# BAB II

# LANDASAN TEORI

## A. Kajian Teoritis

### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan suatu alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan manajemen, daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan. Manajemen sendiri terdiri atas enam unsur (6M) yaitu: *Men, Money, Methods, Materials, Machine, dan Market*.[1]

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidak produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Sebab sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapai tujuan perusahaan, sehingga berbagai pengalaman dalam hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai

[1] H. Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hal.1

arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia.[2]

Dalam Islam, sumber daya manusia merupakan hal yang paling mendasar bagi pengelolaan semua sumber daya yang ada di muka bumi, hal ini seperti yang telah dijelaskan dalam Al-Qur'an surah Al-Jatsiyah ayat 13:

وَسَخَّرَلَكُمْ مَّافِى السَّمَوَتِ وَمَا فِى الأَرْضِ جَمِيْعًا مِنْهُ إِنَّ فِى ذَلِكَ لأَيَتِ لِقَوْمِ يَتَفَكَّرُوْنَ

Artinya: *"Dan Dia menundukkan untukmu apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi semuanya, (sebagai rahmat) dari pada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berpikir".*[3]

Pada hakikatnya seluruh ciptaan Allah SWT yang ada di muka bumi ini disediakan untuk kebutuhan manusia. Alam dan siisinya diciptakan untuk manusia sebagai rahmat dari Allah. Manusia yang emanfaatkan alam untuk mencukupi kebutuhannya hidupnya, maka akan salah adanya jika manusia memanfaatkan manusia lain untuk memenuhi kebutuhannya. Adapun hubungan antara manusia dengan manusia lain merupakan tolong enolong sebagai makhluk sosial. Setiap manusia mempunyai hak dan kewajibannya masing-masing. Termasuk dalam manajemen sumber daya manusia, ada yang berperan sebagai ketua dan adapula yang berperan menjadi anggota.

---

[2] Veithzal Rivai Zainal, H. Mansyur Ramly, Thoby Mutis, Willy Arafah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahan Dari Teori ke Praktik,* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015), hal. 4

[3] Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya,*(Bandung: Gema Risalah Press,1986), hal. 499

b. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas:[4]

1) Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.

2) Karyawan

Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian. Posisi karyawan dalam perusahaan dibedakan atas karyawan operasional dan karyawan manajerial

3) Karyawan Operasional

Karyawan operasional adalah setiap orang yang secara langsung harus mengerjakan sendiri pekerjaannya sesuai dengan perintah atasan.

4) Karyawan Manajerial

Karyawan manajerial adalah setiap orang yang berhak memerintah bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dan dikerjakan sesuai dengan perintah. Mereka

[4] Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* ... hlm. 12

mencapai tujuannya melalui kegiatan kegiatan orang lain. Karyawan manajerial dibedakan atas manajer lini dan manajer staf.

a) Manajer Lini

Manajer Lini adalah seorang pemimpin yang mempunyai wewenang lini *(line authority),* berhak dan bertanggung jawab langsung merealisasi tujuan perusahaan.

b) Manajer Staf

Manajer staf adalah pemimpin yang mempunyai wewenang staf *(staffauthority)* yang hanya berhak memberikan saran dan pelayanan untuk memperlancar penyelesaian tugas-tugas manajer lini.

c) Pemimpin atau Manajer

Pemimpin adalah seseorang yang mepergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Setiap pemimpin atau manajer adalah termasuk manajer personalia, karena tugasnya adalah mengatur personel yang menjadi bawahannya. Kepemimpinan adalah gaya seorang mempengaruhi bawahannya agar mau bekerjasama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya. Asas-asas kepemimpinan adalah bersikap tegas dan rasional, bertindak konsisten dan berlaku adil dan jujur.

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada dasarnya, tujuan akhir yang ingin di capai oleh suatu perusahaan adalah sebagai berikut:[5]

1) Peningkatan efisiensi
2) Peningkatan efektivitas
3) Peningkatan produktivitas
4) Rendahnya tingkat perpindahan pegawai
5) Rendahnya tingkat absensi
6) Tingginya kepuasan kerja karyawan
7) Tingginya kualitas pelayanan
8) Rendahnya komplain dari pelanggan
9) Meningkatnya bisnis perusahaan

**2. Kinerja Karyawan**

a. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari *kata Job Performance atau Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Mangkunegara 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.[6]

---

[5] Veithzal Rivai Zainal, H. Mansyur Ramly, Thoby Mutis, Willy Arafah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* ..., hal. 12-13

[6] Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,* Cetakan Pertama, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya,2005), hal.67

Menurut Hersey dan Blanchard dalam Rivai, kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.[7] Menurut Kasmir, kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.[8]

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dalam periode tertentu. Setiap individu dalam suatu organisasi dituntut berupaya semaksimal mungkin menjalankan profesinya sebaik mungkin. Sebagai karyawan yang profesional hendaknya berusaha selalu meningkatkan kinerjanya yang merupakan modal bagi keberhasilan sebuah organisasi.

Wilson Bangun mengemukakan enam kriteria utama kinerja yang dapat dinilai, yaitu:[9]

---

[7] Veithzal Rivai & Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi Kedua, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,2010), hal.15

[8] Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hal.232

[9] Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2017), hal.234

1) Kualitas

   Tingkat dimana proses atau hasil kerja dari suatu kegiatan yang sempurna, dengan kata lain melaksanakan suatu kegiatan dengan cara yang ideal atau menyelesaikan tugas dengan tujuan yang ditetapkan.

2) Kuantitas

   Besaran yang dihasilkan dalam bentuk nilai uang, sejumlah unit, atau sejumlah kegiatan yang dihasilkan.

3) Ketepatan waktu

   Tingkat dimana kegiatan diselesaikan atau hasil yang diselesaikan, dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditetapkan dan menggunakan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

4) Kehadiran di tempat kerja

   Kehadiran pegawai sesuai dengan aturan atau tata tertib yang berlaku dalam organisasi.

5) Sikap Kooperatif

   Sikap bekerja sama dengan baik dan taat sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam organisasi.

Pendapat di atas mengemukakan bahwa setiap tingkatan atau jabatan dalam organisasi, kinerja pegawainya dapat dilihat dari enam aspek tersebut, oleh karena itu disebut sebagai kriteria utama, meskipun nantinya dapat dimasukkan aspek lain yag lebih spesifik untuk masing-masing pekerjaan yang ada.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Davis dalam Mangkunegara yang merumuskan bahwa:

*Human performance = Ability+Motivation*

*Motivation = Attitude+Situation*

*Ability = Knowledge+Skill*

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability)* pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan 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.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. motivasi merupakan kondisi

yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untu mencapai tujuan organisasi atau tujuan kerja.[10]

Menurut Kasmir, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan dan Keahlian

   Kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin seseorang memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2) Pengetahuan

   Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya.

3) Rancangan Kerja

   Rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuan. Artinya, jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4) Kepribadian

   Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau

[10] Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya,2013), hal.67-68.

karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5) Motivasi Kerja

Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6) Kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memeritah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya Kepemimpinan

Gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

8) Budaya Organisasi

Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan guna mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota perusahaan atau organisasi.

9) Kepuasan Kerja

Perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula.

10) Lingkungan Kerja

Suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11) Loyalitas

Kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi buruk.

12) Komitmen

Kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13) Disiplin Kerja

Usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. [11]

Jadi dapat disimpulkan bahwa kemampuan individu, motivasi kerja dan disiplin kerja adalah faktor dari kinerja karyawan.

**3. Kemampuan Individu**

a. Pengertian Kemampuan Individu

Orang-orang yang terlibat pada organisasi dalam menjalankan aktivitasnya membutuhkan berbagai kemampuan. Seseorang individu dapat mencapai kinerja yang memuaskan tergantung pada kemampuan

[11] Kasmir, Manajemen Sumber Daya..., hal.65-71

kerjanya, karena kemampuan kerja menunjukkan potensi seseorang untuk melaksanakan aktivitas kerjanya.

Robbins menjelaskan bahwa kemampuan (*ability)* merujuk ke suatu kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Itulah penilaian dewasa ini akan apa yang dapat dilakukan seseorang. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakikatnya tersusun dari dua faktor, kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.[12]

Kemampuan (*abilities)* seseorang akan turut serta menentukan perilaku dan hasilnya. Maksud dari kemampuan atau *abilities* ialah bakat yang melekat pada seseorang untuk melakukan suatu kegiatan secara phisik atau mental yang ia peroleh sejak lahir, belajar, dan dari pengalaman.[13] Setiap orang mempunyai kelebihan dan kekurangan dalam hal kemampuan yang membuat relatif unggul atau rendah dibandingkan orang-orang lain dalam melakukan tugas atau kegiatan tertentu. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan adalah kapasitas individu atau potensi seseorang untuk melaksanakan pekerjaan yang menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan.[14]

Perbedaan individual dalam kemampuan dan ketrampilan yang menyertainya adalah suatu yang perlu diperhatikan oleh para manajer

---

[12] Stephen Robbins *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi edisi kelima* ( Jakarta:Erlangga, 2002), hal.46

[13] Sigit Soehardi, *Perilaku Organisasi,* (Yogyakarta: BPFE UST,2003), hal. 24

karena tidak ada yang dapat dicapai karyawan dengan ketrampilan yang sesuai. Kemampuan menunjukkan ciri luas karakteristik tanggung jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal berlawanan dengan kemampuan kerja mental maupun fisik. Kemampuan seseorang berbeda satu dengan yang lainnya. Perbedaan ini ada yang beranggapan diisebabkan sejak lahir dan ada pula yang beranggapan disebabkan perbedaan penyerapan informasi dari suatu gejala maupun kombinasi dari keduanya.

Oleh karenanya kecerdasan merupakan salah satu perwujudan dari kemampuan seseorang, ada pula yang beranggapan bahwa kecerdasan seseorang itu juga berasal dari pembawaan sejak lahir, ada pula yang beranggapan karena didikan dan pengalaman. Dan karena perbedaan kemampuannya ini maka dapat kiranya dipergunakan untuk memprediksi pelaksanaan dan hasil kerja seseorang yang bekerja sama di dalam suatu organisasi tertentu.[15]

Kemampuan, menunjukkan ciri luas dan karakteristik tanggung jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal berlawanan dengan kemmapuan kerja mental dan fisik. Sedangkan ketrampilan merupakan kapasitas khusus untuk memanipulasi objek secara fisik. Dalam pengertian yang lain kemampuan adalah *trait* (bawahan atau dipelajari) yang memungkinkan seseorang melakukan sesuatu melalui mental fisiknya. Sedangkan ketrampilan merupakan

[15] M.Thoha, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2005), hal.37

kapasitas khusus untuk memanipulasi objek secara fisik. Ketrampilan adalah kompetensi yang berhubungan dengan tugas, seperti ketrampilan mengoperasikan komputer, atau berkomunikasi dengan jelas untuk tujuan dan misi kelompok.

Kemampuan manusia dapat berubah dan dapat ditingkatkan dengan latihan. Kepandaian dapat ditingkatkan dengan belajar, sementara ketrampilan dapat ditambah dengan mengerjakan berulang-ulang. Kemampuan ini digunakan sebagai kapasitas dalam melakukan berbagai pekerjaan. Untuk mengukur kapasitas tersebut dapat dibedakan menjadi kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.[16]

1) Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan mental. Tes IQ, misalnnya, dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual umum seseorang. Tujuh dimensi yang paling sering dikutip yang membentuk kemampuan intelektual adalah kemahiran berhitung, pemahaman verbal, kecepatan perseptual, penalaran induktif, visualisasi ruang, dan daya ingat. [17]

---

[16] Marwan, Pengelolaan Karyawan, (Yogyakarta: BPFE, 1986), Hal.11

[17] Saka Yulius, *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sekretarit Di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu*, Skripsi (Bengkulu: Universitas Bengkulu, 2014), Hal.12

**Tabel 2.1 Dimensi dan Indikator Kemampuan Intelektual**

| Dimensi | Indikator |
|---|---|
| Kecerdasan Numeris | Kemampuan berhitung |
| Pemahaman Verbal | Kemampuan memahami apa yang dibaca dan atau didengar |
| Kecepatan Perseptual | Kemampuan mengenali kemiripan dan perbedaan secara cepat dan tepat |
| Penalaran Induktif | Kemampuan mengenali suatu urutan logis dan menilai dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah |
| Penalaran deduktif | Kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dan suatu argument |
| Visualisasi ruang | Kemampuan membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisi dalam ruang dirubah |
| Ingatan | Kemampuan menahan dan mengenang kembali pengetahuan masa lalu |

*Sumber: Robbins(2001)*

Kemampuan intelektual ini dibutuhkan untuk menunjukkan aktivitas-aktivitas mental. Secara umum dapat dikatakan bahwa makin tinggi hierarki jabatan seseorang di dalam perusahaan, makin dibutuhkan kemampuan intelegen dan verbal untuk

mensukseskan pekerjaannya.[18] Terdapat tiga kategori kemampuan SDM dalam dimensi kualitas tersebut yang perlu di kaji, yaitu kemampuan dan keahlian yang bersifat konseptual *(conceptual skill),* keahlian yang bersifat *"human" (human skill)* dan keahlian yang bersifat *(tecnikalskill).*

a) Keahlian Konseptual *(conceptual skill)*

Keahlian konseptual menyangkut kemampuan individu dalam organisasi dalam berbagai fungsi manajerial seperti pengambilan keputusan, penyelesaian konflik dan problem yang kompleks, penyusunan strategi dan kebijakan. Kemampuan ini memerlukan dukungan pengetahuan ynag harus selalu diperbaruhi.

b) Keahlian yang bersifat *"human" (human skill)*

Pada diri individu pada level jabatan apapun harus memiliki kemampuan bekerja sama, *interrelionship,* komunikasi dalam kelompok. Kemampuan sosial/human merupakan kemampuan dalam bekerja dengan orang lain yang mencakup pemahaman tentang motivasi dan penerapan kepemimpinan yang efektif.

c) Keahlian yang bersifat *(tecnikalskill)*

Kemampuan individu yang lebih bersifat keahlian khusus teknik operasional seperti mengoperasikan alat-alat dan kegiatan-kegiatan yang bersifat administratif lainnya.

[18] Stephen. Robbins, *Perilaku Organisasi...,* hal.81

Kemampuan dan keahlian penting bagi peningkatan efektivitas organisasi diberbagai level guna mencapai tujuan yang diharapkan sejalan dengan perubahan yang dihadapi.[19]

Kemampuan teknis merupakan suatu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik. dan peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas tertentu yang diperoleh dari pengalaman, pendidikan, dan training. Untuk mewujudkan pekerja muslim yang profesional, Islam telah memberikan tuntunan yang sangat jelas. *Kafa'ah* atau keahlian dan kecakapan diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman. *Himmatul 'Amal* atau etos kerja yang tinggi diraih dengan jalan menjadikan motivasi ibadah sebagai pendorong utama disamping motivasi penghargaan dan hukuman serta perolehan material. Serta *Amanah* atau sifat terpercaya dan bertanggung jawab diperoleh dengan menjadikan tauhid sebagai unsur pendorong dan pengontrol utama tingkah laku.

Al-Qur'an memerintahkan orang-orang yang beriman yang mempunyai kemampuan fisik untuk bekerja keras, yang termaktub dalam surat *Al-Qashsash (28):26*

قَالَتْ إِحْدَا هُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْ جِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ
اسْتَأْجَرْتَ القَوِيُّ الْأَمِين

[19] *Ibid*, hal.219-220

*Artinya "Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".*[20]

Dan dalam Al-Qur'an surat *Yusuf (12):55,* sebagai berikut:

قَالَ اجْعَلْنِيْ عَلىَ خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي
حَفِظٌ عَلِيْمٌ

*Berkata Yusuf: "Jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir); Sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan".*[21]

Dua ayat di atas menjelaskan tentang kisah Nabi Musa dan Nabi Yusuf. Dua kisah yang diceritakan Al-Qur'an ini mengisyaratkan kaidah tentang orang yang terbaik untuk menduduki suatu jabatan. Ada dua yang menjadi standar penilaian dalam memilih atau mempromosikan pegawai atau karyawan, yaitu Alquwwah (kekuatan) dan Al-amanah. Kekuatan di sini memiliki arti yang luas, tergantung jenis dan karakter suatu pekerjaan dan profesi. Al-amanah di sini meliputi kemampuan intelektual dan ketrampilan tertentu yang dibutuhkan untuk jenis dan karakter tertentu pula.

2) Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan. Kemampuan fisik ini disesuaikan

[20] Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya...*, hal.613
[21] Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemah...*, hal.357

dengan jenis pekerjaan yang dijalankan. Ada sembilan kemampuan fisik dasar yang porsinya berbeda-beda dimiliki oleh setiap individu.[22]

**Tabel 2.2 Dimensi dan Indikator Kemampuan Fisik**

| Dimensi | Indikator |
|---|---|
| Kekuatan | |
| Kekuatan Dinamis | Kemampuan untuk mengenakan kekuatan otot secara berulang-ulang atau sinambung panjang suatu kurun waktu |
| Kekuatan tubuh | Kemampuan untuk mengenakan kekuatan otot |
| Kekuatan Statis | Kemampuan untuk mengenakan kekuatan terhadap objek luar |
| Kekuatan | Kemampuan menghabiskan suatu maksimum energi eksplosif dalam satu atau deretan tindakan displosif |
| Keluwesan | |
| Keluwesan exstent | Kemampuan menggerakkan otot tubuh dan meregang punggung sejauh mungkin |
| Keluwesan dinamis | Kemampuan melakukan gerakan cepat |
| Lain-lain | |
| Kondisi tubuh | Kemampuan mengkoordinasikan tindakan- |

[22] Saka Yulius, *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi*.....hal.12

| | |
|---|---|
| | tindakan serentak dari bagian-bagian tubuh berlainan |
| Keseimbangan | Kemampuan mempertahankan keseimbangan meskipun ada kekuatan yang mengganggu keseimbangan itu |
| Stamina | Kemampuan melanjutkan upaya maksimum yang menurut upaya yang diperpanjang sepanjang kurun waktu |

*Sumber: Robbins(2001)*

Menurut Davis yang dikutip Mangkunegara, faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan adalah faktor pengetahuan (*knowledge)* dan faktor ketrampilan (*skill).*

1) Pengetahuan *(Knowledge)* yaitu informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran dan pengalaman yang terakumulasi sehingga bisa diaplikasikan ke dalam pekerjaan pegawai itu sendiri.
2) Keterampilan (*skill)* adalah kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien secara teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi.[23]

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Individu

Menurut Nitisemito faktor yang mempengaruhi kemampuan individu antara lain:

[23] *Ibid,* hal.13-14

1) Pendidikan dan pelatihan

Dalam pelatihan sangat penting untuk diketahui setiap tahap yang berkaitan dengan bagaimana menyelesaikan pekerjaan tersebut, kita tidak dapat berasumsi bahwa peserta pelatihan dapat mengerjakan sesuatu tanpa harus diberitahu terlebih dahulu. Salah satu sumber materi pelatihan adalah *job description*, ataupun pengertiannya uraian kegiatan yang dilakukan oleh seseorang pegawai sehingga seluruh pekerjaan pada bidang tersebut dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

2) Gizi dan kesehatan

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

c. Dimensi dan indikator Kemampuan Individu menurut Sutermeister[24]:

1) Produktivitas kerja (kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan baik, berkonsentrasi sangat diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan)

[24] Adnan Pardede, *Pengaruh Motivasi Kerja, kemampuan kerja, dan sistem kompensasi terhadap prestasi kerja.*(Jakarta:2015)

2) Pengetahuan (pendidikan formal, dapat berfikir cepat untuk memecahkan masalah pekerjaan)

3) Keterampilan (cepat beradaptasi dan berinteraksi di lingkungan kerja, melakukan pekerjaan teliti dan rapi, kemampuan menguasai pekerjaan).[25]

**4. Motivasi Kerja**

a. Pengertian Motivasi

Hasibuan menjelaskan motivasi berasal dari bahasa latin, *moreve* yang berarti dorongan atau daya penggerak seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Menurut Wayne F. Cascio motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya (misalnya: rasa lapar, haus, dan bermasyarakat). Sedangkan Menurut Steppen P. Robbine motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu.[26]

Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka

---

[26] H. Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014),hal.219

mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeingian untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. [27]

Menurut Rivai dalam bukunya motivasi adalah serangkaian sikap nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari 2 komponen, yaitu: arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan

[27] *Ibid*, hal.216

membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka. [28]

Pentingnya motivasi harus dilakukan pimpinan terhadap bawahannya adalah:

1) Karena pimpinan membagi-bagikan pekerjaannya kepada para bawahan untuk dikerjakan dengan baik.
2) Karena ada bawahan yang mampu untuk mengerjakan pekerjaannya, tetapi ia malas atau kurang bergairah mengerjakannya.
3) Untuk memelihara dan atau meningkatkan kegairahan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
4) Untuk memberikan penghargaan dan kepuasan kerja kepada bawahannya.

Pimpinan dalam memotivasi bawahan sangat sulit, karena pimpinan sulit untuk mengetahui kebutuhan dan keinginan yang diperlukan bawahan dari hasil pekerjaannya itu. Orang-orang mau bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan (fisik dan mental), baik itu kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadarinya. Kebutuhan setiap orang adalah sama, tetapi keinginan dari setiap orang tidak sama, karena dipengaruhi oleh selera kebiasaan dan lingkungannya. Jadi yang bisa dilakukan oleh pimpinan hanya berdasarkan perkiraan-perkiraan mengenai kebutuhan

[28] Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,2005), hal. 455

atau keinginan-keinginan yang dapat merangsang gairah kerja bawahannya. [29]

b. Tujuan dan Fungsi Motivasi

Pada umumnya tujuan motivasi adalah untuk meningkatkan semangat kerja para karyawan. Tujuan motivasi Menurut Hasibuan adalah[30]:

1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan.
5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat karyawan.
6) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8) Meningkatkan kreatifitas dan pertisipasi karyawan.
9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
10) Mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugasnya.
11) Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Fungsi motivasi bagi manusia bagi manusia termasuk pekerja adalah sebagai berikut:[31]

1) Motivasi berfungsi sebagai energi atau motor penggerak bagi manusia, ibarat bahan bakar pada kendaraan.

---

[29] H. Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*..., hal.216-217
[30] *Ibid*, hal.221
[31] Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif,* (Ah Mada Universitas Press, Anggota Ikapi, 2005), hal.359

2) Motivasi merupakan pengaturan dalam memilih alternatif diantara dua atau lebih kegiatan yang bertentangan. dengan memperkuat suatu motivasi, akan memperlemah motivasi yang lain, maka seseorang hanya akan melakukan satu aktivitas dan meninggalkan aktivitas yang lain.

3) Motivasi merupakan pengaturan arah atau tujuan dalam melakukan aktivitas. Dengan kata lain setiap orang hanya akan memilih dan berusaha untuk mencapai tujuan, yang motivasinya tinggi dan bukan mewujudkan tujuan yang lemah motivasinya.

c. Teori – Teori Dalam Motivasi

1) Teori kepuasan *(Content Theory)*[32]

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan dan mendorong semangat berkerja seseorang.

Teori kepuasan (Content Theory) ini dikenal antara lain :

a) Teori Motivasi Klasik (Teori Kebutuhan Tunggal) oleh F.W Taylor, menurut teori ini motivasi para pekerja hanya untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan biologis saja. Seperti apabila gaji upah yang diberikan besar atau dinaikkan maka semangat bekerja mereka akan meningkat.

[32] Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ( Jakarta, Pt Bumi Aksara,2007). Hlm 223

b) Teori Kebutuhan Maslow

- Kebutuhan Fisik yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang seperti makan, minum, udara, perumahan dan lain-lain.
- Kebutuhan keamanan dan keselamatan adalah kebutuhan akan keamanan dari ancaman, yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan.
- Kebutuhan sosial, teman, dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok karyawan dan lingkungannya.
- Kebutuhan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.
- Kebutuhan akan aktualisasi diri, dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain.

c) Teori Motivasi Prestasi David McClelland.

- Kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Teori ini mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal.

- Kebutuhan akan afiliasi ini akan menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat kerja seseorang yaitu kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain, kebutuhan akan perasaan dihormati, kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal dan kebutuhan akan perasaan ikut serta.

2) Teori Proses.

Pada dasarnya teori ini mencoba menjawab pertanyaan, bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu, agar setiap individu bekerja giat sesuai dengan keinginan manajer. Teori ini merupakan proses sebab dan akibat bagaimana seseorang bekerja serta hasil apa yang akan diperolehnya.[33]

Teori proses ini dikenal atas :

a) Teori harapan Victor H. Vroom

- Harapan *(expectancy)* adalah suatu kesempatan yang diberikan akan terjadi sesuatu.
- Nilai *(velance)*adalah akibat dari perilaku tertentu mempunyai nilai atau martabat tertentu (daya atau nilai motivasi) bagi setiap individu bersangkutan.

[33] *Ibid*, hal.234

- Pertautan *(instrumentality)* adalah persepsi dari individu bahwa hasil tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua.

b) Teori keadilan

Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, jadi atasan harus bertindak adil pada semua bawahannya. penilaian, pengakuan maupun pemberian kompensasi harus dilakukan secar objektif (baik atau salah) dan adil, bukan karena suka atau tidak suka.

3) Teori pengukuhan.

Teori ini didasarkan atas sebab akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. misalnya seperti promosi tergantung dari prestasi yang selalu dapat dipertahankan.

Teori pengukuhan terdiri dari dua jenis :[34]

- pengukuhan positif yaitu bertambahnya frekuensi perilaku, terjadi jika pengukuh positif diterapakan secara bersyarat.
- pengukuhan negatif, yaitu bertambahnya frekuensi perilaku, terjadi jika pengkuhan negatif dihilangkan secara bersyarat.

d. Motivasi Dalam Perspektif Islam

Motivasi berperan penting dalam diri manusia, karena tidak ada yang memenuhi semua kebutuhan kita, dan tidak akan

[34] Ibid, hal.238

mendapatkan apa yang kita inginkan kecuali dengan berusaha untuk meraihnya sendiri. Orang yang memiliki motivasi yang kuat pada dirinya selalu menanamkan niat yang sungguh-sungguh, dan selalu bekerja keras, kerja yang baik menurut Islam yang sesuai sifat-sifat utama Rasul yang harus diteladani:

1) Siddiq (benar, jujur)
3) Amanah (Tanggungjawab, dapat dipercaya)
4) Fathanah (kecerdikan, Kebijaksanaan), dan
5) Tablig (komunikasi, keterbukaan).

Berikut adalah motivasi kerja dalam Islam menurut Muwafiq Saleh, yakni:[35]

1) Niat Baik dan Benar (Mengharap Ridho Allah)
2) Taqwa dalam bekerja
3) Taat melaksanakan perintahnya dan menjauhi larangannya.

Motivasi kerja dalam Islam adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara tapi untuk beribadah. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam. Ikhlas dalam bekerja. Ikhlas adalah syarat kunci diterimanya amal perbuatan manusia disisi Allah SWT. Suatu

[35] Asra Putri Mustika, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Asn Di Tinjau Dari Perspektif Etos Kerja Islam Studi Pada Kantor Kecamatan Kebun Tebu Kabupaten Lampung Barat,* (Lampung: Universitas Islam Negeri ( Uin ) Raden Intan Lampung , 2017), hal.27

kegiatan atau aktifitas termasuk kerja jika dilakukan dengan iklas maka akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT. Dalam islam motivasi kerja dijelaskan dalam Al-Qur'an surat Ar-Ra’d ayat 11 yang berbunyi :

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ
أَمْرِاللَّهِ إِنَّ اللَّه لاَيُغَيِّرُمَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوامابِأَنفُسِهِمْ وَإِذَا
أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلاَ مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

"*Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran,di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. 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 tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia".*[36]

Dari ayat di atas kita bisa mengambil kesimpulan bahwa ternyata motivasi yang paling kuat adalah dari dalam diri seseorang. Motivasi sangat berpengaruh dalam gerak-gerik seseorang dalam setiap tindak tanduknya. Motivasi adalah kekuatan-kekuatan diri dalam diri individu yang menggerakkan individu untuk berbuat. Jadi, suatu kekuatan atau keinginan yang datang dari dalam hati nurani manusia untuk melakukan suatu perbuatan tertentu. Peranan motivasi itu sangat besar artinya dalam bimbingan dan mengarahkan seseorang terhadap tingkah laku keagamaan. Namun demikian ada motivasi tertentu yang

[36] Departemen Agama RI, *Al-Qur’an dan Terjemahnya*..., hal.370

sebenarnya timbul dalam diri manusia karena terbukanya hati manusia terhadap hidayah Allah SWT.

**5. Disiplin Kerja**

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan dua kata yang memiliki pengertian sendiri-sendiri. Menurut Handoko, disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Menurut Heidjrachman dan Husnan, disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap "perintah" dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada "perintah". Dari pengertian di atas dapat di simpulkan bahwa disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan organisasi.

Sementara itu, kata kedua adalah kerja. Pengertian kerja menurut Talizidudu Ndraha adalah suatu aktivitas yang dilakukan seseorang untuk memperoleh nilai positif dari aktivitas tersebut. Menurut Muchdarsyah Sinungan kerja di samping untuk memenuhi kebutuhan hidup, juga mempunyai nilai terhadap lingkungan kerja atau perusahaan dan masyarakat luas.

Dari uraian pengertian disiplin dan kerja maka pengertian dari disiplin kerja itu sendiri adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian disiplin kerja merupakan suatu alat yang

digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan.[37]

b. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara ada dua jenis bentuk disiplin kerja yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.[38]

1) Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai berdisiplin. Untuk efektifnya disiplin preventif ini, manajer perlu memperhatikan hal-hal berikut ini (Simamora):

a) Penyelarasan pegawai dengan pekerjaannya melalui seleksi. pengujian, dan prosedur-prosedur penempatan yang efektif.
b) Mengorientasikan pegawai secara benar pada pekerjaan, dan memberikan pelatihan yang diperlukan.
c) Menjelaskan perilaku pegawai yang tepat.
d) Memberikan umpan balik yang positif dan konstruktif kepada para pegawai tentang kinerja.
e) Mengondisikan para pegawai dapat mengutaran masalah-masalah mereka pada manajemen.

[37] Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cet.01* (Jakarta:PT Bumi Aksara , 2016), hal.334-335

[38] *Ibid,* hal.336

2) Disiplin Korektif

Disiplin Korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan agar tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada suatu perusahaan. Dalam disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan.

Menurut Robert Bacal, bentuk disiplin kerja ada disiplin progresif. Disiplin ini merupakan proses dimana sang manajer menggunaan paksaan dan tekanan seminimal mungkin untuk memecahkan masalah kinerja, tetapi ia akan menerapkan konsekuensi bila upaya pemecahan masalah yang lebih kooperatif tidak mendapatkan hasil. [39]

Sementara menurut Vaithzal Rivai, terdapat empat bentuk disiplin kerja:[40]

a. Disiplin Retributif *(Retributive Discipline)*, yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
b. Disiplin Korektif *(Corrective Discipline)*, yaitu berusaha membantu karyawan mengkoreksi perilakunya yang tidak tepat.
c. Perspektif hak-hak individu *(Individual Rights Perspective)*, yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.

[39] *Ibid,* hal.337
[40] Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia*..., hal. 444

d. Perspektif Utilitarian *(Utilitarian Perspective,* yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

c. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja Dalam Organisasi

Menurut Henry Simamora tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Berbagai aturan yang disusun oleh organisasi adalah tuntunan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Ketika suatu aturan dilanggar, efektivitas organisasi berkurang sampai dengan tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran. Dalam hal ini, pimpinan harus menyadari bahwa tindakan pendisplinan dapat menjadi kekuatan positif bagi organisasi apabila diterapkan secara konsisten dan berkeadilan.

Tujuan berikutnya adalah menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara supervisor dengan bawahannya. Disiplin yang diberlakukan secara tidak tepat dapat menciptakan masalah-masalah seperti moral kerja yang rendah, kemarahan, dan kemauan buruk di antara pengawasan dan bawahan-bawahannya. Dalam kondisi seperti ini semua perbaikan dan perilaku pegawai hanya akan berlangsung singkat, dan pengawasan harus mendisiplinkan kembali pegawai dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama. Pelaksanaan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku

pegawai, tetapi juga akan meminimalkan masalah-masalah pendisiplinan di masa yang akan datang melalui hubungan yang positif di antara bawahan dan atasan. [41]

Tindakan pendisiplinan juga akan membantu pegawai supaya menjadi lebih produktif dan dapat menguntungkannya dalam jakwa waktu panjang. Pegawai akan diingatkan mengenai apa yang diharapkan dan memenuhi peraturan-peraturan organisasi dengan lebih baik. Artinya pendisiplinan yang tepat dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya akan menghasilkan pencapaian individu. [42]

d. Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Bejo Siswanto, bahwa indikator-indikator dari disiplin kerja itu ada lima sebagai berikut:[43]

1) Frekuensi Kehadiran

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2) Tingkat kewaspadaan

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh dengan pertimbangan dan memiliki ketelitian tingkat

[41] Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia...,* hal.339-340
[42] *Ibid,* hal.341
[43] *Ibid,* hal.356

kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjannya.

3) Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4) Ketaatan pada peraturan kerja

Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5) Etika kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasa harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

**6. Loyalitas Kerja**

a. Pengertian Loyalitas

Menurut Fathoni Loyalitas adalah usaha karyawan dalam membela perusahaan, dengan menunjukkan bahwa karyawan tersebut berperan aktif terhadap perusahaannya.[44] Menurut Rasimin secara umum loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggu jawab untuk berusha

[44] Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Rineka Cipta, 2006), hal. 127

memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik.[45] Menurut Barrold dalam bukunya Muhyadi mengemukakan bahwa loyalitas adalah kemauan bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan diri, kesediaan melakukan pengawasan dari dan kemauan untuk menonjolkan kepentingan diri sendiri.[46]

Kesediaan untuk mengorbankan diri ini melibatkan adanya kesadaran untuk mengabdikan diri kepada perusahaan. Pengabdian ini akan selalu menyokong peran serta karyawan dalam perusahan. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja adalah suatu keadaan aktivitas yang menyangkut fisik, psikis dan sosial yang membuat individu mempunyai sikap untuk menaati peraturan yang ditentukan, melakukan dan mengamalkan sesuatu yang ditaatinya dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab identifikasi personal terhadap upaya pencapaian tujuan perusahaan sesuai keahliannya sehingga peningkatan efektifitas perusahaan dan disertai dengan pengabdian kuat.

b. Aspek-aspek Loyalitas Kerja

Loyalitas kerja tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan, tetapi ada aspek-aspek yang terdapat didalamnya yang mewujudkan loyalitas kerja. Masing-masing aspek merupakan bagian dari manajemen perusahaan yang berkaitan dengan karyawan maupun perusahaan.

---

[45] Rasimin, K., *Membangun Service Quality untuk mencapai Kepuasan Konsumen di Industri Hospitaly*, Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Vol.3, No.1, Maret2001:61.

[46] Rowen, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Tirta Agung Jaya Mandiri (Studi Kasus pada CV. Tirta Agung Jaya Mandiri),* (Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma, 2017), hal. 24

Steers dan Porter mengemukakan aspek-aspek loyalitas yang berhubungan dengan sikap yang akan dilakukan karyawan, dan merupakan proses psikologis terciptanya loyalitas kerja dalam perusahaan, antara lain:[47]

1) Dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan, kekuatan aspek ini sangat dipengaruhi oleh keadaan individu, baik kebutuhan, tujuan maupun kecocokan individu dalam perusahaan.
2) Keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin bagi perusahaan. Kesamaan persepsi antara karyawan dan perusahaan dan yang didukung oleh kesamaan tujuan dalam perusahaan mewujudkan keinginan yang kuat untuk berusaha maksimal, karena dengan pribadi juga perusahaan akan terwujud.
3) Kepercayaan yang pasti dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai perusahaan. Kepastian kepercayaan yang diberikan karyawan tercipta dari operasional dari perusahaan terhadap karyawan itu sendiri untuk melakukan pekerjaanya.

Menurut Siswanto, aspek-aspek loyalitas kerja yang lain terdapat pada individu yang menitik beratkan pada pelaksanaa kerja yang dilakukan karyawan antara lain:[48]

1) Taat pada peraturan

   Karyawan mempunyai tekad dan kesanggupan untuk menaati segala peraturan, perintah dari perusahaan dan tidak melanggar larangan

[47] *Ibid,* hal.25-26
[48] Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Jakarta:Bumi Aksara,2002), hal. 76

yang telah ditentukan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Peningkatan ketaatan tenaga kerja merupakan perioritas utama dalam rangka peningkatan loyalitas kerja pada perusahaan.

2) Tanggung Jawab

Karakteristik pekerjaan dan perioritas tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan kesadaran setiap resiko melaksanakan tugas akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesediaan menanggung rasa tanggung jawab ini akan melahirkan loyalitas kerja. Dengan kata lain bahwa karyawan yang mempunyai loyalitas yang tinggi maka karyawan tersebut mempunyai tanggung jawab yang lebih baik.

3) Sikap Kerja

Sikap mempuyai sisi mental yang mempengaruhi individu dalam memberikan reaksi terhadap stimulus mengenai dirinya diperoleh dari pengalaman dapat merespon stimulus tidaklah sama. Ada yang merespon secara positif dan ada yang merespon secara negatif. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan memiliki sikap kerja yang positif. Sikap kerja yang positif meliputi:

a) Kemauan untuk bekerja sama. Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

b) Rasa memiliki. Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

c) Hubungan antar pribadi. Karyawan yang mempunyai loyalitas karyawan tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel kearah hubungan pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi: hubungan sosial diantara karyawan, Hubungan yang harmonis antara atasan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman sekerja.

d) Suka terhadap pekerjaan. Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerja sama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari: kesanggupan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya di luar gaji pokok.

c. Indikator Loyalitas Karyawan

Loyalitas Karyawan tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan, tetapi ada beberapa indikator yang mewujudkan loyalitas tersebut. Indikator loyalitas yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto antara lain:[49]

[49] Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja*...,hal.85

1) Taat pada peraturan

Karyawan mempunyai tekat untuk melakukan setiap perintah dari perusahaan atau mentaati dan mematuhi segala peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

2) Tanggung jawab pada perusahaan

Kesanggupan karyawan dalam melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran tanggung jawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

3) Kemauan untuk bekerja sama

Karyawan dapat bekerja sama dengan orang-orang yang ada dalam suatu perusahaan karena tanpa adanya kerja sama, maka sulit perusahaan mencapai tujun. Sebaliknya, denga bekerja sama memungkinkan perusahaan dalam mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan.

4) Rasa memiliki terhadap perusahaan

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan, sehingga akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

5) Hubungan antar pribadi

Karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi akan mempunyai sikap fleksibel ke arah hubungan pribadi. Hubungan antara pribadi

ini meliputi, hubungan sosial antara karyawan, serta hubungan antara atasan dan karyawan.

6) Kesukaan terhadap pekerjaan

Karyawan melakukan pekerjaanya dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari keunggulan karyawan dalam bekerja dan karyawan tidak banyak menuntut apa yang diterimanya di luar gaji pokok.

d. Faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja

Loyalitas kerja akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaanya. Sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan. Yuliandri menegaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah adanya fasilitas-fasilitas kerja, tinjauan kesejahteraan, suasana kerja serta upah yang diterima dari perusahaan.

e. Cara meningkatkan loyalitas kerja

Anoraga dan Widiyanti mengemukakan ada beberapa cara yang dapat ditempuh untuk meningkatkan loyalitas kerja, yaitu: [50]

1) Hubungan yang erat antara karyawan
2) Saling keterbukaan dalam hubungan kerja
3) Saling pengertian antara pimpinan dan karyawan
4) Memperlakukan karyawan tidak sebagai buruh, tetapi sebagai rekan kerja

[50] Anoraga, Pandji dan Ninik Widiyanti, *Psikologi dalam Perusahaan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1993), hal.91

5) Pimpinan berusaha menyelami pribadi karyawan secara kekeluargaan

6) Rekreasi bersama seluruh anggota perusahaan.

## B. Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian ini bukanlah sebuah penelitian pertama yang mengulas tentang pengaruh kemampuan individu, motivasi, disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan. Ada beberapa karya tulis ilmiah yang saya gunakan sebagai acuan penelitian ini untuk mendukung penulisasn skripsi ini, karya tulis ilmiah itu antara lain:

Penelitian dari jurnal karya Kiki Rindy Arini.[51] Penelitian dengan judul "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru)" pada Tahun 2015. Tujuan dari penelitian tersebut adalah menguji pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru. Metode penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif metode analisis menggunakan metode *Explanatory Research* dan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Persamaan, penelitian ini mengambil variabel yang sama dan perbedaannya terletak pada perusahaannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kemampuan dan motivasi kerja sama-sama berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan sebesar 30,7%.

[51] Kiki Rindy Arini, *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru*), 2015.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Andrey Satya Darmawan,dkk.[52] Penelitian ini berjudul "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Malang". Tujuan dari penelitian tersebut adalah menguji pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Malang. Metode penelitian kuantitatif dan dilakukan dengan metode kuesioner. Persamaannya penelitian ini juga mengambil variabel yang sama. Perbedaannya penelitian mengambil subyek perusahaan Listrik sedangkan penelitian saya wisata. Berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kemampuan kerja secara simulatan dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel kemampuan keja lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Andree Wijaya dan Suhaji.[53] Penelitian ini berjudul "Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan" Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan kantor PNPM Mandiri Perdesaan Provisinsi Jawa Tengah. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Hasil dari penelitian ini adalah dua variabel kemampuan dan motivasi memiliki pengaruh yang lebih besar dalam mempengaruhi tingkat kinerja karyawan Kantor PNPM Mandiri Perdesaan Provinsi Jawa Tengah.

---

[52] Andrey Satya Darmawan,dkk., *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Malang*.

[53] Andree Wijaya dan Suhaji, *Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala.

Persamaan dari penelitian saya adalah sama-sama menggunakan variabel kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. perbedaan dari penelitian ini obyeknya adalah karyawan Kantor sedangkan pada penelitian saya menggunakan obyek karyawan Perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Septiani Agustina Shafiah,dkk.[54] Penelitian ini dengan judul "Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang". Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan kantor Pelayanan Terpadu Lumajang. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Hasil dari penelitian ini adalah dua variabel kemampuan dan motivasi memiliki pengaruh yang lebih besar dalam mempengaruhi tingkat kinerja karyawan Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang. Persamaan dari penelitian saya adalah sama-sama menggunakan variabel kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. perbedaan dari penelitian ini obyeknya adalah karyawan Kantor sedangkan pada penelitian saya menggunakan obyek karyawan Perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Dimas Rizky Akbar.[55] Penelitian dengan judul "Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kecamatan Tambaksari Surabaya". Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap

---

[54] Septiani Agustina Shafiah,dkk., *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang*, jurnal Administrasi Publik (JAP),Vol.2,No.2.

[55] Dimas Rizky Akbar, *Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kecamatan Tambaksari Surabaya*, Universitas Airlangga Surabaya.

kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan kecamatan Tambaksari Surabaya. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Hasil penelitian ini adalah ketiga variabel yakni kemampun, motivasi dan kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan kecamatan Tambaksari Surabaya. persamaan penelitian ini terletak pada variabel kemampuan dan motivasi sedangkan perbedaannya penelitian ini ditambah lagi satu variabel yaitu kepuasan kerja dan obyeknya pada pegawai negeri sipil.

Penelitian yang dilakukan oleh Shofa Rohman. [56] Penelitian dengan judul "Pengaruh Kemampuan Individu dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pengolahan coklat di wisata edukasi kampung coklat" pada tahun 2018. Tujuan dari penelitian tersebut adalah menguji pengeruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan pada pengolahan coklat di wisata edukasi kampung coklat. metode yang digunakan adalah dengan pendekatan kuantitatif dengan pengambilan sampel menggunakan teknik simple random sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaannya dengan penelitian saya adalah variabel sama perbedaan tempat penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Hikmawanti,dkk. [57] Penelitian dengan judul "Pengaruh Pembagian Kerja, Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerjasama terhadap Efektifitas Kerja Pegawai" pada tahun 2012. Tujuan

---

[56] Shofa Rohman, *Pengaruh Kemampuan Individu dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pengolahan coklat di wisata edukasi kampung coklat*, skripsi, 2018.

[57] Hikmawanti,dkk , *Pengaruh Pembagian Kerja, Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerjasama terhadap Efektifitas Kerja Pegawai*, 2012.

penelitian ini untuk menguji bagaimana pengaruh tiga variabel tersebut terhadap Efektivitas kerja pegawai. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Persamaan terletak di variabel Motivasi kerja dan perbedaan terletak pada kedua variabel selain motivasi kerja. Hasil penelitian menyetakan bahwa terdapat pengaruh langsung tiga variabel tersebut terhadap efektivitas kerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Surakarta.

Penelitian yang dilakukan Christian Katiandagho.[58] Penelitian dengan menguji disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT.PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo dengan hasil analisis yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian assosiatif. persamaan penelitian terletak pada metode penelitian, sama-sama menggunakan data primer dengan penyebaran kuesioner. Perbedaannya terletak pada variabel kepemimpinan.

Penelitian yang dilakukan M. Harlie.[59] Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian assosiatif.

---

[58] Christian Katiandagho, dkk, *Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suuttenggo Area Manado*), 2014.

[59] M. Harlie, *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan,* jurnal (Kalimantan Selatan: STIA Tabalong, 2011)

persamaan penelitian terletak pada metode penelitian, sama-sama menggunakan data primer dengan penyebaran kuesioner. Perbedaannya terletak pada objeknya pada kinerja pegawai sedangkan pada penelitian saya pada karyawan. Hasil dari penelitian ini menunnjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Ageng Prawatya.[60] Penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Kemampuan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja (PT PLN Cabang Waleri)". Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh ke tiga variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun yang dijadikan sebagai populasi adalah seluruh karyawan yang berjumlah 52 karyawan. Karena jumlah populasi sedikit maka sampel dalam penelitian ini menggunakan keseluruhan populasi yang ada yaitu 52 karyawan. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan motivasi, kemampuan dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaannya pada variabel dan cara uji data. Perbedaan terletak pada sampel, populasi dan tempat penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Rizky Pradana.[61] Penelitian dengan judul "Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Indonesia Kota Semarang)". Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh ke tiga

---

[60] Ageng Prawatya dengan judul "*Pengaruh Motivasi Kemampuan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja (PT PLN Cabang Waleri)*".

[61] Rizky Pradana, *Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Indonesia Kota Semarang).*(Semarang: Universitas Diponegoro,2015).

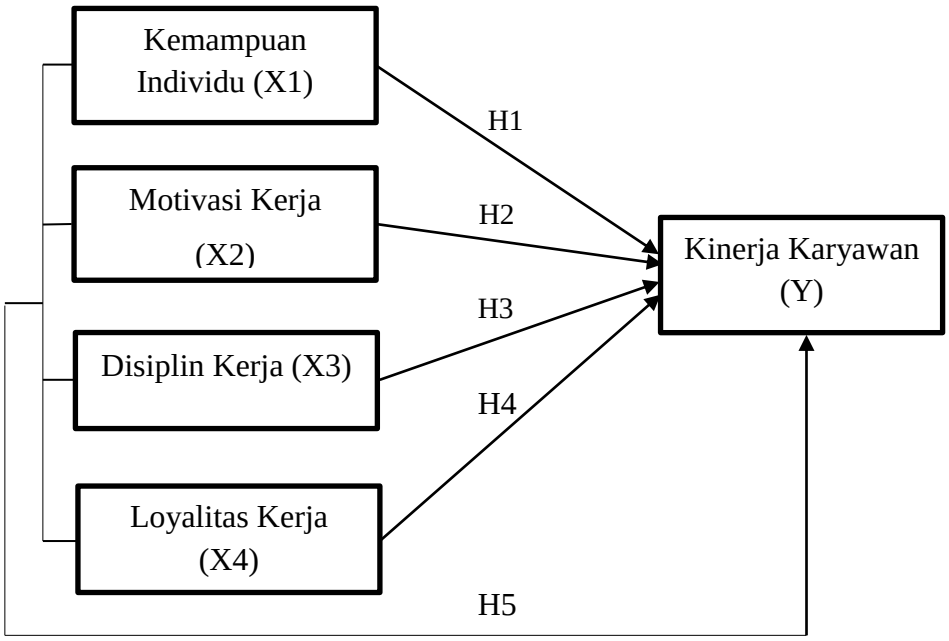
variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun yang dijadikan sebagai sampel adalah karyawan yang berjumlah 50 karyawan dengan masa kerja minimal 10 tahun. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, reabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, uji f, uji t, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaannya pada variabel loyalitas kerja dan cara uji data. Perbedaan terletak pada sampel, populasi dan tempat penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Rowen.[62] Penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Tirta Agung Jaya Mandiri (Studi Kasus pada CV. Tirta Agung Jaya Mandiri). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dengan sampel sebanyak 40 responden. Data penelitian di peroleh dari kuesioner (Primer). Teknik analisis menggunakan uji asumsi klasik, regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan loyalitas secara simultan berpengaruh dan siknifikan terhadap kinerja. Persamaan dengan penelitian yang saya buat terletak pada variabel yang sama. Perbedaannya terletak pada sampel, dan tempat penelitian.

[62] Rowen, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Tirta Agung Jaya Mandiri (Studi Kasus pada CV. Tirta Agung Jaya Mandiri),* (Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma, 2017)

## C. Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini dapat dibuat suatu kerangka pemikiran yang dapat menjadi landasan dalam penelitian ini. Variabel-variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja sebagai variabel dependen. Sedangkan kemampuan individu, motivasi, disiplin kerja dan loyalitas kerja sebagai variabel Independen. Penelitian ini mencoba menganalisis seberapa besar faktor tersebut mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan pernyataan diatas, tinjauan landasan teori, dan penelitian terdahulu maka dapat disusun sebuah kerangka pemikiran teoritis yang tersaji pada gambar berikut:




Gambar 2.1 kerangka konseptual

Keterangan:

$X_1 \rightarrow$ Y = Kemampuan individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan

$X_2 \rightarrow$ Y = Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

$X_3 \rightarrow$ Y = Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

$X_4 \rightarrow$ Y = Loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

$X_5 \rightarrow$ Y = Kemampuan individu, Motivasi, Disiplin kerja dan loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

## D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Hipotesis menyatakan hubungan apa yang kita cari atau yang kita pelajari. Hipotesis adalah pernyataan yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran sebagaimana adanya, pada saat fenomena dikenal dan merupakan dasar kerja serta panduan dalam verifikasi. Berdasarkan latar belakang dan landasan teori, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. $H_1$ : Kemampuan individu ($X_1$) berpengaruh kinerja (Y) karyawan pengolahan kopi di wisata keboen kopi Karanganyar.
2. $H_2$ : Motivasi kerja ($X_2$) berpengaruh terhadap kinerja (Y) karyawan pengolahan kopi di wisata keboen kopi Karanganyar
3. $H_3$ : Disiplin Kerja ($X_3$) berpengaruh terhadap kinerja (Y) karyawan pengolahan kopi di wisata keboen kopi Karanganyar
4. $H_4$ : Loyalitas Kerja ($X_4$) berpengaruh terhadap kinerja (Y) karyawan pengolahan kopi di wisata keboen kopi Karanganyar

5. $H_5$ : Kemampuan individu ($X_1$) motivasi kerja ($X_2$) disiplin kerja ($X_3$) dan Loyalitas Kerja ($X_4$) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja (Y) karyawan pengolahan kopi di wisata keboen kopi Karanganyar.