

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Secara konkrit motivasi dapat diberi batasan sebagai “Proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien”¹

Menurut Mathis motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya jika seseorang bertindak atau melakukan sesuatu pasti dikarenakan suatu alasan untuk mencapai tujuan tersebut.² Menurut Robbins mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.³

Menurut Siagian mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis,

¹Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Strategik*, (Jakarta:Ghalia Indonesia,2003)hlm.53

²Mathis,R.I & J.H Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Terjemahan Dian Angelia, Jakarta: Salemba Empat, 2006) hlm.111

³Ibid hlm.112

aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer karena 4 (empat) pertimbangan utama yaitu: Pertama, Filsafat hidup manusia berkisar pada prinsip “*quit pro quo*”, yang dalam bahasa awam dicerminkan oleh pepatah yang mengatakan “ada ubi ada talas, ada budi ada balas”. Kedua, Dinamika kebutuhan manusia sangat kompleks, dan tidak hanya bersifat materi, akan tetapi juga bersifat psikologis. Ketiga, tidak ada titik jenuh dalam pemuasan kebutuhan manusia. Keempat, perbedaan karakteristik individu dalam organisasi ataupun perusahaan mengakibatkan tidak adanya satupun teknik motivasi yang sama efektifnya untuk semua orang dalam organisasi juga untuk seseorang pada waktu dan kondisi yang berbeda-beda.⁴

Dari beberapa pendapat tokoh diatas, maka dapat disimpulkan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat kerja dan menjadikan landasan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Ada berbagai ciri yang dapat diamati bagi seseorang yang memiliki motivasi kerja, antara lain: pertama, kinerjanya tergantung pada usaha dan kemampuan yang dimilikinya dibandingkan dengan kinerja melalui kelompok; kedua, memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas; ketiga, seringkali terdapat umpan balik yang

⁴Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi. Aksara, 2011) hlm. 51

konkret tentang bagaimana seharusnya ia melaksanakan tugas secara optimal, efektif, dan efisien.

Motivasi itu sendiri merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang pegawai dalam bekerja. Meskipun kemampuan dari pegawai maksimal disertai dengan kelengkapan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi untuk melakukan pekerjaan tersebut maka pekerjaan itu tidak akan berjalan sebagaimana yang diharapkan.⁵ Disamping itu pemberian motivasi oleh pimpinan secara intensif juga diperlukan dalam rangka pembinaan pegawai serta merupakan sarana yang dapat menerapkan teori motivasi yang tepat dalam menggerakkan para bawahan, merupakan hal yang teramat penting baginya untuk mengenal para anak buahnya.⁶

Dalam Islam mencarightharta bukan sekedar untuk mendapatkan materi, tetapi lebih jauh dan lebih dalam dari hal itu. Cara mencari harta tidak lain yaitu dengan bekerja. Bekerja merupakan hal mendasar dalam kehidupan. Hidup manusia dapat berjalan dengan baik jika setiap orang mau bekerja. Bekerja untuk kepentingan individu, kepentingan sosial, kepentingan keberlangsungan negara, serta kepentingan kehidupan yang lebih luas lagi.

Motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status,

⁵Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008), hlm.88

⁶Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: kencana, 2010), hlm. 19

apalagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara tapi untuk beribadah. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam. Motivasi kerja dalam Islam, bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardlu lainnya. Penjelasan AlQur'an tentang motivasi kerja dapat kita temui pada (*Ali imran:139*)⁷

﴿مُؤْمِنِينَ كُنْتُمْ إِنَّمَا تَخْشَوْنَ وَالْمَوتَ وَالْحَيَاةَ وَالْأَعْلُونَ وَأَنْتُمْ تَخْشَوْنَ وَالْمَوتَ وَالْحَيَاةَ وَالْأَعْلُونَ﴾

Selain peran penting seorang pemimpin, motivasi karyawan tak kalah pentingnya dalam memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Motivasi adalah kemauan untuk memberikan upaya lebih untuk meraih tujuan organisasi, yang disebabkan oleh kemauan untuk memuaskan kebutuhan individual

Menurut Siagian ada enam teori motivasi, yaitu:⁸

1. Manajemen berdasarkan sasaran atau *Management By Objectives* (MBO)
2. Program penghargaan karyawan
3. Program ketertiban karyawan
4. Program imbalan bervariasi
5. Rencana pembelian imbalan berdasarkan keterampilan
6. Manfaat yang fleksibel.

⁷*janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, Padahal kamulah orang-orang yang paling Tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman.(Ali-Imron:139)*

⁸*Siagian, Manajemen Sumber Daya Manusia. (Jakarta: Bumi. Aksara, 2011), hlm. 75*

Menurut Veithzal terdapat beberapa perilaku yang dapat memotivasi karyawan, yaitu:⁹

1. Cara berinteraksi
2. Menjadi pendengar aktif
3. Penyusunan tujuan yang menantang
4. Pendekatan penyelesaian masalah dan tujuan yang berfokus pada perilaku bukan pada pribadi
5. Informasi yang menggunakan teknik penguatan.

Mangkunegara mengemukakan bahwa terdapat 2 (dua) teknik memotivasi kerja karyawan. Pertama, teknik pemenuhan kebutuhan karyawan, artinya bahwa pemenuhan kebutuhan karyawan merupakan fundamental yang mendasari perilaku kerja. Kedua, Teknik komunikasi persuasif, merupakan salah satu teknik memotivasi kerja karyawan yang dilakukan dengan cara mempengaruhi karyawan secara ekstra logis. Teknik ini dirumuskan dengan istilah “AIDDAS” yaitu *attention* (perhatian), *interest* (minat), *desire* (hasrat), *decision* (keputusan), *action* (tindakan), dan *satisfaction* (kepuasan).¹⁰

Penggunaannya, pertama kali pemimpin harus memberikan perhatian kepada karyawan tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat karyawan terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya akan menjadi kuat untuk

⁹Rivai Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006) hlm. 34

¹⁰Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009) hlm. 11

mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan pimpinan. Dengan demikian karyawan akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.¹¹

b. Indikator-indikator Motivasi Kerja

Menurut Isyandi yang mengutip Maslow, menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan yaitu:¹²

1. Fisiologis atau kebutuhan fisik ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
2. Keamanan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pension, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
3. Sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis,

¹¹Ibid hlm.15

¹²Isyandi, Bambang, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*, (Pekanbaru:UNRI Press,2004)

kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4. Penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
5. Aktualisasi diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapannya, kemampuan, keterlampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

c. Tujuan Motivasi

Ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi menurut Hasibuan antara lain sebagai berikut:¹³

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan kerja karyawan.
4. Meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.
5. Mengaktifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.

¹³Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara,2012), hlm.21

8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahan dengan cara tertentu sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien.¹⁴ Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin, yang dalam bahasa Indonesia berarti orang yang memimpin atau orang yang berada didepan dan memiliki pengikut, baik orang tersebut menyesatkan atau tidak. Dalam bahasa arab, kata pemimpin bisa diwakili dengan kata *ar-Rais* yang akar katanya *ra a sa*, artinya mengepalai, mengetuai atau memimpin.

Islam sebagai rahmat bagi seluruh manusia, telah meletakkan persoalan pemimpin dan kepemimpinan sebagai salah satu persoalan pokok dalam ajarannya. Beberapa pedoman atau panduan telah digariskan untuk melahirkan kepemimpinan yang diridai Allah SWT, yang membawa kemaslahatan, menyelamatkan manusia di dunia dan akhirat kelak. Sejarah Islam telah membuktikan pentingnya

¹⁴Arifin, Syamsul, *LEADERSHIP Ilmu dan Seni Kepemimpinan*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012)

masalah kepemimpinan ini setelah wafatnya Baginda Rasul. Para sahabat telah memberi penekanan dan keutamaan dalam melantik pengganti beliau dalam memimpin umat Islam. Umat Islam tidak seharusnya dibiarkan tanpa pemimpin. Sayyidina Umar R.A pernah berkata, “Tiada Islam tanpa jamaah, tiada jamaah tanpa kepemimpinan dan tiada kepemimpinan tanpa taat”.

Pentingnya pemimpin dan kepemimpinan ini perlu dipahami dan dihayati oleh setiap umat Islam di negeri yang mayoritas warganya beragama Islam ini, meskipun Indonesia bukanlah Negara Islam. Allah SWT telah memberi tahu kepada manusia, tentang pentingnya kepemimpinan dalam Islam, sebagaimana dalam Al-Quran kita menemukan banyak ayat yang berkaitan dengan masalah kepemimpinan, seperti pada ayat Al Baqarah 30¹⁵

فَكَفَّ فِيهَا يُفْسِدُ مَنْ فِيهَا أَجْعَلُ قَالَُوا خَلِيفَةً الْأَرْضِ فِي جَاعِلُ إِنِّي لِلْمَلَأِكَةِ رَبُّكَ قَالَ وَإِذْ
 تَعْلَمُونَ لَا مَا أَعْلَمُ إِنِّي قَالَ لَكَ وَنُقَدِّسُ مُحَمَّدُكَ نُسَبِحُ وَنَحْنُ الدِّمَاءُ وَدَسْ

b. Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Ada beberapa jenis gaya kepemimpinan menurut Robbins yaitu :

1. Kepemimpinan Kharismatik

¹⁵ “Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: “Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi”. Mereka berkata: “Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?” Tuhan berfirman: “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui”. (Al Baqarah: 30)

Yaitu kepemimpinan yang membuat para pengikut terpicu oleh kemampuan pemimpin yang heroik atau luar biasa ketika mereka mengamati perilaku tertentu pemimpin. Pemimpin kharismatik dapat mempengaruhi para pengikut mereka dengan cara mengutarakan jelas visi yang menarik, visi ini berhubungan antara masa kini dengan masa depan sehingga karyawan tertarik untuk mengikutinya, kemudian pemimpin mengkomunikasikan harapan akan kinerja yang tinggi dan menyatakan bahwa karyawan dapat mencapai kinerja tersebut dengan baik.¹⁶

Hal tersebut membuat para karyawan semakin percaya diri dan harga dirinya naik, kemudian pemimpin mengungkapkan kata-kata dan tindakan yang penuh dengan nilai-nilai, selain itu pemimpin memberikan contoh perilaku baik agar karyawan dapat meniru.

2. Kepemimpinan Transformasional

Yaitu pemimpin yang menginspirasi pengikut untuk melakukan hal yang melebihi kepentingan pribadi mereka demi kepentingan perusahaan dan mampu memberikan dampak mendalam dan luar biasa kepada para karyawan.

Kepemimpinan transformasional dapat mengubah pola pikir karyawan dari pola pikir yang menyelesaikan masalah dengan cara lama diubah menjadi penyelesaian masalah dengan

¹⁶Robbin SP, dan Judge, *Perilaku Organisasi*,(Jakarta:Salemba Empat,2017), hlm.31

cara baru yang lebih baik, selain itu pemimpin transformasional mampu membuat karyawan bergairah dalam bekerja, membangkitkan semangat dan membuat karyawan melakukan upaya ekstra untuk mencapai tujuan perusahaan.¹⁷

Kepemimpinan transformasional ada sebagai tambahan kepemimpinan transaksional, kepemimpinan ini dapat menghasilkan tingkat kinerja lebih baik, memiliki sifat lebih dari kharisma, memberikan visi dan misi, menanamkan kebanggaan, mengkomunikasikan agar harapan menjadi tinggi, berfokus pada usaha serta menggambarkan maksud penting secara sederhana.

3. Kepemimpinan Transaksional

Pemimpin yang memotivasi pengikut mereka untuk menuju kesasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan dan tugas. Pemimpin transaksional memiliki karakter tersendiri yaitu imbalan kontingen yang menjanjikan imbalan untuk kinerja yang baik dan pemimpin mengakui pencapaian yang diraih karyawan, kemudian menempuh tindakan perbaikan, dan menghindari adanya pembuatan keputusan yang akan diambil.

4. Kepemimpinan Visioner

Yaitu kemampuan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel dan menarik mengenai masa depan

¹⁷Ibid hlm.36

organisasi atau unit organisasi yang telah tumbuh dan membaik dibanding saat ini. Visi dapat menjadikan sebuah lompatan besar ke masa depan dengan cara membangkitkan ketrampilan, bakat dan sumberdaya. Visi memberikan gairah yang baru mengenai masa depan yang lebih baik, memberikan inspirasi, dapat memberikan komitmen ke tempat kerja dan dapat menghasilkan kualitas organisasi yang lebih unggul.

Kepemimpinan visioner memiliki cara dan kualitas tersendiri dalam melakukan pekerjaannya, yaitu pemimpin memiliki kemampuan menjelaskan

c. Teori Kepemimpinan

a. Teori Ciri Kepribadian

Yaitu teori yang mengkaji ciri dan karakteristik pribadi yang dapat membedakan antara seorang pemimpin dan bukan pemimpin. Ada enam karakter yang dapat membedakan ciri kepribadian seorang pemimpin dan bukan pemimpin, yaitu ambisi dan semangat, hasrat untuk memimpin, kejujuran dan integritas, kepercayaan diri, kecerdasan dan pengetahuan yang relevan tentang pekerjaan. Selain itu penelitian terbaru menyatakan bahwa sifat mawas diri dan dapat menyesuaikan diri

di lingkungan baru berkemungkinan menjadi seorang pemimpin.¹⁸

b. Teori Prilaku

Yaitu teori yang menyatakan bahwa perilaku khusus dapat membedakan seorang pemimpin dari bukan pemimpin. Perbedaan antara teori ciri dan teori prilaku terletak pada cara penerapannya dan asumsi yang mendasari.¹⁹ Penelitian yang dilakukan di Universitas Negri Ohio banyak ditiru dalam penerapan teori perilaku kepemimpinan yang digambarkan oleh bawahan, yaitu struktur pemrakarsa dimana pemimpin berkemungkinan mendefinisikan dan menstruktur perannya dan peran pada anak buahnya dalam mengupayakan pencapaian sasaran, kemudian pertimbangan dimana pemimpin berkemungkinan memiliki hubunganpekerjaan yang dicirikan dengan rasa saling percaya, penghormatan terhadap gagasan bawahan, dan menghargai perasaan mereka.

c. Teori Kontinjensi

Model kontinjensi Fiedler memiliki teori bahwa kelompok yang efektif tergantung pada penyesuaian yang tepat antara gaya seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan

¹⁸ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Bandung:Alfabeta,2010),hlm.132

¹⁹ Ibid hlm.135

bawahan dan tingkat dimana situasi tertentu memberikan kendali dan pengaruh pada pemimpin tersebut.

d. Indikator Kepemimpinan

Adapun beberapa indikator kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan:

1. Jujur
2. Toleransi
3. Disiplin
4. Kerjasama
5. Kreatif
6. Mandiri
7. Rasa ingin tahu
8. Komunikatif
9. Rasa peduli
10. Tanggung jawab
11. Sopan santun
12. Percaya diri
13. Spiritual/Religius

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Simamora berpendapat disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.²⁰ Sikap disiplin kerja juga dapat diartikan sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak mengikuti atau memenuhi segala aturan atau keputusan yang ditetapkan. Tindakan disiplin digunakan organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran, sedangkan keluhan digunakan pegawai yang hak-haknya dilanggar oleh organisasi. Dengan kata lain disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

Tohardi mengartikan disiplin sebagai alat penggerak pegawai. Agar setiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan disiplin yang baik. Dengan adanya definisi di atas dapat disimpulkan disiplin pada hakekatnya merupakan pembatasan kebebasan kepada karyawan.²¹

Disiplin dalam suatu perusahaan dapat ditegakkan apabila sebagian besar peraturan-peraturannya ditaati oleh sebagian besar para karyawan. Dalam prakteknya untuk mengusahakan seluruh peraturan agar ditaati oleh setiap karyawan. Oleh karena itu dalam

²⁰Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2006), hlm.93

²¹Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Asdi Mahasatya, 2006), hlm.162

praktek bila suatu perusahaan dapat mengusahakan sebagian besar peraturan-peraturan agar ditaati oleh sebagian besar karyawannya maka sebenarnya disiplin sudah dapat ditegakkan.²²

Di samping mengandung arti taat dan patuh pada peraturan, disiplin juga mengandung arti kepatuhan kepada perintah pemimpin, perhatian dan kontrol yang kuat terhadap penggunaan waktu, tanggungjawab atas tugas yang diamanahkan, serta kesungguhan terhadap bidang keahlian yang ditekuni. Islam mengajarkan kita agar benar-benar memperhatikan dan mengaplikasikan nilai-nilai kedisiplinan dalam kehidupan sehari-hari untuk membangun kualitas kehidupan masyarakat yang lebih baik.

Pesan-pesan moral yang terkandung dalam ajaran Islam, memberi interpretasi yang lebih luas dan jelas kepada umatnya untuk berlaku dan bertindak disiplin. Bahkan dari beberapa rangkaian ibadah, seperti shalat, puasa, zakat maupun haji, terkandung perintah untuk berlaku disiplin. Yang terdapat dalam Al-Qur'an An-Nisa Ayat 59.²³

دُوهُ شَيْءٍ فِي تَنْزَعْتُمْ فَإِنْ مِنْكُمْ أَلْمَرُّ وَأُولَى الرَّسُولِ وَأَطِيعُوا اللَّهَ أَطِيعُوا مَنْوَالَّذِينَ يَتَأْتِيهَا
 تَأْوِيلًا وَأَحْسَنُ خَيْرٌ ذَلِكِ الْآخِرِ وَالْيَوْمِ بِاللَّهِ تُوْمِنُونَ كُنْتُمْ إِنْ وَالرَّسُولِ اللَّهُ إِلَى فَر

²²Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media, 2012), hlm. 76

²³*Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya. (QS. AN-NISA: 59)*

b. Indikator Disiplin Kerja

Hodges mengemukakan bahwa indikator dalam disiplin kerja, adalah sebagai berikut:²⁴

1. Disiplin kerja tidak semata-mata patuh dan taat terhadap peraturan mengenai jam kerja saja, misalnya datang dan pulang sesuai dengan jadwal, tidak mangkir ketika bekerja, dan tidak mencuri-curi waktu
2. Upaya dalam menaati peraturan tidak didasarkan akan adanya perasaan takut atau terpaksa
3. Komitmen dan loyal terhadap organisasi, yaitu tercermin dari bagaimana sikap dalam bekerja. Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan, di antaranya:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar ia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

²⁴Hani Handoko, *Manajemen Edisi Kedua*, (Yogyakarta: BPFE), hlm. 25

2. Teladan pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan atau panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pemimpin yang baik kedisiplinan karyawan pun ikut baik, jika teladan pemimpin kurang baik (kurang disiplin) para bawahannya pun akan kurang disiplin.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memperoleh kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku interdisipliner karyawan akan berkurang.

6. Ketegasan

Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang interdisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik dalam perusahaan.

c. Tujuan Disiplin Kerja

Untuk mencapai tujuan manajemen di dalam organisasi yang telah ditetapkan, perlu adanya disiplin kerja yang baik dari anggota organisasi yang bersangkutan. Hasibuan mengemukakan bahwa, “Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya”. Karena hal ini akan mendorong semangat kerja dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi.²⁵

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya. Jadi dapat dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci kesuksesan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Rivai berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang

²⁵Danang sunyoto, *penelitian Sumberdaya Manusia*, (Yogyakarta: CAPS, 2015), hlm.115

menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.²⁶

Terdapat empat perspektif dasar yang menyangkut disiplin kerja menurut Rivai, antara lain sebagai berikut:²⁷

1. Disiplin retributif (*retributive discipline*) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah
2. Disiplin korektif (*corrective discipline*) yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (*individual right perspective*) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif utilitarian (*utilitarian perspective*) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

4. Loyalitas

a. Pengertian Loyalitas

²⁶Rivai Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006) hlm.58

²⁷Ibid hlm.60

Loyalitas merupakan kemauan bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan kepentingan pribadi, kesediaan melakukan pengawasan diri dan kemauan untuk menonjolkan diri sendiri.

Streers dan Porter berpendapat bahwa loyalitas ada dua macam, yaitu sejauh mana karyawan mengidentifikasi tempat kerjanya yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya, kemudian loyalitas terhadap perusahaan sebagai perilaku maksudnya proses dimana karyawan mengambil keputusan pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila tidak membuat kesalahan yang ekstrim.²⁸

Loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan menimbulkan rasa tanggung jawab dan dapat menimbulkan semangat kerja. Loyalitas merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukkan pada keberadaan perusahaan Gouzali Saydam. Sedangkan menurut Amin Wijaya Tunggal yaitu dukungan yang diberikan karyawan dalam perusahaan terhadap tindakan yang diharapkan untuk memastikan keberhasilan dan kelangsungan hidup, meskipun tindakan tersebut berlawanan dengan aspirasi karyawan.²⁹

Dalam Islam, bahwa setiap muslim yang beragama dengan akidah ini wajib untuk bersikap loyal atau setia (berwala') sebagaimana firman Allah Ta'ala (*al-mumtahanah:4*)³⁰

²⁸Sedarmayanti, *Tata kerja dan Produktifitas kerja*, (Bandung: CV Mandar Maju, 2009), hlm.131

²⁹Ibid hlm.133

³⁰“Sesungguhnya telah ada suri tauladan yang baik bagimu pada Ibrahim dan orang-orang yang bersama dengan dia, ketika mereka berkata kepada kaum mereka : ‘Sesungguhnya kami berlepas diri dari

وَمِمَّا مِنْكُمْ بُرَاءٌ وَإِنَّا لَقَوْمٌ مِّمَّ قَالُوا إِذْ مَعَهُ رَوْدَيْنِ إِبْرَاهِيمَ فِي حَسَنَةٍ أُسْوَةٌ لَكُمْ كَانَتْ قَدْ
 مَدَّ رَبُّ اللَّهِ تُمُونًا حَتَّىٰ أَبَدَّ أَوَّالَ الْبَغْضَاءِ الْعَدَاوَةَ وَبَيْنَكُمْ بَيْنَنَا وَبَدَّ بِكُمْ كَفَرْنَا اللَّهُ دُونَ مَنْ تَعْبُدُ
 لِيكَ تَوَكَّلْنَا عَلَيْكَ رَبَّنَا شِئْءٌ مِنْ اللَّهِ مِنْ لَكَ أَمْلِكُ وَمَا لَكَ لِأَسْتَغْفِرَنَّ لِأَبِيهِ إِبْرَاهِيمَ قَوْلَ الْوَاحِدِ
 ۞ الْمَصِيرُ وَإِلَيْكَ أَنْتَبَأُوا

b. Faktor Pengaruh Loyalitas Karyawan

Timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, beberapa faktor pengaruh loyalitas kerja menurut Streers dan Porter adalah :

1. Karakteristik Pribadi

Faktor yang meliputi usia karyawan, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan sifat kepribadian

2. Karakteristik Pekerjaan

Berkaitan dengan internal perusahaan yaitu tantangan kerja, indentifikasi tugas, umpan balik dan kecocokan tugas yang diberikan. Penyesuaian diri termasuk dalam interaksi sosial dimana karyawan dituntut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan terutama sumber daya manusia.

c. Indikator Loyalitas

Indikator-indikator loyalitas adalah menurut Powers;

kamu dan dari apa yang kalian sembah selain Allah, kami ingkari (kekafiran)mu dan telah nyata antara kami dan kamu permusuhan dan kebencian buat selama-lamanya sampai kamu beriman kepada Allah saja'.

1. Tetap bertahan dalam organisasi
2. Bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan
3. Menjaga rahasia bisnis perusahaan
4. Mempromosikan organisasinya kepada pelanggan dan masyarakat umum
5. Menaati peraturan tanpa perlu pengawasan yang ketat
6. Mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi
7. Ikut berkontribusi dalam kegiatan social organisasi

5. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Pemberian kompensasi kepada karyawan dalam sebuah perusahaan sangatlah penting, karena dengan adanya kompensasi tersebut karyawan akan merasa senang hasil kerja mereka mendapatkan imbalan atau balas jasa yang sesuai sehingga mereka bersemangat dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.³¹

Menurut Malayu S. P. Hasibuan Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang

³¹M. Kadarisman, *Manajemen kompensasi*, (Jakarta: PT Rajagrafindo persada, 2012), hlm. 122

diberikan kepada perusahaan. Imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.³²

Di dalam Islam kompensasi haruslah diberikan kepada karyawan sebagai imbalan yang telah dijanjikan oleh para pemberi kerja, pemberi kerja akan mendapatkan hasil dari pekerjaan yang telah selesai dikerjakan sedangkan pekerja akan mendapatkan upah atau kompensasi dari tenaga yang telah dikeluarkannya. Sebagaimana dalam Al Quran berikut (*al-Qashash*[28]:26)³³

﴿الْأَمِينُ الْقَوِيُّ اسْتَجَرْتُ مِنْ خَيْرِ إِبْرَاهِيمَ اسْتَجَرْتُ بِأَبْتِ إِحْدَٰهُمَا قَالَتْ

b. Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu sebagai berikut:³⁴

1. Kompensasi langsung (*direct compensation*) yang dapat berupa gaji, upah dan upah insentif.

³²Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara,2012), hlm.87

³³“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." (QS. Al-Qashash [28] : 26)

³⁴ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara,2012), hlm.49

2. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) yang dapat berupa kesejahteraan karyawan.

Menurut Hadari Nawawi Kompensasi dibedakan menjadi tiga jenis yaitu sebagai berikut.³⁵

1. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung adalah penghargaan atau ganjaran gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap dapat berupa uang atau barang, misalnya THR dan jaminan kesehatan.

3. Insentif

Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerja tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu, misalnya bonus.

c. Indikator-indikator Kompensasi

Indikator-indikator Kompensasi adalah :

1. Gaji

³⁵Hadari, Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:Gajah Mada University Press,2008)

2. Tunjangan
3. Kesejahteraan Karyawan
4. Insentif

d. Tujuan Kompensasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan tujuan Kompensasi adalah sebagaiberikut :

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian Kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara pengusaha dengan karyawan, karena karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, dan pengusaha wajib membayar Kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya

3. Pengadaan Efektif

4. Motivasi

5. Stabilitas Karyawan

6. Disiplin

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan pemberian Kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindari dan karyawan tetap akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah.

6. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan atau instansi selalu berusaha agar karyawan berprestasi dalam bentuk memberikan kinerja yang baik. Kinerja Karyawan bagi perusahaan sangat penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usahanya, karena Kinerja Karyawan adalah hasil kerja dari karyawan tersebut yang menunjukkan keberhasilan mereka dalam menjalankan tugasnya. Semakin tinggi Kinerja Karyawan maka semakin baik pula kinerja perusahaan atau instansi tersebut.

Menurut Wilson Bangun Kinerja Karyawan (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Suyadi Prawirosentono Kinerja Karyawan (*performance*) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.³⁶

³⁶³⁶Wilson bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Penerbit Erlangga:PT.Gelora Aksara Pratama,2012), hlm.210

Menurut A. A Anwar Prabu Mangkunegara Kinerja Karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³⁷

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah perbandingan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan.

b. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dalam upaya meningkatkan Kinerja Karyawan didalam suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:³⁸

1. Kemampuan
2. Motivasi

³⁷Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, *Sumberdaya Manusia Perusahaan*,(Bnadung:PT Remaja Rosdakaya,2009)hlm.72

³⁸Mathis,R.I & J.H Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Terjemahan Dian Angelia.Jakarta:Salemba Empat,2006)hlm.120

3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
5. Hubungan mereka dengan organisasi

Menurut Wirawan Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu :³⁹

1. Faktor Lingkungan Eksternal seperti kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.
2. Faktor Internal Karyawan seperti bakat dan sifat pribadi, kreativitas, pengetahuan dan keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja, keadaan fisik, etos kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, sikap kerja dan kepuasan kerja.
3. Faktor Lingkungan Internal Organisasi seperti kebijakan organisasi, strategi organisasi, Kompensasi, kepemimpinan dan teman sekerja.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yaitu:

1. Kualitas

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

³⁹Wirawan, *Evaluasi Kerja Sumberdaya Manusia*, (Jakarta:Salemba Empat,2010)hlm.118

2. Kuantitas

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

d. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian Kinerja Karyawan sangatlah penting bagi suatu perusahaan untuk mengetahui Kinerja Karyawan atau hasil kerja karyawan dalam perusahaan tersebut dalam kurun waktu tertentu. Sehingga perusahaan dapat mengetahui seberapa baik Kinerja Karyawan di perusahaan mereka.

Menurut A. A Anwar Prabu Mangkunegara valuasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Menurut Wilson Bangun penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.⁴⁰

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian Kinerja Karyawan adalah proses yang dilakukan oleh organisasi untuk mengevaluasi keberhasilan karyawan dan kinerja organisasi.

⁴⁰Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, *Sumberdaya Manusia Perusahaan*,(Bnadung:PT Remaja Rosdakaya,2009)hlm.80

e. Mengukur Kinerja Karyawan

Untuk mengukur Kinerja Karyawan dapat dilakukan dengan beberapa cara. Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dan dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Menurut Wilson Bangun suatu pekerjaan dapat diukur melalui:⁴¹

1. Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Pada dimensi ini, karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Kinerja

⁴¹Wilson bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Penerbit Erlangga:PT.Gelora Aksara Pratama,2012), hlm.41

Karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan Kerja Sama

Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga dibutuhkan kerja sama antar karyawan. Kinerja Karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan kerja lainnya.

B. Penelitian terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1.	Lailatul Fitria Marzuqo(2012)	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Koperasi BMT (UGT) Sidogiri Cabang Malang	Secara simultan variabel independen kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Secara parsial berpengaruh signifikan antara variable kompensasi finansial dan variabel kompensasi non financial terhadap kinerja
2.	Sidanti(2015)	Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Dwi Cah Irawan(2014)	Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Fisik Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian mengatakan bahwa kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Kusuma (2013)	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan	Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan

		Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang	kontribusi sebesar 12,04%. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi 8,88%. Motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi 37,6%.
5.	Amiranti(2014)	Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Perhitungan uji signifikansi korelasi yang didapat yaitu nilai $r=0,823$ yang berarti terdapat pengaruh yang sangat kuat antara loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan.
6.	Heri Sudarsono(2008)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi dan Kinerja	Kompensasi finansial berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja
7.	Albon Hamonangan (2015)	Pengaruh Keterampilan, Upah, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	Adanya pengaruh keterampilan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 73,2% dan sisanya 26,8% dipengaruhi oleh factor lain
8.	Siti Noer Istiqomah (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening	adanya pengaruh disiplin kerja dan iklim komunikasi terhadap kinerja karyawan baik secara simultan dan parsial. Adanya pengaruh disiplin kerja dan iklim komunikasi terhadap motivasi kerja karyawan baik secara simultan dan parsial. Adanya pengaruh anatara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
9.	Mamahit (2010)	Pengaruh komitmen organisasional terhadap loyalitas karyawan	terdapat pengaruh yang signifikan dari komitmen organisasional (komitmen afektif, komitmen kontinuans, dan komitmen normatif) terhadap loyalitas karyawan
10.	Fanny Putriningrum (2010)	Pengaruh kompensasi, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap	Kompensasi, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan.

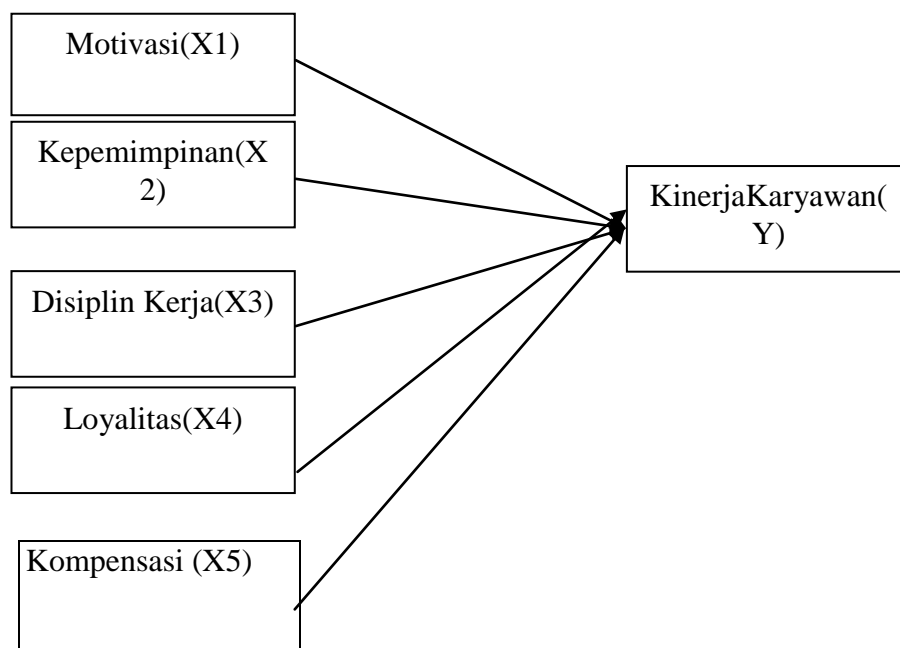
		kinerja karyawan	
--	--	------------------	--

Sumber: dari berbagai sumber

C. Kerangka Berfikir

KinerjaKaryawan yang merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan, tercapai atau tidak nya tujuan perusahaan ini tergantung dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan itu. Perusahaan yang produktif adalah perusahaan yang memiliki kinerja karyawan yang tinggi. Meningkatkan kinerja melalui orang berarti menciptakan iklim kebersamaan dalam perusahaan yang tinggi.

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir



Sumber: Dikembangkan oleh peneliti, 2018

D. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H0: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan

H1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan

H0: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

H2: Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

H0: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

H3: Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

H0: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara loyalitas terhadap kinerja karyawan

H4: Terdapat pengaruh yang signifikan antara loyalitas terhadap kinerja karyawan

H0: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan

H5: Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan

