

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Teori Atribusi (*Atributio Theory*)

Grand Theory yang mendasari penelitian ini adalah teori atribusi yang mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, atau sebab perilakunya.¹ Teori atribusi menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa disekitar mereka, dengan mengetahui alasan-alasan atas kejadian yang dialami. Teori atribusi dijelaskan bahwa terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu, maka dapat dikatakan bahwa hanya orang serta dapat juga memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu.²

Teori ini menjelaskan situasi disekitar yang menyebabkan perilaku seseorang dalam persepsi sosial yang disebut dengan *dispositional attributions* dan *situasional atribuions*. *Dispositional attributions* yaitu penyebab internal yang mengacu pada aspek perilaku individu yang ada dalam diri seseorang, misalnya kepribadian, persepsi diri, kemampuan, dan motivasi. Sedangkan *situasional atribuions* merupakan penyebab eksternal yang mengacu pada lingkungan sekitar yang dapat mempengaruhi perilaku, misalnya kondisi sosial dan pandangan masyarakat.³

¹ Fred, Luthans, "Perilaku Organisasi edisi sepuluh" (Yogyakarta: PT. Andi, 2016)

² Dian Siti, "Pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di BTN Cabang Bandung", jurnal manajemen vol 4, 2013

³ attribution theory, text-id.123dox.com

Fritz Heider juga menyatakan bahwa kekuatan internal (atribut personal seperti disiplin, usaha dan motivasi) dan kekuatan eksternal (atribut fasilitas, keadaan lingkungan) itu bersama-sama menentukan perilaku manusia. Atribut internal maupun eksternal telah dinyatakan dapat mempengaruhi evaluasi kinerja individu, misalnya dalam menentukan bagaimana cara atasan memotivasi bawahannya, dan mempengaruhi sikap dan perilakunya.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi.⁴ Menurut Mangkunegara, Kinerja adalah hasil kerja secara keseluruhan dan kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya⁵. Sedangkan menurut Gibson dikutip dari Riani mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang sesuai dengan tujuan organisasi.⁶ Misalnya kualitas kerja, kuantitas kerja, kriteria, efisiensi dan lain sebagainya.

Dari beberapa pengertian kinerja karyawan menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan secara keseluruhan dalam melakukan pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

⁴ Wibowo, "*Manajemen Kinerja*". (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2014) Hlm 2

⁵ Mangkunegara. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". (Bandung: PT. Remaja Rsdakarya, 2013)Hlm 67

⁶ Riani. "*Budaya Organisasi*". (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011) Hlm 98

a. Proses Penilaian Kinerja

Menurut Desler suatu proses menjalankan peraturan standar, mengukur kinerja dari karyawan yang dibandingkan dengan standar serta memberi umpan balik pada karyawan dengan tujuan memotivasi karyawan tersebut serta menghilangkan kinerja yang buruk. Ada beberapa proses penilaian kinerja yaitu sebagai berikut:⁷

1. Menetapkan standar kerja

Seorang manajer harus menentukan prestasi , keterampilan atau apa yang dievaluasi. Contohnya Penilaian Performans Karyawan (P2B)

2. Menilai kinerja aktual (nyata)

Mengukur kinerja nyata atau aktual berdasarkan informasi yang tersedia dari berbagai sumber. Contohnya pengamatan, laporan lisan atau tertulis.

3. Memberdayakan umpan balik kepada karyawan

Memberdayakan umpan balik kepada karyawan misalnya menegur bawahannya karena tidak mamp memenuhi target yang telah ditentukan.

b. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Sedarmayanti berpendapat bahwa tujuan penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut⁸

1. Untuk mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan

⁷Dessler. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”* (Jakarta: Salemba Empat, 2015) Hlm 45

⁸Sedarmayanti. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. (Bandung:Reflika Aditama, 2013) Hlm 264

2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana karirnya kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui kondisi perusahaan secara keseluruhan dari bidang SDM khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
6. Karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya.
7. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat memotivasi para karyawan untuk lebih mengoptimalkan kinerjanya.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara, indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :⁹

1. Kualitas

Kualitas kerja dapat dilihat dari seberapa baik seorang karyawan mengerjakan tugas yang seharusnya dikerjakan

⁹Mangkunegara. "*Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*". (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013) Hlm 98

2. Kuantitas

Kuantitas dapat dilihat dari seberapa lama karyawan bekerja dalam satu hari, dan dapat diukur melalui kecepatan kerja masing-masing setiap karyawan.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas dilihat dari seberapa jauh karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan akurat dan tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab

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

d. Landasan Al-Quran tentang Kinerja Karyawan

Manusia diperintahkan Allah untuk mencari rezeki demi memenuhi kebutuhannya. Islam mengajarkan manusia untuk mencari rezeki yang halal, dengan semangat bekerja dan beramal serta menjauhkan diri dari sifat malas.

Seperti yang terkandung dalam Al-Qur'an, sebagaimana firman Allah dalam QS. Al-An'am ayat 132:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۗ وَمَا رَبُّكَ بِغَافِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ

Artinya :

Dan masing-masing orang ada tingkatannya (sesuai) dengan apa yang dikerjakan. Dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan.¹⁰

¹⁰ Al-Qur'an dan terjemahan, (Departemen Agama R.I 2008) Hlm. 145

Ayat diatas menjelaskan bahwa Allah memerintahkan kita bekerja dengan giat dan niat yang baik, karena seorang muslim bekerja untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Jika kedua hal tersebut sudah menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik.

3. Disiplin Kerja

Menurut Sisilia Naibaho mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi taat pada peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan dan dari kesadaran pribadi.¹¹ Menurut Singodimedjo dikutip dari Edi Sutrisno mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi.¹² Menurut Alam Yunus Disiplin merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat kepada peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menghindar untuk menerima sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang kepadanya.¹³

Dari beberapa pengertian disiplin kerja menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan perilaku, sikap, perbuatan dan

¹¹Sisilia naibohi, *jurnal berkala ilmiah efesiensi* vol 16 no 02 2016 hlm 472

¹²Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta:Kencana 2019) hlm 86

¹³ Alamsyah Yunus dan Ahmad Alim Bachri, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada PT. Bumi Barito Utama Cabang Banjarmasin", *Jurnal Wawasan Manajemen* Vol 1 No. 02, 2013, hal 170

tingkah laku seseorang yang patuh dan sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang baik yang tertulis maupun tidak tertulis didalam suatu organisasi.

a. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:¹⁴

1. Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Para karyawan akan mematuhi peraturan yang berlaku dalam perusahaan jika ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah berkontribusi bagi perusahaan. Jika karyawan menerima kompensasi yang memadai, maka karyawan akan dapat bekerja tenang dan tekun, dan selalu bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi jika kompensasi yang diterima karyawan belum memadai, maka karyawan akan berfikir untuk mencari penghasilan tambahan diluar. Sehingga menyebabkan karyawan sering tidak masuk dan tidak disiplin dalam bekerja.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangatlah penting, karena karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana seorang pimpinan atau atasan tersebut menegakkan dan menjlankan kedisiplinan di dalam dirinya serta bagaimana pimpinan itu dapat mengendalikan dirinya sendiri yang berhubungan dengan

¹⁴Sutrisno, *manajemen sumber daya manusia*. (Jakarta:Kencana 2011) hlm 86

ucapan, perbuatan serta sikap yang akan berdampak pada aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Disiplin kerja tidak akan terlaksana jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama, karena disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Oleh sebab itu, disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Pimpinan harus berani mengambil tindakan yang sesuai jika ada karyawan yang melanggar disiplin.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam semua kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan harus ada pengawasan yang dapat mengarahkan para karyawan supaya dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah direncanakan

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang mempunyai karakter yang berbeda dari satu dengan yang lainnya, oleh karena itu pimpinan perlu melakukan perhatian kepada karyawan secara keseluruhan. Menurut Siagian, bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana sebagai berikut :¹⁵

1. tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya
4. Berkembangnya rasa solidaritas kerja karyawan
5. Meningkatnya efisiensi dan produktifitas kerja para karyawan

b. Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :¹⁶

- a. Ketepatan waktu: Jika karyawan datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta karyawan dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.

¹⁵ Siagian, "*Manajemen Sumber Daya Manusia.*" (Jakarta: Bumi Aksara, 2011) hlm 230

¹⁶ Jundah Ayu Permatasari, dkk, "*Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT BPR Gunung Ringgit Malang)*", Jurnal Administrasi Bisnis Vol 25 No. 1, 2015, hal 2

b. Pemanfaatan sarana

Karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.

c. Tanggung jawab yang tinggi

Karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

d. Ketaatan terhadap aturan kantor

Karyawan yang memakai seragam sesuai dengan aturan, mengenakan kartu tanda identitas, izin apabila tidak masuk kerja, juga merupakan cerminan disiplin karyawan yang baik.

c. **Landasan Al-Quran tentang Disiplin Kerja**

Al-Qur'an mengajarkan setiap muslim untuk disiplin dalam bekerja.

Sebagaimana dalam firman Allah SWT dalam QS. Ali-Imran ayat 31:

قُلْ إِنْ كُنْتُمْ تُحِبُّونَ اللَّهَ فَاتَّبِعُونِي يُحْبِبْكُمُ اللَّهُ وَيَغْفِرْ لَكُمْ ذُنُوبَكُمْ وَاللَّهُ

غَفُورٌ رَحِيمٌ

Artinya :

*Katakanlah: "jika kamu (benar-benar) mencintai Allah, ikutilah aku, niscaya Allah mengasihi dan mengampuni dosa-dosamu". Allah maha pengampun lagi maha penyayang.*¹⁷

¹⁷ Al-Qur'an dan terjemahan. *Op. Cit.* Hlm. 54

Ayat diatas menjelaskan bahwa Allah memerintahkan umatnya untuk selalu taat terhadap aturan yang telah ditetapkan dalam islam. Dalam dunia kerja seorang karyawan dituntut untuk selalu taat dan disiplin terhadap peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Misalnya selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik serta mematuhi peraturan dan norma-norma yang berlaku di perusahaan.

4. Kompensasi

Kompensasi didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan atau organisasi.¹⁸ Menurut Suwatno mengemukakan bahwa kompensasi adalah pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada karyawan-karyawan yang telah memberikan sumbangan kepada pencapaian organisasi.¹⁹ Menurut Mondy mengemukakan bahwa total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa mereka yang telah mereka berikan kepada perusahaan.²⁰

Dari beberapa pengertian kompensasi menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah suatu balas jasa kepada karyawan suatu perusahaan atau organisasi atas kontribusi dan pekerjaan yang telah diberikan untuk perusahaan.

¹⁸ Edy Sutrisno, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". (Jakarta : Prenada Group, 2019), hlm 187

¹⁹ Suwatno, "*Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*". (Bandung: Alfabeta 2013) Hlm 220

²⁰ Mondy, "*Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 2 Edisi 10*". (Jakarta: Erlangga, 2008) Hlm 4

a. Jenis -jenis Kompensasi

Menurut Mondy terdapat dua jenis kompensasi yaitu :²¹

a. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terdiri dua macam yaitu :

1. Kompensasi finansial langsung

Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diterima oleh seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi dan bonus.

2. Kompensasi Finansial tidak langsung

Kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung.

Kompensasi jenis ini meliputi beragam imbalan yang biasanya diterima secara tidak langsung oleh karyawan seperti

a. Tunjangan wajib

Terdiri dari jaminan sosial, tunjangan ganti rugi karyawan, cuti keluarga dan pengobatan.

b. Tunjangan tidak wajib

Terdiri dari bayaran untuk tidak bekerja, perawatan kesehatan, asuransi jiwa, rancangan pensiun, rancangan opsi saham karyawan, tunjangan pengangguran tambahan, layanan karyawan, bayaran pensiun serta program manfaat.

b. Kompensasi non finansial

²¹Ibid 4-5

meliputi kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau lingkungan kerja karyawan. Komponen kompensasi non finansial meliputi :

1. Pekerjaan yang meliputi variasi keterampilan, indentitas tugas, signifikansi, otonomi, dan umpan balik.
2. Lingkungan kerja yang meliputi kebijakan yang baik, manajer yang berkemampuan, karyawan yang berkompeten, rekan kerja yang menyenangkan,serta kondisi kerja.

b. Asas Kompensasi

Perusahaan harus menetapkan pemberian kompensasi yang didasarkan atas asas keadilan serta asas kelayakan dan kewajaran.²²

1. Asas Keadilan

asas keadilan yaitu adanya konsistensi imbalan bagi para karyawan yang melakukan tugas dengan bobot yang sama. Dengan kata lain karyawan yang melakukan pekerjaan dengan jenis pekerjaan dengan bobot yang sama akan memperoleh besaran kompensasi yang sama.

2. Asas kelayakan dan kewajaran

Kompensasi yang diterima karyawan harus layak dan memenuhi wajar. Besaran kompensasi yang akan diberikan akan mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang akan dinikmati karyawan dan keluarganya.

²²Donni Juni Priansah. Manajemen SDM dalam Organisasi bisnis dan publik. (Bandung: Alfabeta 2013) hlm 220-221

c. Indikator Kompensasi

Menurut Hasibuan mengemukakan bahwa indikator kompensasi adalah sebagai berikut²³:

1. Gaji

Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa mereka atas kontribusinya dengan perusahaan.

2. Insentif

Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

3. Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pekerjaannya.

4. Fasilitas

Fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan perusahaan untuk kelancaran dalam bekerja.

d. Landasan Al-Quran tentang Kompensasi

Dalam Al-Qur'an Allah memerintahkan umatnya untuk bekerja dan Allah pasti membalas semua yang kita kerjakan. Sebagaimana dalam firman Allah SWT dalam QS. Al-Ahqaf ayat 19 :

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا^ط وَلِيُؤْفِقِيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

²³Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta:Bumi Aksara 2012) Hlm 86

Artinya :

Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan²⁴

Ayat diatas menjelaskan bahwa Allah SWT pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang mereka kerjakan. Artinya jika seorang karyawan bekerja dengan baik serta menunjukkan kinerja yang baik, maka ia akan mendapatkan hasil dan balasan atas apa yang dia kerjakan dan akan menguntungkan perusahaan.

5. Motivasi Kerja

Menurut Robert Heller menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak, ada pendapat bahwa motivasi harus diinjeksi dari luar, namun semakin dipahami bahwa setiap orang yang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda.²⁵ Pemberiaan dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan mereka agar bersemangat dan dapat mencapai prestasi kerja yang baik sebagaimana yang dikehendaki perusahaan. Karyawan yang termotivasi dapat bekerja lebih fokus dan membuat pekerjaan yang mereka lakukan dapat selesai dengan hasil yang diharapkan. Menurut Sutrisno Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang u

²⁴ Al-Qur'an dan terjemahan, *Op, Cit.* Hlm. 504

²⁵ Melayu Hasibuan, "*Manajemen Sumberdaya Manusia*". (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016) Hlm 139

ntuk melakukan suatu aktifitas tertentu²⁶. Oleh karena itu motivasi sering kali disebut sebagai faktor pendorong seseorang. Menurut winardi motivasi kerja adalah suatu hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal.²⁷. Dengan adanya motivasi maka karyawan akan lebih giat dalam melakukan pekerjaannya.

Dari beberapa pendapat para ahli tentang teori motivasi kerja yang telah diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan segala sesuatu yang mendorong dan mendukung tindakan karyawan agar menimbulkan semangat seorang karyawan dalam bekerja.

a. Tujuan Pemberian Motivasi

Menurut Hasibuan tujuan pemberian motivasi adalah²⁸ :

1. Untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Untuk mendorong gairah dan meningkatkan semangat kerja karyawan
3. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Untuk mempertahankan loyalitas karyawan
5. Untuk Meningkatkan disiplin karyawan
6. Untuk menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik antar karyawan
7. Untuk meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan

²⁶Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta:Kencana 2010) Hlm 109

²⁷Winardi. *Sumber Daya Manusia*. (Jakarta:Kencana 2015) Hlm 322

²⁸Ibid,29

8. Untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan
9. Untuk mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan bersifat individual yaitu sebagai berikut :

1. **Kebutuhan**

Dengan adanya kebutuhan, seorang karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan semangat dan gairah yang baik.

2. **Tujuan**

Setiap karyawan mempunyai tujuan masing-masing dalam bekerja, demi mencapai tujuan tersebut yang menjadi motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik

3. **Sikap**

Karyawan harus memberikan sikap dan tanggapan yang baik dalam bekerja, agar menjadi motivasi karyawan kepada perusahaan dalam menilai kinerjanya.

4. **Kemampuan**

Setiap karyawan memiliki kemampuan dalam bekerja, karyawan dengan kemampuan yang baik akan memotivasi karyawan lainnya untuk melakukan pekerjaan yang baik pula, jika karyawan termotivasi maka akan membuat kinerja karyawan meningkat.

c. Indikator Motivasi Kerja

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Syahyuti dalam jurnal Gusti Gde Oka Pradnyana, Dkk yaitu sebagai berikut :²⁹

1. Dorongan mencapai tujuan

Seorang karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi pasti didalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai produktivitas yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh pada tujuan perusahaan

2. Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik jika semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

3. Inisiatif dan kreatifitas

Inisiatif merupakan kemampuan seorang karyawan untuk menciptakan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa dorongan dari orang lain dan atas kehendak diri sendiri. Sedangkan kreatifitas yaitu kemampuan mendorong karyawan untuk menentukan hubungan baru dan membuat kebutuhan yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru.

4. Rasa tanggung jawab

Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan dengan tepat waktu.

²⁹Gusti Gde Oka Pradnyana, Dkk, *motivasi dan disiplin kerja dampaknya terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Denpasar*. diakses pada 8 Feb 2020.

d. Landasan Al-Quran tentang Motivasi Kerja

Dalam melakukan pekerjaan seorang karyawan harus memiliki motivasi dalam diri agar menjadi pemacu dan semangat dalam diri untuk melakukan suatu pekerjaan. Sebagaimana firman Allah SWT dalam QS Ar-Ra'd ayat 11 :

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya:

Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang sudah mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan suatu 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 Dia³⁰

Ayat diatas menjelaskan bahwa setiap manusia mempunyai keharusan untuk berusaha dan mengubah kondisi diri. Ayat ini dapat memotivasi seseorang karyawan untuk lebih giat dan bersemangat dalam bekerja, jika karyawan mempunyai motivasi yang kuat maka kinerja karyawan akan baik.

6. Pelatihan Kerja

Menurut Edwib B Flippo dikutip dari Suwatno menyatakan bahwa pelatihan kerja adalah suatu usaha peningkatan *knowledge* dan *skills* seorang

³⁰ Al-Qur'an dan terjemahan, *Op, Cit.* Hlm 250

karyawan untuk menerapkan aktifitas kerja tertentu³¹. Dengan adanya pelatihan, karyawan dapat menghadapi perkembangan dan persaingan yang semakin tinggi di dalam perusahaan. Menurut suwatno mengemukakan bahwa pelatihan kerja adalah suatu perubahan yang sistematis dari *knowledge, skill, attitude* dan *behaviour* yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan yang dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam penentuan standar SDM yang diinginkan³². Pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman belajar dan aktifitas yang terencana.

Dari beberapa pengertian pelatihan kerja menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja adalah suatu proses membantu karyawan memperoleh meningkatkan kemampuan dan efektifitas untuk mencapai tujuan dari suatu perusahaan

a. Jenis-jenis Pelatihan kerja

Berdasarkan sumbernya, pelatihan dapat dibagi menjadi dua yaitu³³ :

1. In House Training

In House Training dapat berupa kegiatan *On The Job Training*, seminar lokarya, pelatihan internal perusahaan dan pelatihan berbasis komputer yang sebenarnya berasal dari dalam perusahaan.

³¹Suwtno dan Donni, Manajemen SDM Daklam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung Alfabeta 2013 Hlm 117

³²*Ibid*, hlm 118

³³Suwatno, *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis* Bandung: Alfabeta 2013 hlm 118

2. *External Training*

External Training terdiri dari kursus-kursus, seminar, dan lokarya yang diselenggarakan oleh sosialisasi profesional, lembaga pendidikan, trainer profesional, yang dilakukan pihak lain diluar perusahaan.

b. Manfaat Pelatihan Kerja

Menurut Andrew F Sikula dikutip dari Suwatno mengemukakan bahwa manfaat pelatihan kerja bagi karyawan adalah sebagai berikut :³⁴

1. Produktifitas

Dengan pelatihan akan dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan perubahan tingkah laku. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan

2. Kualitas

Pelaksanaan pelatihan tidak hanya dapat memperbaiki kualitas dari tenaga kerja namun diharapkan akan memperkecil kemungkinan terjadinya kesalahan dalam bekerja. Dengan demikian kualitas dari output yang dihasilkan akan tetap terjaga bahkan meningkat

3. Perencanaan Sumber Daya Manusia

³⁴*Ibid*, hlm 123

Dengan adanya pelatihan dapat memudahkan sesorang pekerja untuk mengisi kekosongan jabatan dalam suatu perusahaan, sehingga perencanaan tenaga kerja dapat dilakukan sebaik-baiknya.

4. Moral

Dengan adanya pelatihan diharapkan akan meningkatkan kinerja dari karyawan sehingga dapat menimbulkan peningkatan upah karyawan. hal tersebut akan meningkatkan moral kerja karyawan untuk lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya.

5. Pengembangan Diri

Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan pengetahuan yang dimilikinya termasuk meningkatkan perkembangan pribadinya.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut R. Wayne Mondy faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan adalah:³⁵

1. Dukungan manajemen puncak

Tanpa dukungan manajemen puncak program pelatihan dan pengembangan tidak akan berhasil karena jika tidak ada dukungan maka pelatihan tidak dapat berjalan

2. Komitmen para spesialis dan generalis

³⁵R Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi kesepuluh jilid 1.* (Jakarta:Erlangga 2014) Hlm 212-213

Komitmen dari para spesialis dan generalis adalah tanggung jawab untuk memberikan pelatihan dan pengembangan keahlian

3. Kemajuan teknologi

Teknologi berperan penting dalam mengubah cara pengetahuan yang disampaikan kepada para karyawan.

d. Metode-metode Pelatihan

Menurut R. Wayne Mondy dikutip dari Nurhidayat, metode-metode yang digunakan untuk pelatihan antara lain sebagai berikut³⁶

1. Arahan instruktur

Arahan instruktur dapat meningkatkan efektifitas dari program pelatihan melalui apa yang disampaikan langsung oleh instruktur

2. Studi kasus

Para *trainee* dapat mempelajari informasi yang diberikan dalam sebuah kasus dan mengambil keputusan berdasarkan hal tersebut

3. Permodelan Pelaku

Permodelan pelaku merupakan metode yang memungkinkan seseorang untuk belajar meniru atau mengaplikasikan perilaku orang-orang lain dengan menunjukkan cara menangani berbagai situasi kepada manajer

4. Penanaman peran

³⁶Nurhidayat Again. *Pengaruh kemampuan, disiplin, kompensasi, pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja pegawai skyrope indonesia PT. Nusantara Akses Globalindo. 2016 Hlm 48*

Dalam metode ini para peserta di minta untuk merespon permasalahan khusus yang mungkin muncul dalam pekerjaan mereka dengan meniru situasi seperti nyata.

e. Indikator Pelatihan Kerja

Indikator-indikator pelatihan menurut Anwar Prabu Mangkunegara adalah sebagai berikut ³⁷:

1. Instruktur

Pelatihan sangat berorientasi pada peningkatan skill, maka pelatih yang dipilih harus dapat memberikan materi pelatihan yang benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai disemua bidangnya, harus professional dan kompeten.

2. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus *update* agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi sekarang.

3. Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran. Serta hasil yang diharapkan dari pelatihan pula harus disosialisasikan agar peserta pelatihan lebih memahami

³⁷Anwar Prabu Mangkunegara, “*Manajemen sumber daya manusia Perusahaan* ”. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2017) Hlm 137

4. Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan criteria yang terinci dan terukur.

f. Landasan Al-Quran tentang Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja didalam suatu perusahaan juga tidak kalah penting untuk diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan.

Sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. Al-Jumu'ah ayat 2 :

هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِنْهُمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِنْ كَانُوا مِنْ قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُبِينٍ

Artinya :

Dialah yang mengutus kepada kaum yang buta huruf seorang Rosul diantara mereka, yang membacakan ayat-ayat-Nya kepada mereka, mensucikan mereka dan mengajarkan mereka Kitab dan Hikmah (As-Sunnah). Dan sesungguhnya mereka sebelumnya benar-benar dalam kesesatan yang nyata.³⁸

Ayat diatas menjelaskan bahwa Nabi Muhammad SAW diutus oleh Allah dengan kebenaran yang dibawanya kepada kaum yang belum tahu membaca dan menulis pada waktu itu. Ayat ini berhubungan dengan pelatihan kerja pada karyawan dalam sebuah perusahaan. Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaannya.³⁹ Dengan diadakannya suatu program pelatihan dimana program yang diterapkan tersebut dibuat sesuai

³⁸ Al-Qur'an dan terjemahan, *Op, Cit.* Hlm 553

³⁹ Swatno dan Donni juni prisisa. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis.* Bandung: Alfabeta hlm. 118

kebutuhan dari perusahaan. Sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang peneliti lakukan berjudul pengaruh disiplin kerja, kompensasi, motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang. Penelitian ini tentu tidak lepas dari berbagai penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan dan juga referensi. Berikut ini adalah penelitian terdahulu tentang pengaruh disiplin kerja, kompensasi, motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan :

1. Yayat Rahmat Hidayat, 2016 telah melakukan penelitian dengan judul pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pabrik bawang goreng UD Sinar Tani di Desa Pagundan Kecamatan Lebak Wangi Kabupaten Kuningan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.⁴⁰
2. Kelvin Aldrian Widijanto (2017) telah melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan divisi pemasaran di PT. Sumber Hasil Sejati Surabaya. Hasil

⁴⁰Yayat Rahmat Hidayat, *Pengaruh Kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pabrik bawang goreng UD Sinar Tani di Desa Pagundan Kecamatan Lebak Wangi Kabupaten Kuningan*.jurnal Agrinis Vol.1, No. 1. Diakses pada februari 2020

penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.⁴¹

3. Sisilia Naibaho (2016) telah melakukan penelitian yang berjudul pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada RSUP Prof. DR.R.D.Kandou, Manado. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. masing masing disiplin kerja dan kompensasi secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.⁴²
4. Riga PutraKurniawan (2012) telah melakukan penelitian yang berjudul pengaruh kepemimpinan, kompensasi, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada karyawan instalasi rawat jalan RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan, kompensasi, motivasi dan disiplin kerja secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.⁴³
5. Veronica Euphracia M Goda (2018) telah melakukan penelitian dengan judul pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Andes agro investama (AAI). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh

⁴¹Kelvin Aldrian Widijanto (2017) “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan divisi pemasaran di PT. Sumber Hasil Sejati Surabaya” Jurnal Agora Vol 5. No. 1, diakses pada Februari 2020

⁴²Sisilia Naibaho (2016) “pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada RSUP Prof. DR.R.D.Kandou, Manado” Jurnal Berkala ilmiah efesiensi. Vol. 16 No 2. Diakses pada february 2020

⁴³Riga PutraKurniawan (2012) *pengaruh kepemimpinan, kompensasi, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada karyawan instalasi rawat jalan RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta*.diakses pada february 2020

secara positif terhadap kinerja karyawan, kompensasi tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan serta motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan⁴⁴

6. Lia Fauziah (2013) Telah melakukan penelitian yang berjudul pengaruh motivasi, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Nadira Prima Semarang. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh positif motivasi kerja, kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.⁴⁵
7. Nyoman Angga Krisnanda (2017) telah melakukan penelitian Yang berjudul pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Respati Sanur Hotel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁴⁶
8. Yoga Ammar Prabowo (2017) telah melakukan penelitian yang berjudul pengaruh motivasi, disiplin dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Pos Wonogiri. Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi, disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.⁴⁷

⁴⁴Veronica Euphracia M Goda (2018) *pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Andes agro investama (AAI)*.

⁴⁵Lia Fauziah (2013) *pengaruh motivasi, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Nadira Prima Semarang*

⁴⁶Nyoman Angga Krisnanda (2017) *berjudul pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Respati Sanur Hotel*.

⁴⁷Yoga Ammar Prabowo (2017) *pengaruh motivasi, disiplin dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Pos Wonogiri*

9. Nurhidayat (2016) telah melakukan penelitian yang berjudul pengaruh kemampuan, disiplin, kompensasi, pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan pegawai skyrope indonesia PT. Nusantara Akses Globalindo. Hasil penelitian ini menunjukkan disiplin kerja, kompensasi dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.⁴⁸
10. Anissaul istifadah (2019) telah melakukan penelitian yang berjudul pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Livia Mandir Sejati Banyuwangi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.⁴⁹

Tabel 2.1

Ringkasan Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Tahun, Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Yayat Rahmat Hidayat, 2016, Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pabrik bawang goreng UD Sinar Tani di Desa Pagundan Kecamatan Lebak Wangi Kabupaten Kuningan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	1. Menggunakan teknik analisis linier beganda 2. Menggunakan variabel kompensasi dan motivasi kerja	1. Objek yang berbeda 2. Menggunakan populasi sebanyak 90 karyawan dengan sample sebanyak 90 responden menggunakan tekniksampling jenuh. 3. Menambahkan variabel disiplin kerja dan pelatihan kerja

⁴⁸Nurhidayat (2016) *pengaruh kemampuan, disiplin, kompensasi, pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan pegawai skyrope indonesia PT. Nusantara Akses Globalindo*

⁴⁹Anissaul istifadah (2019) *pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Livia Mandir Sejati Banyuwangi*

No.	Nama, Tahun, Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
2	Kelvin Aldrian Widijanto (2017) "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan divisi pemasaran di PT. Sumber Hasil Sejati Surabaya.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan teknik analisis linier berganda 2. Menggunakan metode kuantitatif 3. Menggunakan variabel pelatihan dan motivasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan teknik sampling jenuh dalam pengambilan sample 2. Objek yang berbeda 3. Menambahkan variabel disiplin dan kompensasi
3	Sisilia Naibaho (2016) "pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada RSUP Prof. DR.R.D.Kandou, Manado.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. masing masing disiplin kerja dan kompensasi secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan metode kuantitatif 2. Menggunakan regresi linier berganda 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Objek penelitian yang berbeda 2. Peneliti menambahkan variabel motivasi dan pelatihan kerja
4	Riga Putra Kurniawan (2012) pengaruh kepemimpinan, kompensasi, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada karyawan instalasi rawat jalan RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta.	Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan, kompensasi, motivasi dan disiplin kerja secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja 2. Menggunakan regresi linier berganda 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak menggunakan variabel kepemimpinan 2. Jumlah populasi dan sample berbeda 3. Objek penelitian berbeda

No.	Nama, Tahun, Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
5	Veronica Euphracia M Goda (2018) pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Andes agro investama (AAI).	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, kompensasi tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan serta motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	1. Menggunakan variabel disiplin kerja kompensasi dan motivasi kerja 2. Menggunakan regresi linier berganda 3. Menggunakan variabel disiplin kerja dan motivasi.	1. Objek yang diteliti berbeda 2. Teknik sample yang digunakan sensus
6	Lia Fauziah (2013) Pengaruh motivasi, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Nadira Prima Semarang.	Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh positif motivasi kerja, kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan	1. Membahas tentang motivasi, pelatihan dan kompensasi 2. Pengumpulan data dengan cara penyebaran kuisioner	1. Objek yang diteliti berbeda 2. Variabel independen hanya tiga variabel saja
7	Nyoman Angga Krisnanda (2017) Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Respati Sanur Hotel.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Menggunakan variabel disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja 2. Menggunakan kuisioner dalam mengumpulkan data	1. Objek penelitian berbeda 2. Hanya menggunakan tiga variabel saja 3. Tempat penelitian yang berbeda
8	Yoga Ammar Prabowo (2017) pengaruh motivasi, disiplin dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Pos Wonogiri.	Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi, disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	1. Menggunakan variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja 2. Menggunakan regresi linier berganda	1. Tidak menggunakan variabel kepemimpinan 2. Jumlah populasi dan sample berbeda 3. Objek penelitian berbeda

No.	Nama, Tahun, Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
9	Nurhidayat (2016) pengaruh kemampuan, disiplin, kompensasi, pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan pegawai skyrope indonesia PT. Nusantara Akses Globalindo	Hasil penelitian ini menunjukkan disiplin kerja, kompensasi dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan penelitian kuantitatif 2. Menggunakan data primer 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel yang digunakan berbeda 2. Objek penelitian berbeda 3. Waktu pelaksanaan berbeda
10	Anissaul istifadah (2019) pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Livia Mandir Sejati Banyuwangi.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, serta uji asumsi klasik 2. Menggunakan kuisioner 3. Teknik analisis kuantitatif 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menambahkan variabel pelatihan kerja dalam penelitian 2. Objek yang berbeda

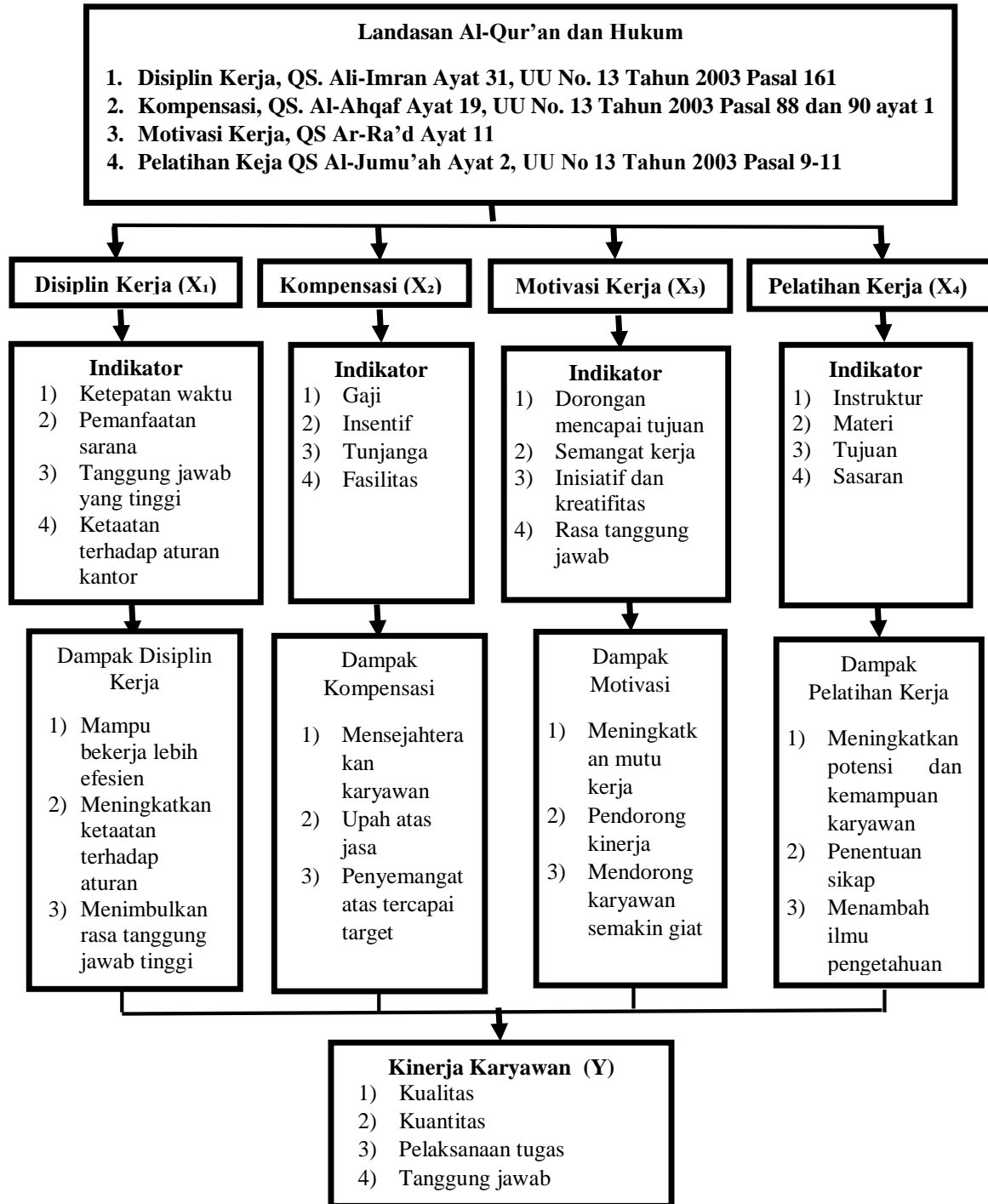
Sumber : Dari Berbagai Sumber. 2020

C. Kerangka Pemikiran

Katanga berpikir merupakan model conceptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.⁵⁰ Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini:

⁵⁰ Sugiyono, "Metode Penelitian Administrasi" (Bandung : Alfabeta, 2017), hlm 65

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Dikembangkan oleh peneliti, 2020

Dari skema diatas dapat dijelaskan bahwa variabel independen pada kerangka pemikiran tersebut yaitu disiplin kerja, kompensasi, motivasi kerja dan pelatihan kerja. Sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja karyawan. Dalam variabel disiplin kerja terdapat landasan QS Ali-Imran ayat 11 yang menjelaskan bahwa Allah memerintahkan umatnya untuk selalu taat terhadap aturan yang telah ditetapkan dalam islam. Sedangkan landasan hukumnya terdapat dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 161. Indikator- indikator dalam disiplin kerja yaitu ketepatan waktu, pemanfaatan sarana, tanggung jawab yang tinggi dan ketaatan terhadap aturan kantor. Dampak disiplin kerja bagi karyawan yaitu meningkatkan ketaatan terhadap aturan, mampu bekerja lebih efisien dan menimbulkan rasa tanggung jawab tinggi.

Dalam variabel kompensasi terdapat landasan QS Al-Ahqaf ayat 19 yang menjelaskan bahwa Allah SWT pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang mereka kerjakan. Sedangkan landasan hukumnya terdapat dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 88 dan pasal 90 ayat 1. Indikator-indikator kompensasi yaitu gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas. Dampak dari pemberian kompensasi yaitu upah atas jasa yang akan mensejahterakan karyawan, dan penyemangat atas tercapainya target.

Dalam variabel motivasi kerja terdapat landasan QS Ar-Rad ayat 11 yang menjelaskan bahwa setiap manusia mempunyai keharusan untuk berusaha dan mengubah kondisi diri. Ayat ini dapat memotivasi seseorang

karyawan untuk lebih giat dan bersemangat dalam bekerja. Indikator-indikator motivasi kerja yaitu dorongan mencapai tujuan , semangat kerja, inisiatif dan kreatifitas, tanggung jawab. Dampak motivasi kerja yaitu meningkatkan mutu kerja, pendorong kinerja serta mendorong karyawan semain giat.

Dalam variabel pelatihan kerja terdapat landasan QS Al-Jumu'ah ayat 2 yang menjelaskan bahwa Nabi Muhammad SAW diutus oleh Allah dengan kebenaran yang dibawanya kepada kaum yang belum tahu membaca dan menulis pada waktu itu. Landasan hukum pelatihan kerja terdapat dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 9-11. Indikator-indikator pelatihan kerja yaitu instruktur, materi, tujuan dan sasaran. Dampak dari pelatihan kerja akan meningkatkan potensi dan kemampuan karyawan, penentuan sikap karyawan dan menambah ilmu pengetahuan.

Dari semua variabel independen (disiplin kerja, kompensasi, motivasi kerja dan pelatihan kerja) jika dilakukan secara maksimal maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan disuatu perusahaan.

D. Hipotesis

Berdasarkan teori Suharsimi Arikunto mengemukakan bahwa Hipotesis dapat dartikan sebagai suatu jawaban atau hasil dugaan yang sifatnya sementara terhadap permasalahan penelitian, sehingga terbukti melalui data

yang terlumpul.⁵¹ Berdasarkan uraian dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H1 : Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang
- H2 : Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang
- H3 : Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang
- H4 : Pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang
- H5 : Disiplin kerja, kompensasi, motivasi kerja dan pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang

⁵¹Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta. 2010
Hlm 110