

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.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Kinerja

2.1.1. Definisi Kinerja.

Mangkunegara mendefinisikan kinerja (prestasi kerja) sebagai berikut: Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Yani, 2013:49)

kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. (Wibowo, 2010:7)

Campbell, et.al. menyatakan bahwa kinerja adalah sebagai sesuatu yang tampak, yaitu individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya yang baik pula. (Suhendi, Anggara, 2010:186-188)

Cherington mengatakan bahwa kinerja adalah pencapaian target kerja yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Pencapaian kinerja tersebut dipengaruhi oleh kecakapan dan waktu. Kinerja yang optimal akan terwujud bilamana organisasi dapat memilih karyawan yang memiliki motivasi dan kecakapan yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kondisi yang memungkinkan mereka agar bekerja secara maksimal. (Suhendi, Anggara, 2010:186-188)

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.

2.1.2. Faktor – faktor Kinerja

Kinerja tentu tidak terjadi dengan sendirinya, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Adapun faktor-faktor tersebut adalah :

1. Faktor individu (personal factors).

Faktor individu berkaitan dengan kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, tingkat sosial dan demografi seseorang.

2. Faktor psikologi.

Faktor psikologi berkaitan dengan persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.

3. Faktor organisasi.

Faktor organisasi berkaitan dengan struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan system penghargaan. (Gibson 1987 dalam Nuraini, 2010:190)

Menurut Mangkunegara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (prestasi kerja) adalah :

1. Faktor Kemampuan (ability).

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

Hak Cipta Dilindungi 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.

2. Faktor Motivasi.

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). (Yani, 2013:53)

Selain itu faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu :

kompensasi, komitmen organisasi, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi. (Siagian, 2008).

2.1.3. Indikator - indikator Kinerja.

1. Kualitas

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

2. Kuantitas

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

3. Pelaksanaan tugas

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

4. Tanggung Jawab

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.

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

(Mangkunegara, 2009:75)

2.1.4. Memperbaiki Kinerja Individu

Terdapat beberapa cara untuk memperbaiki kinerja individu yaitu :

1. Mempelajari bagaimana cara belajar

Kinerja tinggi hanya dapat diperoleh karena mempunyai sejumlah kompetensi.

Untuk itu perlu mengenal keterampilan utama yang difokuskan, mempertimbangkan bagaimana mengembangkannya dan belajar menggunakan teknik melatih mental untuk mengkonsolidasikan apa yang dipelajari.

2. Mengelola emosi

Mengelola tahapan emosi sehingga diperoleh kinerja yang maksimal. Ketika stres, keadaan emosional kita memburuk sehingga mempengaruhi pemikiran, pertimbangan dan kinerja. Daripada merasa stres, maka disarankan belajar menciptakan keadaan emosional yang bersifat positif.

3. Menemukan pendekatan terbaik

Membalik situasi sulit dengan menggunakan pendekatan positif membuat kita dan orang lain termotivasi. Belajar untuk menjadi lebih positif di pekerjaan, membuat tingkat kepuasan akan meningkat dan produktivitas tim meningkat.

4. Membebaskan sumber daya di 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Inner conflicts menyerap energy dan motivasi. Apabila dapat mengidentifikasi konflik dan menyelesaikan konflik, maka kita tidak perlu melawan diri sendiri, membuang waktu dan memboroskan energi.

5. Belajar mengatasi kebiasaan buruk

Kebiasaan buruk dapat mencegah kita mendapatkan segala sesuatu dengan mudah. Relative mudah menggantikan perilaku lama dengan perilaku baru yang lebih produktif. Ini merupakan cara termudah untuk memperbaiki kinerja secara berkelanjutan.

6. Menganalisis masalah

Meningkatkan ukuran kotak pemikiran, dan memahami sudut pandang dengan menganalisis akar permasalahan sehingga mendapatkan solusi untuk menyelesaikan masalah tersebut.

7. Mengoptimalkan waktu

Cara menggunakan waktu akan menentukan kinerja. Dengan keterampilan manajemen waktu akan segera meningkatkan kinerja. Untuk itu perlu menyisihkan waktu setiap hari untuk fokus pada prioritas. (Wibowo, 2010:312 – 317)

2.1.5. Kinerja Dalam Konsep Islam

Manusia adalah makhluk Tuhan paling sempurna yang diciptakan oleh Allah SWT, dengan segala akal dan pikirannya manusia harus berusaha mencari solusi hidup yaitu dengan bekerja keras mengharapkan ridho Allah SWT.

Dengan bekerja kita akan mendapatkan balasan yang akan kita terima, apabila seseorang memposisikan pekerjaannya dalam dua konteks yaitu kebaikan

dunia yang baik adalah yang dikerjakan dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan ajaran-ajaran Rasulullah SAW. Firman Allah dalam Al-Qur'an surat An-Nahl ayat 93 :

وَلَوْ شَاءَ اللَّهُ لَجَعَلَكُمْ أُمَّةً وَاحِدَةً وَلَكِنْ يُضِلُّ مَنْ يَشَاءُ وَيَهْدِي مَنْ يَشَاءُ
 وَلِتَسْأَلَنَّ عَمَّا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿٩٣﴾

Artinya : “Dan kalau Allah menghendaki, niscaya Dia menjadikan kamu satu umat (saja) tetapi Allah menyesatkan siapa saja yang dikehendaki-Nya dan memberi petunjuk kepada siapa yang dikehendaki-Nya. Dan sesungguhnya kamu akan ditanya tentang apa yang telah kamu kerjakan”

2.2. Kepuasan Kerja

2.2.1. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. (Veithzal dan Ella, 2011:856)

Menurut Martoyo Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. (Nuraini, 2013:112 – 114)

Menurut Rivai Kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja juga sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap,

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. 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.

khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri, dan hubungan sosial individu diluar kerja. (Nuraini, 2013:112 – 114)

Menurut Handoko kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. (Nuraini, 2013:112 – 114)

Koesmono mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja. (Nuraini, 2013:112 – 114)

2.2.2 Faktor - faktor Kepuasan Kerja

Menurut As'ad menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

a. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

b. Keamanan kerja.

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.

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan.

Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

c. Gaji.

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

d. Perusahaan dan manajemen.

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.

e. Pengawasan atau supervisi.

Bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figure ayah sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi (kemangkiran) dan turnover (perputaran pegawai).

f. Faktor instrinsik dari pekerjaan.

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

g. Kondisi kerja.

Kondisi kerja yang dimaksud disini adalah tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir

h. Aspek sosial dalam pekerjaan.

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor penunjang kepuasan kerja.

i. Komunikasi.

Komunikasi antara karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

j. Fasilitas.

Fasilitas rumah sakit, cuti, dan pensiun, atau perumahan, merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa kepuasan kerja. (Nuraini, 2013:117-118)

Menurut Mullin menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

a. Faktor pribadi.

Diantaranya kepribadian, pendidikan, intelegensi dan kemampuan, usia, status perkawinan, dan orientasi kerja.

b. Faktor sosial.

Diantaranya hubungan dengan rekan kerja, kelompok kerja dan norma – norma, kesempatan untuk berinteraksi, dan organisasi informal.

c. Faktor budaya.

Diantaranya yaitu sikap – sikap yang mendasari, kepercayaan, dan nilai – nilai.

d. Faktor organisasi.

Diantaranya adalah sifat dan ukuran, struktur formal, kebijakan – kebijakan personalia dan prosedur – prosedur, relasi karyawan, sifat pekerjaan, teknologi

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.

dan organisasi kerja, supervisor dan gaya kepemimpinan, sistem manajemen dan kondisi – kondisi kerja.

e. Faktor lingkungan.

Diantaranya yaitu ekonomi, sosial, teknik dan pengaruh – pengaruh pemerintah. (Wijono, 2010:106 - 107)

2.2.3. Indikator - indikator Kepuasan Kerja

Menurut Sopiah:2008 mengemukakan indikator-indikator kepuasan kerja terdiri dari :

1. Rasa aman dalam bekerja
2. Kepuasan terhadap atasan
3. Kesempatan untuk maju
4. Gaji/kompensasi
5. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

2.2.4. Teori – teori Kepuasan Kerja.

a. Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*).

Menurut Locke teori ketidaksesuaian mengungkapkan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan dari beberapa aspek pekerjaan menggunakan dasar pertimbangan dua nilai (values), yaitu (1) ketidaksesuaian yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan individu dengan apa yang dia terima dalam kenyataannya. (2) apa pentingnya pekerjaan yang diinginkan oleh individu tersebut. Kepuasan kerja

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.

secara keseluruhan bagi individu adalah jumlah dari kepuasan kerja dari setiap aspek pekerjaan dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan individu.

b. Model dari kepuasan Bidang/Bagian (*Facet Satisfaction*).

Kepuasan bidang menurut model Lawler (1977) mempunyai kaitan erat dengan teori keadilan J. Adams. Model Lawler mengatakan bahwa individu akan merasa puas terhadap bidang tertentu dari pekerjaan mereka (misalnya, hubungan antara rekan kerja, atasan dan bawahan, dan atau gaji). Individu dapat menerima dan melaksanakan pekerjaannya dengan senang hati dalam bidang yang dia persepsikan, maka hasilnya akan sama dengan jumlah yang dia persepsikan dari yang secara actual mereka terima.

c. Teori proses Bertentangan (*Opponent – Process Theory*).

Dalam teori proses bertentangan Landy (dalam Munandar, 2001) memandang kepuasan kerja dari perspektif yang berbeda secara mendasar dari pada pendekatan yang lain. Teori ini memberi tekanan bahwa individu ingin mempertahankan keseimbangan emosional (*emotional equilibrium*).

Dalam teori proses bertentangan mengasumsikan bahwa kondisi emosional yang ekstrim tidak memberikan kemaslaahaatan. Kepuasan atau tidak kepuasan kerja menimbulkan mekanisme fisiologis dalam system pusat saraf yang membuat aktif emosi yang berlawanan. Kesimpulan sementara (hipotesis) menunjukkan bahwa emosi tersebut akan terus ada dalam jangka waktu relative lama.

Teori ini menjelaskan jika individu memperoleh keberhasilan dalam pekerjaannya, maka individu akan merasa senang sekaligus takut gagal atau tidak senang. Setelah beberapa saat perasaan senang dan bangga berangsur-angsur

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. 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.

menjadi turun dan semakin melemah sehingga individu akan merasa takut gagal atau sedih sebelum kembali dalam kondisi yang normal. Hal ini terjadi karena emosi tidak senang (emosi yang berlawanan) berlangsung lama. (Wijono, 2010:103-106)

2.2.5. Dampak Ketidakpuasan Kerja.

Dampak ketidakpuasan kerja dituangkan dalam model EVLN-Model, yang terdiri dari :

1. Exit.

Respon exit merupakan perilaku langsung dengan meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru atau mengundurkan diri

2. Voice.

Respon voice termasuk secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menganjurkan perbaikan, mendiskusikan persoalan dengan atasan dan melakukan beberapa bentuk aktivitas perserikatan.

3. Loyalty.

Respon loyalty berarti secara pasif, tetapi secara optimistik menunggu kondisi membaik, termasuk berbicara untuk organisasi menghadapi kritik eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya melakukan sesuatu yang benar.

4. Neglect.

Respon neglect secara pasif memungkinkan kondisi memburuk dan termasuk kemangkiran secara kronis atau keterlambatan, mengurangi usaha, dan meningkatkan tingkat kesalahan. (Wibowo, 2014:144-145)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

2.2.6. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Kepuasan kerja merupakan prediktor kinerja karena kepuasan kerja mempunyai korelasi moderat dengan kinerja. Pekerja yang puas melakukan pekerjaan lebih baik dalam memenuhi kewajiban seperti tertuang dalam deskripsi pekerjaan. Perasaan positif mendorong kreativitas, memperbaiki pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Perasaan positif juga memperbaiki ketekunan tugas dan menarik lebih banyak bantuan dan dukungan dari rekan kerja.

Menurut Colquitt, Lepine, Wesson Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif moderat pada kinerja. Orang yang mempunyai tingkat kepuasan kerja lebih tinggi cenderung mempunyai tingkat kinerja tugas lebih tinggi dan tingkat perilaku kontra produktif lebih rendah. (Wibowo, 2014:141).

2.2.7. Kepuasan Kerja dalam konsep Islam

Jika kepuasan kerja dikaitkan dengan ajaran islam maka yang muncul adalah tentang ikhlas, sabar, dan syukur. Ketiga hal tersebut dalam kehidupan kita sehari-hari sangat berkaitan dengan permasalahan yang muncul dalam bekerja terutama kepuasan kerja. Bekerja dengan ikhlas, sabar dan bersyukur kadang-kadang memang tidak menjamin menaikkan output. Tapi sebagai proses, bekerja dengan ketiga aspek tersebut memberikan nilai tersendiri. Sengan bekerja secara ikhlas dengan disertai dengan sabar. Dan syukur maka ada nilai satisfaction tertentu yang diperoleh, yang tidak hanya sekedar output. Ketika pekerjaan

selesai, maka ada kepuasan yang tidak serta merta berkaitan langsung dengan output yang diperoleh.

Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Ibrahim ayat 7 yaitu :

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ ﴿٧﴾

Artinya : “Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih”. (Q.S. Ibrahim ayat 7).

Untuk bekerja secara ikhlas dengna sabar dan syukur, memerlukan sikap menerima apa adanya. Seseorang yang memiliki sikap menerima apa adanya bia menerima keberhasilan dan tidak keberhasilan. Selalu siap menerima kenyataan bahwa output kerjanya lebih banyak dinikmati orang lain dari pada untuk diri sendiri dan tidak pernah membandingkan dengan golongan

2.3. Motivasi

2.3.1. Definisi Motivasi

Motivasi adalah pemberian daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerakkan kemampuan membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. (Siagian, 2008:138)

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.

Menurut Winardi mengatakan motivasi adalah sesuatu kegiatan yang dilakukan oleh seorang menejer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain. (Nuraini, 2013:104)

Menurut Mitchell motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela yang diarahkan ke tujuan tertentu. (Noor, 2013:229)

Menurut Gray motivasi sebagai jumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. (Noor, 2013:229)

Menurut Handoko mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. (Yani, 2013:31)

2.3.2. Faktor – faktor motivasi

Frederick Hezberg mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi teori dua faktor tentang motivasi. Dua faktor ini dinamakan faktor pemuas (motivation factor) yang disebut dengan satisfier atau intrinsic motivation dan faktor pemelihara (maintenance factor) yang disebut dengan dissatisfier atau extrinsic motivation.

Faktor pemuas disebut juga motivator yang merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi intrinsik), antara lain :

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.

- 1) Prestasi yang diraih.
- 2) Pengakuan orang lain
- 3) Tanggung jawab
- 4) Peluang untuk maju
- 5) Kepuasan kerja itu sendiri
- 6) Kemungkinan pengembangan karir.

Adapun faktor pemelihara (maintenance factor) disebut juga hygiene factor merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Faktor ini juga disebut dissatisfier (sumber ketidakpuasan) yang merupakan tempat pemenuhan kebutuhan tingkat rendah yang dikualifikasikan ke dalam faktor ekstrinsik, meliputi :

- 1) Kompensasi
- 2) Keamanan dan keselamatan kerja
- 3) Kondisi kerja
- 4) Status
- 5) Prosedur perusahaan
- 6) Mutu dari supervise teknis dari hubungan interpersonal di antara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan. (Noor, 250:2013)

2.3.3. Indikator – indikator motivasi

Terdapat beberapa indikator - indikator motivasi diantaranya :

1. Daya penggerak

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.

2. Kemauan
3. Kerelaan
4. Membentuk keterampilan
5. Tanggungjawab
6. Kewajiban
7. Tujuan (Siagian, 2008:138)

2.3.4. Tujuan Pemberian Motivasi

Ada beberapa tujuan diberikannya motivasi, yaitu sebagai berikut :

1. Mendorong semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan kinerja produktivitas karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan absensi karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan. (Hasibuan, 2006:221)

2.3.5. Teori – teori motivasi

1. Teori kebutuhan Maslow (*Hierarchy of Need Theory*).

Maslow dalam widjaya (1993:28) menyatakan bahwa individu akan termotivasi melakukan aktivitas apabila individu yang bersangkutan melihat bahwa aktivitas tersebut memenuhi kebutuhannya pada saat itu.

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 mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi lima kategori yang tersusun dalam hierarki yaitu, sebagai berikut :

a) kebutuhan fisiologis (*physiological needs*).

Kebutuhan fisiologis ini merupakan kebutuhan utama individu dalam mempertahankan hidupnya yang diantaranya meliputi kebutuhan akan makan dan minum, pakaian serta tempat tinggal. Dalam situasi kerja yang termasuk kategori ini antara lain gaji dan kondisi kerja. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisik ini merangsang seseorang berperilaku dan bekerja giat.

b) Kebutuhan keselamatan dan keamanan (*Safety and security need*).

Kebutuhan keselamatan dan rasa aman adalah kebutuhan akan keamanan dari ancaman , yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan.

c) Kebutuhan sosial (*Social need*).

Kebutuhan sosial adalah berupa kebutuhan untuk bergaul dengan manusia lain atau anggota masyarakat yang lain. Kebutuhan ini dapat berupa memberi dan menerima rasa cinta kasih, rasa diterima dalam kelompok, rasa membutuhkan dan dibutuhkan, rasa berteman atau bekerja sama.

d) Kebutuhan akan harga diri (*Esteem need or status needs*)

Adalah kebutuhan yang meliputi kebutuhan untuk diakui, dihormati dan dihargai oleh orang lain.

e) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self Actualization*).

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.

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan-kebutuhan individu untuk merealisasi potensi yang ada pada dirinya, untuk mencapai pengembangan diri secara berkelanjutan untuk menjadi kreatif.

2. Teori motivasi dua faktor dari Herzberg's (*two factor theory*).

Atas dasar penelitiannya, Herzberg's memisahkan dua kategori pekerjaan, yaitu :

a) Faktor "motivator"

Faktor ini dapat memacu seseorang untuk bekerja lebih baik dan bergairah. Yang termasuk kategori ini antara lain: pengakuan dari orang lain, peluang untuk berprestasi, tantangan dan tanggung jawab. Terpenuhinya faktor ini, menyebabkan orang merasa puas, tetapi bila tidak terpenuhi, tidak akan mengakibatkan kepuasan yang berlebihan.

b) Faktor "hygiene"

Yang termasuk dalam faktor ini adalah gaji, cara pengawasan, hubungan antara pekerja, kondisi kerja. Faktor-faktor ini bertindak sebagai pencegah ketidakpuasan. Tersedianya faktor hygiene berarti terciptanya lingkungan kerja yang sehat baik sehat fisik maupun sehat mental.

3. Teori David Mc Clelland

Teori ini memfokuskan pada tiga kebutuhan, yaitu kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan kekuasaan kebutuhan afiliasi.

a) Kebutuhan akan prestasi.

Merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses. Karyawan akan berusaha

Hak Cipta Dilindungi 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.

mencapai prestasi tertingginya, pencapaian tujuan tersebut bersifat realistis tetapi menantang, dan kemajuan dalam pekerjaan. Karyawan perlu mendapat umpan balik dari lingkungannya sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasinya tersebut.

b) Kebutuhan kekuasaan

Yaitu kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara di mana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. Kebutuhan ini sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan. Karyawan memiliki motivasi untuk berpengaruh terhadap lingkungannya, memiliki karakter kuat untuk memimpin dan memiliki ide-ide untuk menang.

c) Kebutuhan untuk berafiliasi atau bersahabat.

Merupakan hasrat untuk berhubungan antarpribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

4) Teori harapan dari Victor Vroom

Vroom mendasarkan teorinya kepada tiga konsep yaitu harapan, nilai dan pertautan. Yang dimaksud dengan harapan adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku. Nilai adalah akibat dari perilaku tertentu mempunyai nilai atau martabat tertentu (daya atau nilai motivasi) bagi setiap

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.

individu. Pertautan adalah persepsi dari individu bahwa hasil tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua. (Noor, 2013:233-241)

2.3.6. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Hal tersebut dapat dijelaskan dari model hubungan antara motivasi dengan kinerja. (Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, 2001:205).

Motivasi dipercaya memiliki hubungan yang erat dengan semangat kerja, karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan dicerminkan pada semangat kerja yang tinggi. selanjutnya semangat kerja yang tinggi akan mempengaruhi kinerja karyawan yang bersangkutan. Motivasi juga memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi memiliki kemungkinan lebih tinggi untuk berprestasi lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tingkat motivasi rendah. (Wibowo, 2014:142).

2.3.7. Motivasi dalam Konsep Islam

Islam menganggap kehidupan tidak berakhir di dunia melainkan dilanjutkan di akhirat. Segala sesautau yang kita buat di sunia harus dipertanggung jawabkan di akhirat. Secara sederhana dapat dikatakan manusia memiliki tiga unsur, jasad, akal dan hati. Jadi memiliki kebutuhan yang harus dipuaskan dan bersifat fisik. Rasulullah mengajarkan bahwa kepada jasad harus diberikan hak-haknya. Mata punya hak, kalau mengantuk harus tidur, badan

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.

punya hak, kalau lelah harus istirahat. Akal membutuhkan ilmu pengetahuan, sedangkan hati membutuhkan agama (spiritualitas).

Allah menciptakan manusia menganugerahkan lima naluri dasar yang merupakan kebutuhan primernya, yaitu Agama (Al-Din), Kehidupan (Al-Nafs), Akal/Intelektualitas (Al-Aql), Keturunan/Posterity (Al-Nasl), Harta/Property (Al-Mal). Jika kelima kebutuhan ini terpenuhi maka individu akan mendapatkan ketenangan batin, ketenangan hati, lapang dada dan optimis.

Islam sangat menganjurkan umatnya senantiasa berusaha dan berfikir dalam mengisi kehidupannya demi mencapai tujuan, baik tujuan akhirat maupun kehidupan dunia, dalam Al-Qur'an surat Al-Jumu'ah ayat 10. Allah SWT berfirman :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ 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”. (Q.S. Al-Jumu'ah ayat 10).

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.

2.4. Penelitian terdahulu.

Adapun penelitian terdahulu yang diambil yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

No	Nama	Judul/Tahun	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	Dedi Syufri adi	Pengaruh Pendidikan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada BNI Syariah Cabang Pekanbaru, 2014	X1 : Pendidikan X2 : Motivasi Y : Kinerja	Pendidikan Dan Motivasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan	1. Tempat Penelitian 2. Variabel X1 3. Sampel 4. Populasi
2.	Nella Perma ta Sari	Pengaruh Pendidikan Dan Pengembangan Serta Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS Tandun Kabupaten Kampar, 2016	X1: Pendidikan X2 : Pengembangan X3 : Motivasi Y : Kinerja	Pendidikan Dan Pengembangan Serta Motivasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan	. Tempat Penelitian 2. Variabel X1 dan X2 3. Sampel 4. Populasi
3.	M. Hanif Al Rizal	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Panti Wilasa "Citarum" Kota Semarang, 2012	X1 : Budaya Organisasi X2 : Kepuasan Kerja X3 : Kinerja	Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	1. Tempat Penelitian 2. Variabel X1 dan X2 3. Sampel 4. Populasi

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.

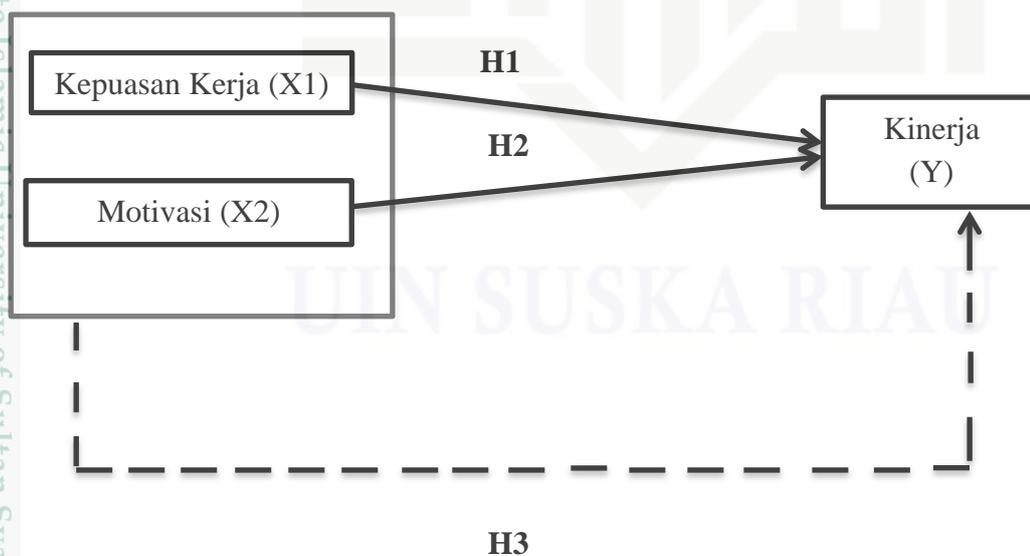
4.	Ivonne A. S. Saja ngbati	Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung, 2013	X1 : Motivasi X2 : Disiplin X3 : Kepuasan Y : Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan Motivasi, Disiplin dan Kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja PT. Pos Indonesia.	1. Tempat Penelitian 2. Variabel X1 3. Sampel 4. Populasi 5. Uji Asumsi Klasik
5.	Retno Rahayu	Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Semarang Jaya Metro, 2012	X1 : Pengembangan Karir X2 : Motivasi X3 : Kepuasan Kerja Y : Kinerja	Hasil analisis menunjukkan bahwa pengembangan karir, motivasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Tempat Penelitian 2. Variabel X1 dan X3 3. Sampel 4. Populasi 5. Uji Asumsi Klasik

2.5. Kerangka Pemikiran

Menurut Colquitt, Lepine, Wesson Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif moderat pada kinerja. Orang yang mempunyai tingkat kepuasan kerja lebih tinggi cenderung mempunyai tingkat kinerja tugas lebih tinggi dan tingkat perilaku kontra produktif lebih rendah. (Wibowo, 2014:141).

Motivasi dipercaya memiliki hubungan yang erat dengan semangat kerja, karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan dicerminkan pada semangat kerja yang tinggi. selanjutnya semangat kerja yang tinggi akan mempengaruhi kinerja karyawan yang bersangkutan. Motivasi juga memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi memiliki kemungkinan lebih tinggi untuk berprestasi lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tingkat motivasi rendah. (Wibowo, 2014:142).

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Swiss Belinn SKA Pekanbaru



Sumber : Wibowo (2014)

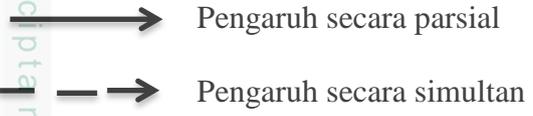
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.

Keterangan gambar :



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.

2.6. Konsep Operasional Variabel

Secara keseluruhan, penentuan atribut dan indikator serta definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut :

Variabel	Definisi variable	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara dalam Yani, 2013:49)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab (Mangkunegara dalam Yani, 2013:49)	Likert
Kepuasan Kerja (X2)	Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. (Veithzal dan Ella, 2011:856)	1. Rasa aman dalam bekerja 2. Kepuasan terhadap atasan 3. Kesempatan untuk maju 4. Gaji/kompensasi 5. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri (Sopiah:2008)	Likert
Motivasi (X1)	Motivasi adalah pemberian daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. (Siagian, 2008:138)	1. Daya penggerak 2. Kemauan 3. Kerelaan 4. Membentuk keterampilan 5. Tanggung jawab 6. Kewajiban 7. Tujuan (Siagian, 2008: 138)	

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. 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.

2.7. Hipotesis

Berdasarkan masalah yang dikemukakan diatas dan kemudian dengan memperhatikan teori-teori yang ada, maka penulis dapat mengemukakan hipotesis sebagai dugaan sementara penelitian :

- H1 : Diduga terdapat pengaruh secara parsial antara kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada Swiss Belinn SKA Pekanbaru
- H2 : Diduga terdapat pengaruh secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada Swiss Belinn SKA Pekanbaru
- H3 : Diduga terdapat pengaruh secara simultan antara kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Swiss Belinn SKA Pekanbaru