Perilkau ihsan adalah komitmen untuk menjalani segala aturan Allah menjalani perintah dan menjauhi larangan-Nya saat sendiri atau ada orang yang mengawasi, perilaku disiplin hendaknya didorong oleh rasa cinta pada diri sendiri. Sebagaimana Firman Allah SWT dalam suah Al-Israa' ayat 7 :

إِنَّ أَحْسَنُكُمْ أَحْسَنُكُمْ لِأَنْفُسِكُمْ^ط وَإِنْ أَسَأْتُمْ فَلَهَا^ع فَإِذَا جَاءَ وَعْدُ الْآخِرَةِ لِيَسْتَسْأُوا^ط وُجُوهَكُمْ^ط وَلِيَدْخُلُوا الْمَسْجِدَ كَمَا دَخَلُوهُ أَوَّلَ مَرَّةٍ وَلِيُتَبَرَّوْا مَا

عَلَوْا تَتَّبِرًا^ط

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.

Artinya : *Jika kamu berbuat baik (berarti) kamu berbuat baik bagi dirimu sendiri dan jika kamu berbuat jahat, Maka (kejahatan) itu bagi dirimu sendiri, dan apabila datang saat hukuman bagi (kejahatan) yang kedua, (Kami datangkan orang-orang lain) untuk menyuramkan muka-muka kamu dan mereka masuk ke dalam mesjid, sebagaimana musuh-musuhmu memasukinya pada kali pertama dan untuk membinasakan sehabis-habisnya apa saja yang mereka kuasai.*

Maksud dari ayat di atas adalah sikap manusia harus memiliki rasa cinta pada diri sendiri, karena setiap perbuatan yang kita lakukan pada dasarnya untuk kepentingan diri sendiri. Cinta pada diri sendiri bermakna bahwa seseorang akan sekuat tenaga menjaga kehormatan, harga diri dan martabat pribadi.

Ibadah adalah tunduk dan merendahkan diri hanya kepada Allah SWT yang disertai perasaan cinta kepada-Nya seta mentaati aturan-Nya dan menjauhi larangan-Nya. Sebagaimana Firman Allah SWT dalam Surah An-Nisaa' ayat 61 :

وَإِذَا قِيلَ لَهُمْ تَعَالَوْا إِلَىٰ مَا أَنزَلَ اللَّهُ وَإِلَىٰ الرَّسُولِ رَأَيْتَ الْمُنَافِقِينَ يَصُدُّونَ
عَنكَ صُدُودًا

Artinya : *Apabila dikatakan kepada mereka: "Marilah kamu (tunduk) kepada hukum yang Allah Telah turunkan dan kepada hukum Rasul", niscaya kamu lihat orang-orang munafik menghalangi (manusia) dengan sekuat-kuatnya dari (mendekati) kamu.*

2.8 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Purnomo Budi Setiawan (2006) yang berjudul pengaruh disiplin kerja karyawan dan budaya organisasi terhadap kinerja di Divisi Radiologi RSUD Dokter Kariadi Semarang, disimpulkan

bahwa positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan dan pengaruh positif Yang signifikan secara simultan disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. Namun yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja yang ditunjukkan dengan koefisien 0.695.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Dawir Rici (2014) dengan judul pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Puskesmas Tambang Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar dengan Hasil penelitian menyatakan bahwa secara simultan motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Nurhikmah Amra (2012), dengan judul analisis kinerja pegawai pada Kantor Camat Keritang Kabupaten Indragiri Hilir, dari hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel yang penulis ajukan kepada responden mengenai kualitas kerja, efesiensi, kerja sama, disiplin, loyalitas, latar belakang dan keterampilan. Bahwa kinerja pegawai pada pada Kantor Camat Keritang Kabupaten Indragiri Hilir tergolong dalam kategori baik. Sampel yang digunakan adalah seluruh populasi yang berjumlah 15 orang, dalam penganalisaan data penulis menggunakan metode analisis deskriptif yaitu merupakan suatu cara menganalisa data yang telah tersedia pada objek penelitian dan membandingkan dengan teori yang berhubungan dengan permasalahan.

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.

4. Peneliti yang dilakukan Dessy Astarina (2011) dengan judul “pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada koperasi di kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu” dari hasil penelitian, berdasarkan hasil Uji F kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada koperasi di kecamatan Rengat Indragiri Hulu. Berdasarkan Uji T secara parsial kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada koperasi di kecamatan Rengat Indragiri Hulu. Besarnya pengaruh kepemimpinan dan motivasi kinerja karyawan sebesar 42.7% , sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.
5. Peneliti yang dilakukan oleh Suprayitno (2007) tentang “pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai” penelitian ini yaitu pada pegawai Sub Dinas Kebersihan dan Tata Kota DPU dan LLAJ kabupaten Karanganyar. Disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dan positif antara disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Angka koefisien determinasi sebesar 53.3% dan sisanya 46.7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang saya lakukan sekarang yaitu bahwa pada penelitian sekarang jumlah populasi yang diambil berjumlah 63 orang, dan dari unit analisis saya

melakukan penelitian disebuah instansi pemerintah tepatnya di Dinas Pendapatan Kabupaten Kuantan Singingi.

2.9 Variabel dan Konsep Operasional

Menurut Sullyanto (2011:7) pembagian variabel berdasarkan hubungan antarvariabel dalam sebuah penelitian adalah sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel bebas (X) merupakan yang tidak terpengaruh dengan variable lain, variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi (X₁) dan disiplin kerja (X₂).

2. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel terikat (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain, variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja.

Dari uraian di atas, maka dapat dibuatlah kerangka operasional variabel seperti dibawah ini :

Tabel 2.1 : Definisi dan Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator Variabel	Skala
1	Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. (mangkunegara,2009 : 67)	a. Kualitas b. Kuantitas c. Dapat tidaknya diandalkan d. sikap (Mangkunegara, 2009:75)	Likert

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.

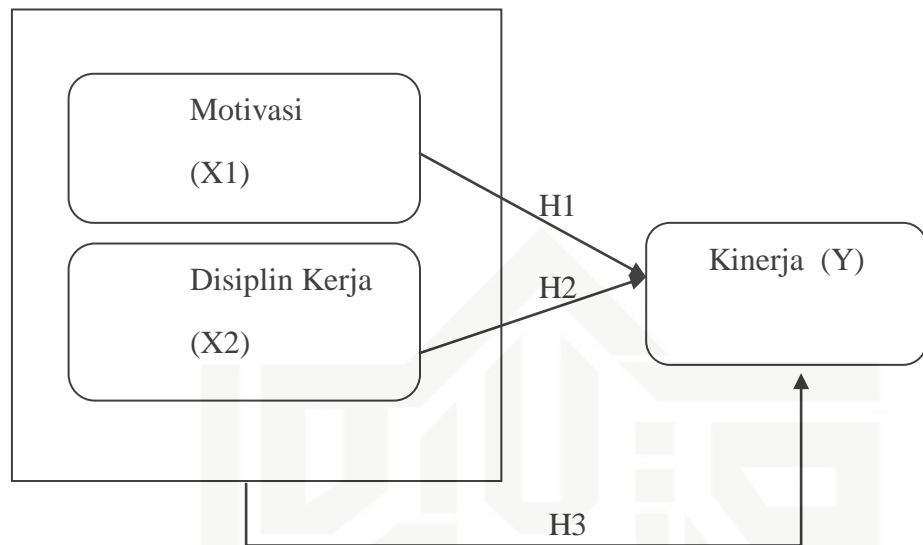
2	Motivasi (X1)	Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. (rivai, 2006 :455)	<ol style="list-style-type: none"> a. Prestasi(<i>achievement</i>) b. Penghargaan (<i>reconation</i>) c. Tanggungjawab (<i>responsibility</i>) d. Kesempatan untuk maju (<i>possibility of growth</i>) e. Pekerjaan itu sendiri (<i>work</i>) (notoatmodjo,2009:119) 	Likert
3	Disiplin kerja (X2)	Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada. (sutrismo, 2009 : 89)	<ol style="list-style-type: none"> a. Taat terhadap aturan waktu b. Taat terhadap peraturan instansi c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan (singodimejo dalam Sutrisno, 2011:94) 	Likert

2.10 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian di atas maka penulis membentuk kerangka pemikiran yang merupakan struktur dalam membahas konsep motivasi (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y). Kerangka pemikiran yang penulis buat dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut:

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.



Gambar 2.1: Kerangka Pemikiran Penelitian Pengaruh Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Sumber : Siagian (2011)

2.11 Hipotesis

Menurut Arikunto (2010:64) menyatakan bahwa hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang didapatkan dari hasil penelitian. Berdasarkan kerangka konseptual diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Diduga Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
- H2 : Diduga Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
- H3 : Diduga Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai