

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

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen

2.1.1 Pengertian Manajemen

Pengertian manajemen banyak dikemukakan oleh para ahli dengan berbagai definisi yang mempunyai ragam penekanan yang berbeda. Menurut **Anoraga (2016: 19)** Manajemen adalah proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian yang masing-masing bidang tersebut digunakan baik ilmu pengetahuan maupun keahlian yang diikuti secara berurutan dalam rangka usaha mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Sedangkan **Hasibuan (2014: 01)** menjelaskan bahwa Manajemen adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan Sumber Daya Manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Sehingga berdasarkan kedua definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Hasibuan (2014: 16)** Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan

efisien dalam membantu terwujudnya tujuan suatu perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Sedangkan menurut **Mangkunegara (2014: 2)** Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan Sumber Daya Manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut **Hasibuan (2014:20)** antara lain:

1. Perencanaan

Merancang tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan.
2. Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.
3. Pengarahan

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan mau bekerja efektif dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
 UIN SUSKA RIAU
 Institut Islamia University of Sultan Syaif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4. Pengendalian

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan.

8. Pengintegrasian

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Kegiatan memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial. Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan organisasi.

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.

11. Pemberhentian

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, dan pensiun.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Seperti telah diketahui bahwa perusahaan sebagai bentuk organisasi dapat hidup karena adanya orang-orang atau sumber daya yang menggerakannya. Sumber daya manusia yang menggerakkan perusahaan adalah orang-orang sebagai pengikut atau aktor dalam perusahaan tersebut. Tercapainya tujuan perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada perusahaan yang bersangkutan, sehingga baik buruknya kinerja mereka merupakan faktor yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Baik buruknya kinerja karyawan dapat dilihat dari sejauh mana para karyawan mampu menyelesaikan wewenang dan tanggungjawab yang dilimpahkan kepadanya dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut etimologi, kinerja bersumber dari bahasa Inggris, yaitu dari kata "*performance*" yang berasal dari kata "*to perform*". Menurut **Suyadi Prawirosentono (2014: 2)** menyatakan bahwa :

Performance atau kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung

jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Menurut **Mangkunegara (20015: 67)** istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian yang definitif yaitu bahwa ”pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan pendapat di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja dari suatu aktivitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang atau sekelompok karyawan dalam sebuah organisasi sesuai dengan standar tingkat keberhasilan yang telah ditentukan sebelumnya pada jangka waktu tertentu.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut **Mangkunegara (2007:67)** faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, disiplin, pengawasan serta komitmen organisasi itu sendiri. Semakin baik penerapan indikator-indikator tersebut maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.

Menurut **Gibson, Ivancevich dan Donnely (2010:80)** menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel individu, variabel psikologis, maupun variabel organisasi.

Menurut **Sutermeister (2011: 176)**, menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai terdiri dari motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian,

pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, serta kebutuhan egoistik.

Menurut **Simamora (Mangkunegara,2011:100)** ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja:

- 1) Faktor individu yang terdiri dari:
 - a. Kemampuan dan keahlian
 - b. Latar belakang
 - c. Demografi
- 2) Faktor psikologis yang terdiri dari:
 - a. Persepsi
 - b. *Attitude*
 - c. Pembelajaran
 - d. Motivasi
- 3) Faktor organisasi yang terdiri dari:
 - a. Sumber daya
 - b. Kepemimpinan
 - c. Penghargaan
 - d. Struktur
 - e. *Job design*

2.2.3 Pengukuran Kinerja

Kinerja pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu

sendiri. **Mondy, Noe, Premeaux dalam (Hasibuan, 2014: 271)** menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi.

1. Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.

2. Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.

3. Kemandirian

Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain.

4. Inisiatif

Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.

5. Adaptabilitas

Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.

6. Kerjasama

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.

Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerja sama, dan dengan orang lain.

2.2.4 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik seorang pegawai melaksanakan pekerjaan mereka jika hasil pekerjaannya dibandingkan dengan standar, dan kemudian mengkonunikasikan hasil penilaiannya dengan pegawai (Slamet, 2007:236).

Unsur-unsur yang dinilai dalam melaksanakan penilaian pelaksanaan pekerjaan adalah :

1. Kesetiaan
2. Prestasi kerja
3. Tanggung jawab
4. Ketaatan
5. Kejujuran
6. Kerjasama
7. Prakarsa
8. Kepemimpinan

Penilaian kinerja merupakan proses evaluasi seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan standar dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para pegawai (Mathis dan Jackson, 2007: 382).

Menurut Slamet (2007: 237), penilaian kinerja bermanfaat untuk :

1. Mengelola Operasi Organisasi

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. Membantu Pengambilan Keputusan
3. Mengidentifikasi Kebutuhan Kepelatihan dan Pengembangan
4. Menyediakan Umpan Balik
5. Penyediaan Dasar Distribusi Penghargaan

2.2.5 Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2013: 244) :

1. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan cerminan sejauh mana besarnya rasa tanggung jawab dan pengabdian seseorang terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Secara etimologis disiplin berasal dari bahasa Inggris “*discipline*” yang berarti pengikut atau penganut pengajaran, latihan dan sebagainya.

Menurut **(Sinungan, 2010:60)** menyatakan disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya.

Menurut **Singodimedjo (2016:74)**, mengatakan disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan untuk mematuhi dan metaati norma-norma dan peraturan yang berlaku disekitarnya.

Selanjutnya menurut **Nurmansyah (2011:95)**, disiplin adalah tindakan manajemen yang melaksanakan agar sikap dan prilaku serta perbuatan karyawan sesuai dengan peraturan dan standar organisasi, dengan perkataan lain disiplin dapat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

didefinisikan sebagai suatu sikap perilaku perbuatan karyawan sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan instansi baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Disiplin kerja suatu instansi biasanya disebabkan berbagai faktor. Menurut

Hasibuan (2012:120), ada tiga faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, seperti:

- 1) Kepemimpinan yang harus mempunyai kedisipinan yang baik,
- 2) Kepuasan kerja karyawan mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan kerja diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan akan menjadi baik
- 3) Pengawasan, yang artinya merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

Karyawan melakukan pekerjaan tanpa disiplin akan berpengaruh negatif pada perusahaan, seperti :

- 1) Tidak tercapainya target pekerjaan yang sudah ditetapkan.
- 2) Terjadinya pemborosan dalam pemakaian material.
- 3) Terjadinya kerusakan peralatan kerja milik perusahaan.
- 4) Tingginya tingkat kecelakaan kerja.
- 5) Kurangnya rasa hormat antara karyawan dengan pimpinan.
- 6) Tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.
- 7) Menurunnya kualitas pekerjaan.
- 8) Menurunnya produktivitas kerja.

9) Menurunnya moral kerja.

Disiplin kerja adalah kesadaran diri melaksanakan pekerjaan, bekerja sesuai dengan tuntutan tugas, mematuhi peraturan. Ketaatan merupakan perilaku seseorang yang bersedia dan mempunyai kesadaran untuk mematuhi segala peraturan dan tata tertib serta norma-norma yang berlaku di sekitarnya.

Sementara itu kesediaan menunjukkan perilaku dan perbuatan seseorang dengan tanpa paksaan mengindahkan dan mengikuti peraturan dan norma yang ada, baik tertulis maupun tidak tertulis. Sedangkan kesadaran menunjukkan adanya sikap pengendalian diri yang ditandai dengan adanya mental dan moral kerja yang baik. **(Hasibuan, 2012:133).**

Disiplin merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

Kesediaan mematuhi secara sadar artinya tidak ada unsur paksaan dikalangan orang-orang untuk mentaati segala peraturan organisasi. Disiplin dalam hal ini dianggap sebagai suatu pra syarat untuk berlangsungnya seluruh aktivitas dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. **(Rivai, 2009:143).**

Pendapat Hasibuan dan Rivai sama-sama menjelaskan pengertian disiplin menyangkut tentang kersedianya seorang karyawan untuk menaati peraturan yang diberlakukan dalam organisasi. jadi disiplin yang diberlakukan organisasi ditunjukkan kepada semua karyawan untuk mengubah perilaku dari karyawan agar

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.

meningkatkan bersedia menaati peraturan yang berlaku, agar karyawan yang menaati peraturan yang berlaku diorganisasi dapat melancarkan aktifitas yang berlangsung untuk menunjang atau mewujudkan tujuan organisasi..

2.3.2 Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut **Handoko (2013:33)**, Disiplin adalah suatu kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional, ada tiga kegiatan disiplin, yaitu:

1. Disiplin Preventif

Suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Dengan cara preventif karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi, pimpinan perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif, begitu pula karyawan harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi.

2. Disiplin Korektif

Yaitu suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyetakan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku dengan tujuan memperbaiki kinerja karyawan yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.
Disiplin Progresif

Berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperbaiki kesalahannya. Kedisipinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku, tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut **Singodimedjo (2016:180)** faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin karyawan itu sendiri yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin dalam suatu organisasi atau perusahaan, sebagai berikut:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
- 3) Ada tidaknya aturan yang pasti akan dijadikan sebagai pegangan.
- 4) Keberanian atau ketegasan pimpinan dalam mengambil keputusan.
- 5) Ada tidaknya pengawasan daripimpinan.
- 6) Ada tidaknya perhatian terhadap karyawan.
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.3.4 Pendekatan Disiplin Kerja

Ada tiga pendekatan disiplin menurut **Mangkunegara (2007:65)** yaitu :

1.

Pendekatan disiplin modern

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.

Pendekatan disiplin modern yaitu menemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

- a) Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
- b) Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukuman yang berlaku.
- c) Keputusan-keputusan yang semuanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
- d) Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

2. Pendekatan disiplin dengan tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan dengan cara memberi hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

- a) Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
- b) Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggaran.
- c) Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggaran maupun kepada pegawai lainnya.
- d) Peningkatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.

e) Pemberian hukuman terhadap karyawan yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

3. Pendekatan disiplin bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi :

- Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
- Disiplin bukanlah suatu hukuman merupakan pembedaan perilaku.
- Disiplin ditujukan untuk perbuatan perilaku yang lebih baik.
- Disiplin bertujuan agar karyawan bertanggung jawab terhadap peraturannya.

2.3.5 Indikator Disiplin Kerja

Menurut **Soejono (2010:65)**, disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja yaitu:

1. Ketepatan Waktu

Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

2. Menggunakan Peralatan Kantor Dengan Baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

3. Tanggung Jawab Yang Tinggi

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

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.

4. Ketaatan Terhadap Aturan Kantor

Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal atau identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

2.4 Motivasi

2.4.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin, *movere* yang berarti “dorongan” atau “daya penggerak”. Motivasi mempersoalkan cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi ini merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut Guay et. Al (Hasibuan, 2014: 200) menyatakan bahwa motivasi mengacu pada alasan yang mendasari perilaku.

Menurut William J. Stanton (Mangkunegara, 2011:174), mengemukakan bahwa suatu motivasi adalah kebutuhan yang distimulasi dan berorientasi pada tujuan individu dalam mencapai rasa puas.

Menurut Robbins (2012:84) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian 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.

Luthans (2008:100) memandang motivasi sebagai suatu sistem yang terdiri dari :

- 1) Kebutuhan, kebutuhan diciptakan setiap kali ada ketidakseimbangan psikologis dan fisiologis.
- 2) Dorongan, pendorong atau motif (istilah kedua sering digunakan secara bergantian), yang dibentuk untuk mengurangi kebutuhan.
- 3) Insentif, pada akhir siklus motivasi adalah insentif, yang didefinisikan sebagai sesuatu yang akan meringankan kebutuhan dan mengurangi adanya dorongan.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Danim (2008:130) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan administrator. Kepemimpinan dengan gaya otoriter membuat pekerja menjadi tertekan dan acuh tak acuh dalam bekerja.
2. Sikap individu. Ada individu yang statis dan ada pula yang dinamis. Demikian juga ada individu yang bermotivasi kerja tinggi dan ada pula yang bermotivasi kerja rendah. Situasi dan kondisi di luar dari individu memberi pengaruh terhadap motivasi. Akan tetapi yang paling menentukan adalah individu itu sendiri.
3. Situasi kerja, lingkungan kerja, jarak tempuh dan fasilitas yang tersedia membangkitkan motivasi, jika persyaratan terpenuhi. Akan tetapi jika persyaratan tersebut tidak diperhatikan dapat menekan motivasi. Orang dapat bekerja dengan baik

jika faktor pendukungnya terpenuhi. Sebaliknya, pekerja dapat menjadi frustrasi jika faktor pendukung yang dia kehendaki tidak tersedia.

2.4.3 Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi menurut **Hasibuan (2014:101)**, adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 5) Mengefektifka pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung-jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 10) Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.4.4 Teori-Teori Motivasi

Teori-teori motivasi yang akan dikemukakan berikut ini merupakan hal penting, karena dapat memudahkan bagi menejemen perusahaan untuk menggerakkan dan mendorong dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada karyawan. Berikut ada beberapa teori menurut **Siagian (2008: 287)**.

1. Teori Motivasi Klasik

Teori motivasi frederick winslow taylor dinamakan teori motivasi klasik. frederick winslow bahwa memotivasi para karyawan hanya dari sudut pemenuhan

kebutuhan biologis. Kebutuhan biologis tersebut dipenuhi melalui gaji atau upah yang diberikan, baik uang maupun barang, sebagai imbalan dan prestasi yang diberikan. Frederick Winslow menyatakan bahwa konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja bilamana ia giat, mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya, manajer menentukan bagaimana tugas dikerjakan dengan menggunakan sistem intensif untuk memotivasi para pekerja. Semakin banyak mereka berproduksi, semakin besar penghasilan mereka.

2. Teori Motivasi Abraham Maslow

Teori motivasi Abraham Maslow menemukan teori motivasi yang dinamakan *Maslow's Needs Hierarchy Theory (A Theory Of Human Motivation)* atau Teori Motivasi Hierarki Kebutuhan Maslow. Teori Motivasi Abraham Maslow ini menemukan bahwa teori hierarki kebutuhan mengikuti teori jamak, yakni seseorang berperilaku dan bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang. Artinya, jika kebutuhan yang pertama telah dipenuhi, kebutuhan tingkat kedua terpenuhi muncul kebutuhan tingkat ketiga, dan sampai tingkat kebutuhan tingkat kelima. Jenjang atau kebutuhan menurut Abraham Maslow adalah sebagai berikut:

a) *Physiological Needs* (Kebutuhan Fisik Dan Biologis). Kebutuhan yang termasuk dalam kebutuhan mempertahankan hidup ini adalah makan, minum, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisik ini merangsang seseorang berperilaku dan berkerja dengan giat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

© Hak cipta dilindungi 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.

- b) *Safety And Security Needs* (Kebutuhan Keselamatan Dan Keamanan). Kebutuhan tingkat kedua menurut Maslow adalah kebutuhan keselamatan.
- c) *Affiliation Or Acceptance Needs* (Kebutuhan Sosial). Kebutuhan sosial dibutuhkan karena merupakan alat untuk berinteraksi sosial, serta diterima dalam pergaulan kelompok kerja dan masyarakat di lingkungannya. Pada dasarnya, manusia normal tidak akan mau hidup menyendiri ditempat terpencil. Ia selalu membutuhkan hidup berkelompok.
- d) *Esteem Or Status Needs* (Kebutuhan Akan Penghargaan). Yaitu kebutuhan akan penghargaan diri karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya, prestisei ini timbul karena adanya prestasi. Namun, tidak selamanya demikian. Perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam suatu organisasi, semakin tinggi pula prestiseinya. Prestasi dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai status.
- e) *Self Actualization* (Aktualisasi Diri). Kebutuhan aktualisasi adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja. Yang sangat memuaskan/luar biasa. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya. Pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh para pemimpin perusahaan yang menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.





3. Teori Motivasi Frederick Herberg

Frederick Herberg (2010:33), mengemukakan teori motivasi dua factor atau *herzberg's two factors motivation theory* atau sering juga disebut teori motivasi kesehatan (*factor higienis*). Menurut Frederick herberg, orang menginginkan dua macam factor kebutuhan, yaitu :

- a) Kebutuhan akan kesehatan atau pemeliharaan *maintenance factors* (factor pemeliharaan). Faktor pemeliharaan berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman dan kesehatan badaniah.
- b) Faktor pemeliharaan menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat dan dapat menghasilkan pekerjaan dengan baik.

4. Teori Motivasi Prestasi dari Mc.Clelland

Mc.Clelland mengemukakan teorinya, yaitu *Mc.Clelland Achievement Motivation Theory* atau teori motivasi prestasi Mc.Clelland. Mc.Clelland berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energy ini dilepaskan dan digunakan, sangat tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia.

Berdasarkan beberapa teori motivasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak cukup memenuhi kebutuhan makan dan minum pakaian saja. Orang juga mengharapkan pemuasan kebutuhan biologis dan psikologis. Semakin tinggi status seseorang dalam perusahaan, motivasi mereka dalam pemenuhan kebutuhan jasmani

semakin tinggi. Semakin ada kesempatan untuk memperoleh kepuasan material dan non material dari hasil kerjanya, semakin semangat seseorang untuk bekerja dengan mengerahkan kemampuan yang dimiliki.

2.4.5 Indikator Motivasi

Menurut **Siagian (2008: 138)**, mengemukakan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1. Daya Pendorong

Daya pendorong adalah semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum. Namun, cara-cara yang digunakan dalam mengejar kepuasan terhadap daya pendorong tersebut berbeda bagi tiap individu menurut latar belakang kebudayaan masing-masing.

2. Kemauan

Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi (ada pengaruh) dari luar diri. Kata ini mengindikasikan ada yang akan dilakukan sebagai reaksi atas tawaran tertentu dari luar.

3. Kerelaan

Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinnya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.



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.

4. Membentuk Keahlian

Keahlian : kemahiran di suatu ilmu (kepandaian, pekerjaan) Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau perubahan kemahiran seseorang dalam suatu ilmu tertentu.

2.5 Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Islam

2.5.1 Kinerja Dalam Perspektif Islam

Islam adalah agama yang mengatur tatanan hidup dengan sempurna, baik kehidupan individu maupun masyarakat. Sesungguhnya, bahwa islam itu merupakan aturan yang sempurna dan menyeluruh. Dengan islam, Allah SWT menghormati dan memuliakan manusia agar hidup berbahagia dimuka bumi.

Salah satu nya yaitu manusia harus bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas dan cita-citanya. Dorongan kerja keras dalam ajaran islam termasuk dalam system moral dalam islam. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Qur'an :

وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ

Artinya: *Dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridhaan) Kami, benar-benar akan Kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan Kami. Dan sesungguhnya Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik. (Q.S. Al-Ankabut Ayat 69).*

Dari ayat diatas dapat dijelaskan bahwa kesungguhan dalam bekerja, digambarkan bagaimana berjalan diatas punggung bukit. Sikap kerja seorang muslim

dalam menempuh hidup dengan kekuatan dan kemampuan yang tangguh tidak boleh lemah, hendaklah dengan kesungguhan hati sebagai sikap hidup.

2.5.2 Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam

Islam juga memerintahkan umatnya untuk selalu konsisten terhadap peraturan Allah yang telah ditetapkan. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Huud ayat 112 :

فَاسْتَقِمْ كَمَا أُمِرْتَ وَمَنْ تَابَ مَعَكَ وَلَا تَطْغَوْا إِنَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

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

Disiplin berasal dari bahasa latin yaitu disiplin yang memiliki arti latihan atau pendidikan, kesopanan, dan kerohanian yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan (Sinaga, 2012:70).

Disiplin adalah sikap mental untuk bisa mematuhi peraturan dan bertindak sesuai peraturan secara suka rela (Aeni, 2011:45).

Selain itu ada penjelasan isi Al-Qur’an yang lain menyatakan bahwa orang yang dapat menjaga ketaatan dan amanat dari orang banyak berarti sudah bisa bertanggung jawab atas tugas pokoknya.

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.



2.5.3 Motivasi Dalam Perspektif Islam

وَيُسَبِّحُ الرَّعْدُ بِحَمْدِهِ وَالْمَلَائِكَةُ مِنْ خِيفَتِهِ وَيُرْسِلُ الصَّوَاعِقَ
فَيُصِيبُ 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 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 idealism dan optimism 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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.6 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian sejenis yang telah dilakukan sebelumnya berperan sangat penting dalam sebuah penelitian yang akan dilakukan. Karena dengan adanya penelitian sebelumnya maka penulis saat ini dapat membantu dalam penulisan yang akan dihadapi.

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 2.1 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1	Dwipayana (2013)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Percetakan Sadha Jaya di Denpasar.	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Okto Abrivianto P Bambang Swasto (2014)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Hrd PT. Arthawena Sakti Gemilang Malang	Terdapat pengaruh yakni signifikan antara variabel motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap variabel kinerja karyawan. Demikian diketahui adanya pengaruh signifikan dari motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan di perusahaan arthawenasakti gemilang malang.
3	Nita nilam sari (2014)	Pengaruh Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kualitas Pelayanan Housekeeping Department di Patma Hotel Bandung.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja ada pada klasifikasi tinggi sebesar 72,9% yang mempengaruhi kinerja karyawan.



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.

No	Nama Peneliti Tahun	Judul	Hasil Penelitian
4	Sukarani (2013)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Columbindo Perdana Cabang Purwore	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif baik secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri dari motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
5	Tutik Pebrianti (2013)	Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan	variabel disiplin pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Variabel motivasi pegawai juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Variabel disiplin dan motivasi pegawai serentak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja di lingkungan Biro Humas dan Protokol Setda Provinsi Sumatera Selatan.

2.7 Kerangka Pemikiran

Variabel adalah objek penelitian atau sesuatu yang menjadi titik perhatian, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran dalam penelitian ini, yaitu :

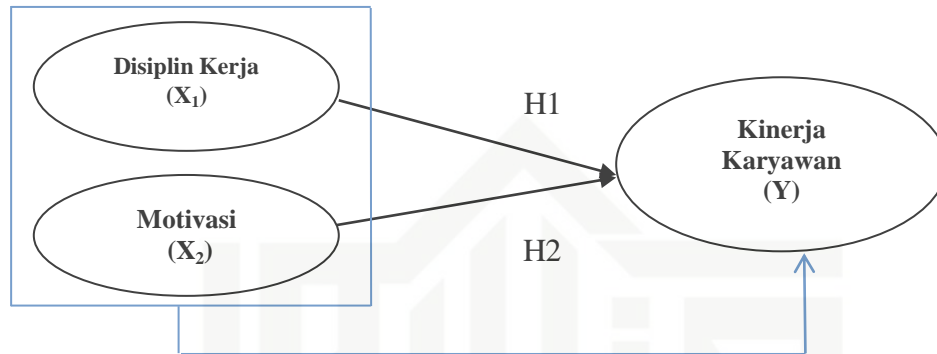
UIN SUSKA RIAU

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.

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran Penelitian



Keterangan:

H₁ = Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

H₂ = Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

2.8 Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah serta mempelajari data-data yang ada maka penulis membuat suatu hipotesis yaitu :

H₁: Diduga bahwa Disiplin Kerja secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Riau Kemari (PRK) Duri

H₂: Diduga bahwa Motivasi secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Riau Kemari (PRK) Duri

2.9 Variabel Penelitian

1. Variabel Penelitian Variabel Penelitian

Adapun yang menjadi variabel penelitian ini adalah:

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.

Variabel Terikat (Dependen) : Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Bebas (Independen) : Disiplin Kerja (X1)

Variabel Bebas (Independen) ; Motivasi (X2)

2. Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Tabel 2.2: Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi	Indikator	Skala
Kinerja Pegawai (Y) adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. (Rivai dan Segala, 2009).	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian (Robbins, 2013:244)	Likert
Disiplin Kerja (X₁) adalah sikap kesediaan dan kerelaan untuk mematuhi dan metaati norma-norma dan peraturan yang berlaku disekitarnya. (Singodimedjo, dalam edy Sutrisno 2016)	1. Ketepatan Waktu 2. Menggunakan Peralatan Kantor Sengan Baik 3. Tanggung Jawab Yang Tinggi 4. Ketaatan Terhadap Aturan Kantor (Soejono, 2010)	Likert
Motivasi (X₂) adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. (Wibowo, 2010)	1. Daya Pendorong 2. Kemauan 3. Kerelaan 4. Membentuk Keahlian 5. Membentuk Keterampilan 6. Tanggung Jawab 7. Kewajiban 8. Tujuan (Sondang,P.Siagian, 2008)	Likert