

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.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Dan Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Definisi Manajemen

Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Ada beberapa definisi tentang manajemen pada umumnya, diantaranya :

Melayu Hasibuan S.P (2014) mengatakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

T. Hani Handoko (2008) mengatakan manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan pengguna sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Definisi sumber daya manusia

Setiap organisasi tentunya mempunyai berbagai tujuan yang hendak dicapai. Tujuan tersebut diraih dengan mendayagunakan sumber-sumber dayanya yang ada. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Adapun pengertian sumber daya manusia, penulis kutip dari beberapa para ahli sebagai berikut :

Sulistiyani dan Rosidah (2009) mengemukakan bahwa ” Manajemen sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Manajemen sebagai ilmu dan seni untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain. Artinya, tujuan dapat dicapai bila dilakukan oleh satu orang atau lebih. Sementara itu manajemen sumber daya manusia sebagai suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu perusahaan.

Moekijat (2010) mengemukakan Manajemen sumber daya manusia dapat di defenisikan sebagai proses pencapaian tujuan organisasi melalui mendapatkan, mempertahankan, memberhentikan, pengembangan, dan menggunakan atau memanfaatkan sumber daya manusia dalam suatu organisasi dengan sebaik-baiknya.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sudah merupakan tugas manajemen SDM untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan SDM yang merasa puas dan memuaskan. Manajemen SDM merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri dari SDM.

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.

Adapun fungsi-fungsi manajemen SDM menurut **Veitzal Rivai (2011)**

dibagi menjadi dua yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional, sebagai berikut:

1. Fungsi manajerial

a. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan (*planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian (*organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi

c. Pengarahan (*directing*)

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

d. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan- peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

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. Fungsi Operasional

a. Pengadaan (*procurement*)

Pengadaan (*procurement*) adalah penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

b. Pengembangan (*development*)

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

c. Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja.

d. Pengintegrasian (*integration*)

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan (*maintenance*)

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan. Agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.

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. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan. Karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

g. Pemberhentian (*separation*)

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab – sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh undang – undang No. 12 Tahun 1964.

2.2 Motivasi

2.2.1 Defenisi motivasi

Motivasi (*motivation*) adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena suatu alasan: untuk mencapai 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* **Malthis dan Jackson (2009)**.

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal **Mangkunegara (2005)**.

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.

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

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

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

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dikatakan bahwa motivasi itu adalah suatu kebutuhan yang mendorong seseorang untuk berbuat “sesuatu”. Adanya kebutuhan ini menyebabkan orang bertingkah laku tertentu dalam usahanya mencapai suatu tujuan.

2.2.2 Teori Motivasi

Secara umum terdapat beberapa teori terkenal yang mencoba menjelaskan motivasi dari perspektif kebutuhan yaitu:

1. Teori Hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow

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.

Maslow menyatakan bahwa orang-orang atau individu termotivasi untuk berperilaku dalam pekerjaannya untuk memenuhi kebutuhan yang terdiri dari lima tingkatan kebutuhan. Kelima tingkatan kebutuhan itu adalah kebutuhan fisik (*physical needs*), kebutuhan keamanan (*safety and security needs*), kebutuhan sosial (*social/belongingness needs*), kebutuhan penghargaan (*esteem needs*), dan kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*).

2. ERG dari Clayton Alderfer

ERG merupakan singkatan dari *Existence, Relatedness, dan Growth*. Teori ini diperkenalkan oleh Clayton Alderfer. Pada dasarnya Alderfer hanya membagi tingkatan kebutuhan manusia menjadi kebutuhan *Existence* (kebutuhan mendasar manusia untuk bertahan hidup), kebutuhan *Relatedness* (kebutuhan untuk melakukan berinteraksi dengan sesama), dan kebutuhan *Growth* (kebutuhan untuk menyalurkan kreativitas dan bersikap produktif).

3. Teori Tiga Kebutuhan dari Atkinson dan McClelland.

Atkinson dan McClelland menyatakan bahwa terdapat tiga jenis kebutuhan manusia yang mendorong seseorang untuk termotivasi dalam berperilaku dan melakukan sesuatu. Ketiga kebutuhan tersebut adalah kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan untuk melakukan interaksi secara sosial atau bersosialisasi dan kebutuhan untuk meraih prestasi.

4. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Herzberg menyatakan bahwa seseorang cenderung akan termotivasi atau tidak didorong oleh dua jenis faktor yang terdapat dalam lingkungan pekerjaan. Kedua faktor tersebut adalah faktor yang mendorong kepada kepuasan dalam

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

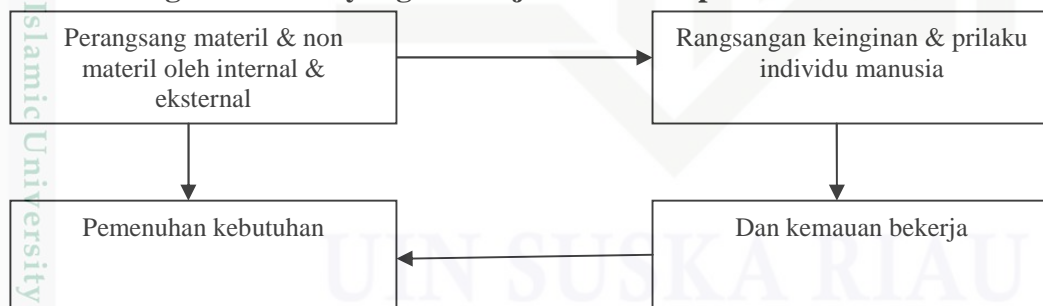
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

pekerjaan, serta faktor yang akan mendorong kepada ketidakpuasan dalam pekerjaan. **Sule (2005)**

Terkadang motivasi disamakan dengan motif. Motif adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Perbedaan pengertian keinginan (*want*) dan kebutuhan (*needs*) adalah keinginan (*want*) dari setiap orang berbeda karena dipengaruhi oleh selera, latar belakang dan lingkungannya, sedangkan kebutuhan (*needs*) semua orang adalah sama. Misalnya, semua orang butuh makan (*needs*), tetapi jenis makanan yang diinginkannya (*want*) tidak selalu sama tergantung pada selera masing-masing individu. Hal inilah yang menyulitkan manajer untuk memberikan alat motivasi yang tepat bagi setiap individu bawahannya. Manajer dalam memotivasi karyawan hanya berdasarkan atas perkiraan-perkiraan saja dan berpedoman kepada kebutuhan-kebutuhan manusia saja.

Berikut ini gambar 2.1 : yang menunjukkan konsep motif dan motivasi:



Gambar 2.1. Konsep Motif dan Motivasi

Hasibuan (2008)

Keterangan:

- a. Perangsang berbentuk materiil atau nonmaterial yang tercipta oleh internal (keinginan) maupun eksternal yang dilakukan oleh manajer.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

- b. Rangsangan yang menciptakan keinginan (*want*) dan mempengaruhi perilaku seseorang (individu).
- c. Keinginan menjadi daya penggerak dan kemauan bekerja seseorang (individu).
- d. Kemauan bekerja menghasilkan pemenuhan kebutuhan dan kepuasan seseorang.
- e. Kebutuhan dan kepuasan mendorong menciptakan perangsang selanjutnya dan seterusnya, jadi merupakan siklus.

2.2.3 Jenis-Jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negative

Hasibuan (2010).

a. Motivasi Positif (Insentif Positif)

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

b. Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

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

Dalam prakteknya, kedua motivasi di atas sering digunakan oleh suatu perusahaan. penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan

semangat kerja karyawan. Yang jadi masalah ialah kapan motivasi positif atau motivasi negatif dapat efektif merangsang gairah kerja karyawan. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif efektif untuk jangka pendek. Akan tetapi manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

2.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

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

1. Karakteristik individu yang terdiri dari:
 - a. Minat
 - b. Sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan
 - c. Kebutuhan individual
 - d. Kemampuan atau kompetensi
 - e. Pengetahuan tentang pekerjaan
 - f. Emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai
2. Faktor-faktor pekerjaan
 - 1) Faktor lingkungan pekerjaan
 - a. Gaji dan benefit yang diterima
 - b. Kebijakan-kebijakan perusahaan
 - c. Supervisi
 - d. Hubungan antar manusia
 - e. Kondisi pekerjaan seperti jam kerja, lingkungan fisik dan sebagainya.
 - f. Budaya organisasi

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.

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

Motivasi yang diberikan kepada karyawan khususnya merupakan dorongan yang sangat berpengaruh kepada peningkatan kemajuan yang akan dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Ada kecenderungan karyawan yang lebih tua lebih merasa puas pada karyawan yang berumur relatif muda. Karena karyawan yang lebih tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Sedangkan karyawan yang berumur muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila kesenjangan atau ketidakseimbangan antara harapan dan realitas kerja dapat menyebabkan mereka tidak puas.

2.2.5 Indikator Motivasi.

Menurut Teori Herzberg (Manullang-Marihot, 2008) faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap pegawai, yakni yang mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja baik terdiri dari:

a. Faktor intrinsik :

1. Keberhasilan Pelaksanaan (*Achievement*)
2. Pengakuan (*Recognition*).

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. Pekerjaan Itu Sendiri (*The Work It self*).
4. Tanggung Jawab (*Responsibilities*).
5. Kemungkinan mengembangkan diri (*Possibility Of Growth*)
6. Pengembangan (*Advencement*)

b. Faktor Ekstrinsik :

1. Kondisi Pekerjaan (*Working Condition*)
2. Hubungan antar pribadi (*Interpersonal*)
3. Kebijaksanaan Perusahaan dan Pelaksanaanya (*Company Policy And Administration*)
4. Perasaan Aman dalam bekerja (*Job Security*), Gaji (*Pay*), Jabatan (*Status*)
5. Teknik Pengawasan (*Supervision Tecknical*)

2.2.6 Tujuan Pemberian Motivasi

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

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- c. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai organisasi
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- f. Mengefektifkan pengadaan pegawai
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya

- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.2.7 Proses Motivasi

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

1. Tujuan

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

2. Mengetahui kepentingan

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

3. Komunikasi Efektif

Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa saja yang harus dipenuhinya supaya insentif tersebut diperolehnya.

4. Integrasi Tujuan

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

organisasi dan tujuan karyawan harus disatukan dan untuk itu penting adanya penyesuaian motivasi.

5. Fasilitas

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

6. Team Work

Manajemen harus membentuk *team work* yang terkoordinasi dengan baik agar dapat mencapai tujuan perusahaan **Hasibuan (2008)**.

2.3 Kemampuan

2.3.1 Defenisi Kemampuan

Kemampuan merujuk ke kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu **Robbins (2006)**. Kemampuan adalah faktor penting dalam meningkatkan produktifitas kerja, kemampuan berhubungan dengan pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) yang dimiliki oleh seseorang. Semakin tinggi kemampuan seorang karyawan dalam bekerja maka semakin tinggi pula kinerjanya.

Jadi kemampuan karyawan sangat berkaitan dengan pencapaian kinerja karyawan.

Ananta dan Ellitan (2007) Kemampuan merupakan kesanggupan seseorang atau individu untuk melakukan suatu kegiatan yang diberikan kepadanya.

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.

Robbins dalam Ardana, dkk (2009) menyatakan kemampuan adalah suatu kapasitas yang dimiliki seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas suatu pekerjaan.

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

2.3.2 Jenis-Jenis Kemampuan

Ada dua jenis kemampuan, yaitu :

1. Kemampuan intelektual

Kemampuan yang diperlukan untuk melakukan atau menjalankan kegiatan mental. **Robbins (2001) dalam Ardana, dkk (2009)** mencatat 7 (tujuh) dimensi yang membentuk kemampuan intelektual yakni:

- a. Kecerdasan numerik yaitu kemampuan berhitung dengan cepat dan tepat.
- b. Pemahaman verbal yaitu kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar.
- c. Kecepatan perseptual yaitu kemampuan mengenal kemiripan dan perbedaan visual dengan cepat dan tepat.
- d. Penalaran induktif adalah kemampuan mengenal suatu urutan logis dalam satu masalah dan pemecahannya.
- e. Penalaran deduktif yaitu kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen.

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.

- f. Visualisasi ruang yaitu kemampuan membayangkan bagaimana suatu obyek akan tampak seandainya posisi dalam ruang diubah.
- g. Ingatan yang adalah berupa kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

2. Kemampuan fisik

Kemampuan fisik merupakan kemampuan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut daya stamina, kecekatan dan keterampilan. Kalau kemampuan intelektual berperan besar dalam pekerjaan yang rumit, kemampuan fisik hanya menguras kapabilitas fisik. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan apabila terdapat kesesuaian yang cukup signifikan antara kemampuan dengan jabatannya. Demikian sebaliknya, apabila terdapat kesenjangan antara keduanya maka kinerja akan rendah dan cenderung karyawan tersebut akan gagal.

Adapun kemampuan fisik meliputi:

- a. Kekuatan dinamis, yaitu kekuatan otot tanpa istirahat secara terus menerus dalam waktu yang relatif lama.
- b. Keluwesan ekstensi, yaitu kemampuan untuk meluruskan atau melonjorkan otot batang tubuh (*trunk*) dan pinggang.
- c. Koordinasi tubuh, yaitu kemampuan untuk mengkoordinasi bagian-bagian dari tubuh padahal tubuh sedang bergerak.
- d. Keseimbangan tubuh, yaitu kemampuan untuk membuat keseimbangan dan bagian tubuh yang tampak.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

- e. Stamina, yaitu kapasitas untuk memelihara upaya (perjuangan) secara maksimal yang diperlukan untuk melaksanakan *cardiovascular* (mengenai jantung dan urat darah).

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

Rivai (2010)

1. Kemampuan Intelektual

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

2. Kemampuan Fisik

Sementara kemampuan intelektual memainkan peran yang lebih besar dalam pekerjaan rumit yang menuntut persyaratan untuk pemrosesan informasi, kemampuan fisik memiliki makna penting khusus untuk melakukan pekerjaan-

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.

pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan kemampuan fisik ini dapat dianalogikan dengan kemampuan berkekrativitas (CQ = *Creativity Quotient*). Misalnya, pekerjaan yang keberhasilannya menuntut stamina, kecekatan tangan, kekuatan tungkai atau bakat-bakat serupa manajemen untuk mengenali kapabilitas fisik seorang karyawan. Ada Sembilan kemampuan fisik dasar, yaitu kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statis, kekuatan, keluwesan extent, keluwesan dinamis, koordinasi tubuh, keseimbangan, dan stamina. Setiap individu berbeda dalam hal sejauh mana mereka mempunyai masing-masing kemampuan-kemampuan tersebut.

3. Kemampuan Spritual

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

2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan

Adapun faktor yang mempengaruhi kemampuan tenaga kerja antara lain:

1. Pendidikan dan Pelatihan

Dalam pelatihan sangat penting untuk diketahui setiap tahap yang berkaitan dengan bagaimana menyelesaikan pekerjaan tersebut, kita tidak dapat berasumsi bahwa peserta pelatihan dapat mengerjakan sesuatu tanpa harus diberitahu terlebih dahulu. Salah satu sumber materi pelatihan adalah *job description*, atau pun pengertiannya uraian kegiatan yang dilakukan oleh

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

seseorang karyawan sehingga seluruh pekerjaan pada bidang tersebut dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

2. Gizi dan Kesehatan

Bagi perusahaan sangat penting untuk memperhatikan gizi dan kesehatan tenaga kerja. Gizi dan kesehatan yang baik memberikan kemampuan serta kesegaran fisik dan mental seseorang dalam melakukan pekerjaan. Semakin baik keadaan gizi dan kesehatan seseorang semakin tinggi pula produktifitas kerjanya. Fasilitas dan pelayanan kesehatan mencakup pengeluaran yang mempengaruhi harapan hidup, kekuatan dan stamina, tenaga serta vitalitas tenaga kerja **Nitisemito (2005)**.

2.4 Kinerja

2.4.1 Defenisi kinerja

Kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan *job description*-nya. **Siagian (2006)** Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut **Simanjuntak (2005)**.

Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa inggris adalah *performance*. istilah *performance* sering

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.

diindonesiakan sebagai performa. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu profesi dalam waktu tertentu **Wirawan (2009)**.

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi. Namun terkadang pula kinerja dipersepsikan sebagai prestasi kerja, karena pada prinsipnya memiliki kesamaan pengertian, sehingga beberapa ahli menyatukan kinerja dan prestasi kerja dalam satu pengertian. Salah satu pengertian yang menyatukan keduanya dikemukakan oleh **Mangkunegara (2005)** yakni : “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu.

Menurut **Wibowo (2009)** indikator yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan meliputi:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

a. Tujuan

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila mendapat tujuan yang diinginkan.

b. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan dapat dicapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

c. Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

d. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

e. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam pekerjaan.

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. orang harus melakukan lebih dari sekadar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

f. Motif

Motif merupakan 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 dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

g. 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. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia. Jika pekerja

Hak Cipta Dilindungi 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.

dihindari karena supervisor tidak percaya terhadap kualitas atau kepuasan konsumen, mereka secara efektif akan dihambat dari kemampuan memenuhi syarat untuk berprestasi.

2.4.2 Penilaian Kinerja

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

Evaluasi atau penilaian prestasi karyawan yang dikemukakan **Leon C. Menggison dalam Mangkunegara (2005)** adalah sebagai berikut: "Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya"

Selanjutnya **Andrew E. Sikula** yang di kutip **Mangkunegara (2005)** mengemukakan bahwa "Penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistemis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa obyek orang ataupun sesuatu (barang)".

Sulistiyani dan Rosidah (2009) mengungkapkan bahwa manfaat dari penilaian kinerja bagi organisasi adalah:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

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

Informasi penilaian kinerja tersebut oleh pimpinan dapat dipakai untuk mengelola kinerja karyawannya, dan mengungkapkan kelemahan kinerja karyawan sehingga manajer dapat menentukan tujuan maupun peringkat target yang harus diperbaiki. Tersedianya informasi mengenai kinerja karyawan, sangat membantu pimpinan dalam mengambil langkah perbaikan program-program untuk karyawan yang telah dibuat, maupun program-program organisasi secara menyeluruh.

2.4.3 Tujuan dan Manfaat Program Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja menurut **Ahmad S. Ruky dalam Mangkunegara (2005)** adalah Suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan.

Robert Bacal dalam Mangkunegara (2005) mendefinisikan bahwa: "Manajemen kinerja adalah suatu proses komunikasi yang terus menerus, dilakukan dalam kerangka kerja sama antara seseorang karyawan dan atasannya langsung, yang melibatkan penetapan pengharapan dan pengertian tentang fungsi

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

kerja karyawan yang paling dasar, bagaimana pekerjaan karyawan memberikan kontribusi pada sasaran organisasi, makna dalam arti konkrit untuk melakukan pekerjaan dengan baik, bagaimana prestasi kerja akan diukur, rintangan yang mengganggu kinerja dan cara untuk meminimalkan atau melenyapkan ”.

Manajemen kinerja merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian terhadap pencapaian kinerja dan dikomunikasikan secara terus menerus oleh pimpinan kepada karyawan, antara karyawan dengan atasannya langsung **Mangkunegara (2005)**

Menurut **Mangkunegara (2005)** asumsi dalam manajemen kinerja untuk membangun harapan adalah sebagai berikut :

- a. Fungsi kerja esensial yang diharapkan dari para pegawai.
- b. Seberapa besar melakukan pekerjaan pegawai bagi pencapaian tujuan organisasi.
- c. Apa arti konkrit melakukan pekerjaan dengan baik.
- d. Bagaimana karyawan dan atasannya langsung bekerjasama untuk mempertahankan, memperbaiki, maupun mengembangkan.
- e. Bagaimana prestasi kerja akan diukur.
- f. Mengenai berbagai hambatan kinerja dan menyingkirkannya.

Bagi Pimpinan dan Manajer, tujuan pelaksanaan manajemen kinerja adalah:

- a. Mengurangi keterlibatan dalam semua hal.
- b. Menghemat waktu, karena para pegawai dapat mengambil berbagai keputusan sendiri dengan memastikan bahwa mereka memiliki

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

pengetahuan serta pemahaman yang diperlukan untuk mengambil keputusan yang benar.

- c. Adanya kesatuan pendapat dan mengurangi kesalahpahaman diantara pegawai tentang siapa yang mengerjakan dan siapa yang bertanggung jawab.
- b. Mengurangi frekuensi situasi dimana atasan tidak memiliki informasi pada saat dibutuhkan.
- c. Pegawai mampu memperbaiki kesalahannya dan mengidentifikasi sebab-sebab terjadinya kesalahan ataupun inefisiensi.

Adapun bagi para pegawai, tujuan pelaksanaan manajemen kinerja adalah:

- a. Membantu para pegawai untuk mengerti apa yang seharusnya mereka kerjakan dan mengapa hal tersebut harus dikerjakan serta memberikan kewenangan dalam mengambil keputusan.
- b. Memberikan kesempatan bagi para pegawai untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan baru.
- c. Mengenali rintangan-rintangan peningkatan kinerja dan kebutuhan sumber daya yang memadai.
- d. Pegawai memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai pekerjaan dan tanggung jawab kerja mereka. **Mangkunegara (2005).**

Tinggi rendahnya kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang menentukan didalam kinerja karyawan yaitu: **Hasibuan (2005)**

- a. Keterampilan atau pengalaman.
- b. Orang yang mempunyai pendidikan yang rendah.

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.

- c. Pendidikan.
- d. Umur

2.5 Keterkaitan antar Variabel.

2.5.1 Pengaruh antara Motivasi dengan Kinerja.

Adanya motivasi yang tinggi dalam bekerja akan menghasilkan kinerja tinggi pula. Pegawai yang menyenangi pekerjaannya akan berusaha menyelesaikan pekerjaannya sebaik mungkin. Terpenuhinya kebutuhan Pegawai akan membuat Pegawai merasa *enjoy* dengan pekerjaannya, karena mereka tidak akan dipusingkan lagi dengan masalah pribadinya. Terbinanya hubungan yang baik dengan rekan kerja menjadi motivator tersendiri dalam bekerja. Mereka akan merasa nyaman dan tidak canggung untuk berkomunikasi satu sama lain. Dengan demikian, Pegawai PT. PLN akan berusaha sebaik-baiknya untuk menyelesaikan apa yang menjadi pekerjaannya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Ada hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya, pimpinan, manajer dan Pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah. **Mangkunegara (2005).**

2.5.2 Pengaruh antara Kemampuan dengan Kinerja

Pegawai PT. PLN yang memiliki kemampuan yang tinggi, seperti kemampuan intelektual dan kemampuan fisik yang tinggi akan dapat mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan jabatannya dengan baik, tepat waktu dan menghasilkan kinerja yang memuaskan. Selain itu kemampuan dalam berinteraksi

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

baik dengan teman sejawat maupun dengan pihak luar juga akan mendukung proses kerja sama yang dibutuhkan dalam bekerja. Adapun penguasaan terhadap peralatan yang digunakan, pemahaman terhadap perubahan dan kemajuan teknologi serta adanya inovasi-inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan tentunya akan mendukung terselesaikannya pekerjaan sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan. Sehingga akan terlihat bahwa kemampuan Pegawai yang rendah dapat menghambat kinerja organisasi yang pada akhirnya tujuan organisasi tidak dapat dicapai secara maksimal.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara kemampuan dengan kinerja Pegawai. Semakin tinggi kemampuan Pegawai, kinerja Pegawainya pun akan semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah kemampuan Pegawai, maka semakin rendah pula tingkat kinerja yang dihasilkan.

2.5.3 Pandangan Islam Tentang Penelitian

a. Motivasi Dalam Pandangan Islam

وَيَسْبِجُ الرَّعْدُ بِحَمْدِهِ وَالْمَلَائِكَةُ مِنْ خِيفَتِهِ وَيُرْسِلُ الصَّوَاعِقَ
يُصِيبُ بِهَا مَنْ يَشَاءُ وَهُمْ يُجَادِلُونَ فِي اللَّهِ وَهُوَ شَدِيدُ الْمِحَالِ

Artinya : Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergeliran, dimuka dan dibelakangnya. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tidak ada yang dapat menolaknya, dan sekali-kali tidak ada pelindung bagi mereka selain Allah. (Q.S. Ar-Ra'ad Ayat 13)

Maksud dari ayat tersebut adalah, Allah SWT menyuruh setiap individu agar lebih mandiri menyikapi sesuatu yang berhubungan diri sendiri serta bersikap proaktif, yaitu sikap yang ingin mengubah keadaan yang ada, atau membuat

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

suasana lebih kondusif. Dengan keterangan ayat tersebut maka jelaslah bahwa manusia mempunyai keharusan untuk berusaha dan mampu mengubah kondisi sendiri dari kemunduran dan keterbelakangan untuk menuju kepada kemajuan. Suatu prestasi kerja dan keberuntungan tidak dapat diraih dengan mudah oleh seseorang. Melainkan melalui usaha dan kerja keras yang dibarengi idealisme dan optimis yang tinggi. Bekerja keras bagi manusia merupakan keharusan dan panggilan hidup manusia. Jika kita berusaha dengan baik serta diiringi dengan hati yang ikhlas karena Allah SWT maka hal itu termasuk ibadah dan perbuatan yang berpahala.

hal ini disebutkan dalam Al-qur'an pada surat Al-Jumu'ah ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا
 اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya: *Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.*

Maksud dari ayat diatas adalah ,Allah SWT menjadikan semua yang di bumi sebagai lapangan untuk mencari rezeki dalam kehidupan, bertebaranlah di muka bumi ini untuk mencari anugerah dari Allah SWT. Apabila seseorang memiliki kesuksesan dalam kehidupannya salah satu modal utama adalah memiliki motivasi kerja yang tinggi dengan didasari usaha dalam diri sendiri agar tercapai prestasi kerja atau keinginan yang diharapkan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

b. Kemampuan dalam Pandangan Islam

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

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

Artinya: *Katakanlah: "Dia-lah yang menciptakan kamu dan menjadikan bagi kamu pendengaran, penglihatan dan hati". (tetapi) Amat sedikit kamu bersyukur.*

Maka atas nikmat yang telah Allah SWT berikan sebaiknya kita bersyukur dan memanfaatkannya sebaik mungkin. Dan hendaknya kita mengerjakan sesuatu sesuai dengan kemampuan yang kita miliki. sesuai dengan firman Allah dalam surat

At-Talaq ayat 7:

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

Artinya: *hendaklah orang yang mampu memberi nafkah menurut kemampuannya. dan orang yang disempitkan rezkinya hendaklah memberi nafkah dari harta yang diberikan Allah kepadanya. Allah tidak memikulkan beban kepada seseorang melainkan sekedar apa yang Allah berikan kepadanya. Allah kelak akan memberikan kelapangan sesudah kesempitan.*

c. Kinerja dalam Pandangan Islam.

Pengertian kinerja atau prestasi kerja ialah kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan pekerjaan. sejauh mana keberhasilan seseorang atau organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut “*level of performance*”. Biasanya orang yang *level of performance* tinggi disebut orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standart dikatakan sebagai tidak produktif atau ber *performance* rendah.

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَيُؤْتِيهِمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يَظْلَمُونَ

Artinya : Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang Telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagimereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.(Al-Qur’an surat Al-Ahqaaf ayat 19).

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Kita dapat mengambil pelajaran dari ayat di atas bahwa setiap manusia yang bekerja akan mendapatkan balasan yang sesuai dengan apa yang di kerjakannya. Seperti Allah SWT akan menaikkan derajat bagi mereka yang bekerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

2.5.4 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Publish	Judul Penelitian	Hasil	Skala
1	Jaya Bahwi Yanti (2013)	Jurnal Kindai Vol. 9, No. 2	Pengaruh Motivasi-Pegawai Kemampuan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Dikpora Kecamatan Dusun Selatan.	Motivasi Kerja Berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai sehingga Kemampuan ini harus terus dibina dan dikembangkan dengan cara selalu diberikan – tanggapan yang positif terhadap ide dan keahlian yang dimiliki seorang Pegawai UPTD Dikpora Kecamatan Dusun Selatan.	Likert
2	Shafiah, Agustina, Septiani, Dkk (2014)	Administrasi Publik (JAP) Vol.2, No. 2	Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Terpadu (Studi Pada Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang).	Secara serentak Variabel Kemampuan (X1) Dan Motivasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang (Y)	Likert
3	Sindi Larasati Dkk (2014)	Manajemen Dan Organisasi Vol. 5, No. 3	Pengaruh motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Wisel Bekasi).	Motivasi Kerja (x) yang terdiri dari kebutuhan prestasi (x ₁) Kebutuhan afiliasi (x ₂) Dan kebutuhan kekuasaan kinerja karyawan (Y), pada hasil uji koefisien determinasi (R ²) diperoleh nilai sebesar 0,551. Hal ini Berarti bahwa besarnya Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 55,1%, sisanya 44,9% dipengaruhi faktor lain.	Likert
4	Edward Dkk (2014)	Dinamika Manajemen Vol. 2, No. 3	Pengaruh Kepemimpinan Transfational – Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di kantor-Cabang pengadaan Kota Jambi .	Kepemimpinan Tranformational dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan .	Likert

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.

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.

No	Peneliti	Publish	Judul Penelitian	Hasil	Skala
5	Enny Radimwati Dkk (2006)	Ilmu Administrasi Dan Kebijakan Publik Vol. 3, No. 1	Pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan masyarakat Prov Jateng .	Kinerja Pegawai sebetulnya tidak hanya di Tentukan oleh motivasi kerja, kemampuan kerja dan gaya kepemimpinan, faktor lain seperti sikap, persepsi terhadap pekerjaan, serta faktor-faktor lain diluar organisasi merupakan faktor yang perlu dikaji lebih mendalam.	Likert

2.5.5 Kerangka Penelitian

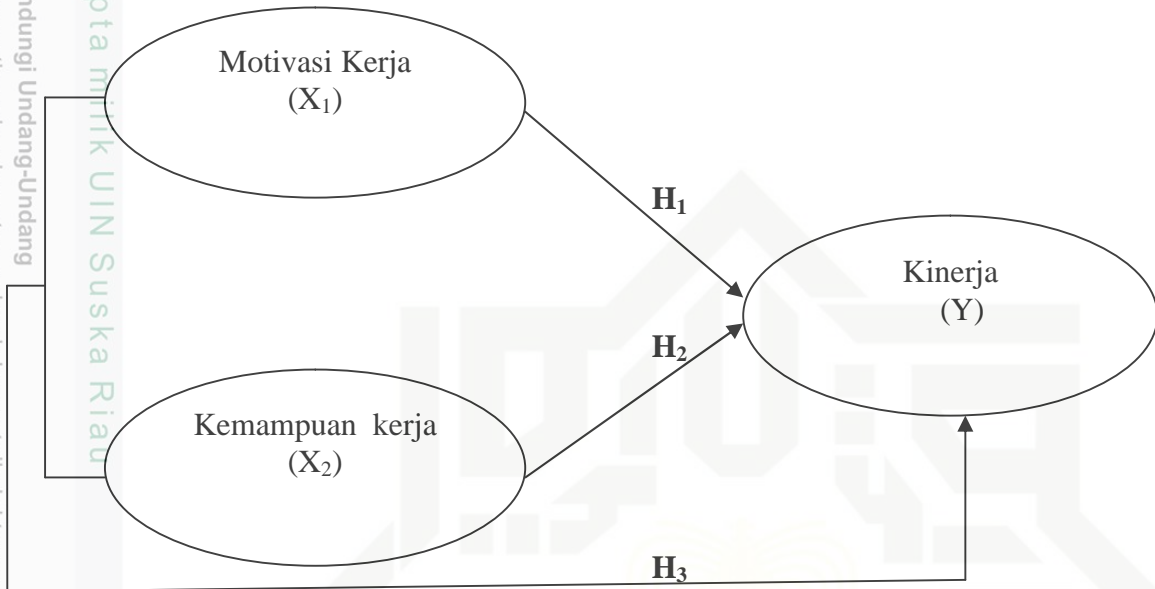
Kinerja merupakan hasil hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, supaya kinerja karyawan itu bisa meningkat maka perusahaan juga harus memperhatikan tentang motivasi seperti apa yang dibutuhkan oleh Pegawai serta kemampuan apa yang harus dipelajari atau ditingkatkan oleh Pegawai. Karena motivasi dan kemampuan mempengaruhi kinerja Pegawai.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu **Harsey dan Blanchard dalam Rivai dan Basri (2005).**

Hak Cipta Dilindungi 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.

Berpijak pada pemikiran di atas maka dapat digambarkan sebuah kerangka penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran Penelitian Pengaruh Motivasi Kerja (X₁) dan Kemampuan kerja (X₂) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Sumber :Harsey dan Blanchard dalam Rivai dan Basri (2005).

2.5.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di latar belakang masalah serta berpegang pada telaah pustaka yang masih bersifat teoritis, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H₁: Diduga faktor motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) WRKR Area Pekanbaru.
- H₂: Diduga faktor kemampuan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) WRKR Area Pekanbaru.

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.

H₁: Diduga faktor motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) WRKR Area Pekanbaru.

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

2.5.7 Metode Penelitian

a. Variable Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen terdiri dari Motivasi Kerja (X_1) Dan Kemampuan Kerja (X_2). Sedangkan Variabel Dependen Adalah Kinerja (Y).

Hak Cipta Dilindungi 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.

Tabel 2.2 Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Nama Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
1	Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2005)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pencapaian tujuan 2. Standar 3. Umpan balik 4. Alat atau sarana 5. Kemampuan kerja 6. Motif kerja 7. Peluang yang diberikan untuk menunjukkan kinerja atau prestasi Wibowo (2009)	Likert
2	Motivasi (X ₁)	Motivasi terbentuk dari sikap (<i>attitude</i>) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di Perusahaan (<i>Situation</i>). Mangkunegara (2005)	<p>A. Intrinsik</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Keberhasilan Pelaksanaan (<i>Achivement</i>). 2. Pengakuan (<i>Recognition</i>) 3. Pekerjaan itu Sendiri (<i>The Work It Self</i>). 4. Tanggung Jawab (<i>Responsibilities</i>). 5. kemungkinan mengembangkan diri (<i>Possibility Of growth</i>). 6. Pengembangan (<i>Advncement</i>). <p>B. Ektrinsik.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi Pekerjaan (<i>Working Condition</i>) 2. Hubungan antar Pribadi (<i>Interpesonal</i>) 3. Kebijakan Perusahaan dan Pelaksanaanya (<i>Company Policy And Ad- ministration</i>) 4. Perasaan aman dalam bekerja (<i>Job Security</i>), Gaji (<i>Pay</i>), Jabatan (<i>Status</i>). 5. Teknik Pengawasan (<i>Supervision Tecknical</i>). <p>Herzberg (2008) Indikator</p>	Likert
3	Kemampuan (X ₂)	Kemampuan Merujuk ke kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Robbins, (2006)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan Intelektual. 2. Kemampuan Fisik. Robbins. (2009)	Likert