

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja Karyawan

1. Definisi kinerja

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpungan dalam manajemen sumber daya manusia berpendapat bahwa penilaian prestasi kerja para pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses kekayaan pegawai yang bersangkutan. Pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara obyektif terlihat pada paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan pegawai itu sendiri dan kepentingan organisasi.

Menurut Lijan Poltak Sinambela, mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu, diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta

ditetapkan secara bersama-sama untuk dijadikan sebagai acuan.¹

Menurut Riski Damayanti kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Adapun usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja.²

Arifin Finriyani mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi.³

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat diartikan sebagai pencapaian seseorang atau sekelompok dalam organisasi yang mana dalam melakukan kinerjanya sesuai dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan

¹Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014) hal. 68

² Riski Damayanti, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun Xv No. 02 Oktober 2018. Hal. 76

³Arifin Finriyani, *Merging Parademic Performance And Service Quality. An Empirical Test Of an Integrative Model*, International Journal Of Business and Management, Vol 4 Issue 2, Tahun 2015, hal. 52-58,

juga dapat dikaitkan dengan penilaian prestasi kerja seseorang, yang mana penilaian prestasi kerja seseorang tidak hanya ditujukan pada pengukuran kemampuan melaksanakan tugas masa lalu dan masa kini akan tetapi juga sebagai instrumen untuk memprediksi potensi pegawai yang bersangkutan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhi baik secara langsung ataupun tidak langsung. Menurut Anwar Prabumangkunegara mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*Ability*) dan faktor motivasi (*Motivation*). Penjelasannya sebagai berikut:

- a. Faktor kemampuan, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan sesuai dengan keahliannya.
- b. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).⁴

⁴ Surya Akbar, *Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*, Jurnal Jiaganis, Vol. 03, No. 02 September 2018. Hal. 05.

Menurut Mangkunegara faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor *internal* dan faktor *eksternal*. Faktor *internal* merupakan faktor yang dihubungkan dengan sifat seseorang sedangkan faktor *eksternal* adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti, perilaku, sikap rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.⁵

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas, kuantitas merupakan jumlah yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya
- b. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.
- c. Ketetapan waktu, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output, dapat menyelesaikan

⁵*Ibid*, Jurnal Jiaganis, Hal. 05

pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia.

- d. Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.
- e. Kemampuan bekerja sama, diukur dari kemampuan karyawan dalam bekerja sama dengan rekan kerja dan lingkungannya.⁶

4. Kinerja Karyawan Dalam Pandangan Islam

Bekerja adalah bentuk amalan ibadah yang memiliki nilai lebih dimata Allah SWT. Karena dengan bekerja, kita menunjukkan usaha kita untuk mendapatkan rezeki sebagaimana yang telah diatur oleh Allah SWT. Pembahasan mengenai kinerja terdapat dalam Al-Qur'an surah At-Taubah ayat 105:

إِلَىٰ وَسْتَرْدُونَ وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ عَمَلُكُمْ اللَّهُ فَيَسِيرِي أَعْمَلُوا وَقُلِ

تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ بِمَا فَعَلْتُمْ وَالشَّهَادَةُ الْغَيْبِ عَلِيمِ

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan

⁶Ibid, Riski Damayanti, Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan, Hal. 78.

*yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (QS, At-Taubah (9): 105).*⁷

Isi kandungan dari surah At-Taubah 105 di atas adalah Allah SWT memerintahkan umat-Nya agar bersemangat dalam melakukan amal saleh sebanyak-banyaknya. Allah SWT juga memerintahkan agar bekerja dan Allah akan memberi ancaman bagi yang melanggar perintahnya karena Allah pasti akan membalas semua apa yang telah kita kerjakan, serta Allah memperingatkan bahwa segala sesuatu nantinya akan diperlihatkan kelak di hari kiamat.⁸

Berdasarkan ayat Al-qur'an surah At-Taubah ayat 105 dan terjemahan menjelaskan bahwa kinerja kerja itu merupakan hal yang harus diperhatikan, jika kita bersemangat dalam bekerja maka Allah akan membalas semua apa yang telah kita kerjakan. Adapun hubungan kinerja kerja dalam islam yaitu Allah memerintahkan umatnya untuk bekerja dengan jujur karena Allah mengetahui apa yang kita kerjakan dan Allah akan membalas semua yang kita kerjakan di dunia.

⁷QS, At-Taubah (9): 105

⁸Abdullah bin Muhammad Abu Syaikh, 2008, *Tafsir Ibnu Katsir Jilid 4*, (Jakarta: Pustaka Imam Asy-Syafi'i), hlm. 259

B. Gaji

1. Definisi Gaji

Menurut Mulyadi, gaji merupakan pembayaran atau jasa yang dilakukan pegawai atau karyawan dalam pekerjaannya dan umumnya dibayar tetap per bulan.⁹ Menurut Siti Al Fajar gaji adalah pembayaran yang diterima karyawan secara bulanan, mingguan atau setiap jam sebagai hasil dari pekerjaan mereka.¹⁰

Menurut Rivai gaji merupakan suatu balasan jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukan sebagai karyawan yang memberikan sumbangan dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.¹¹

Jadi dapat disimpulkan berdasarkan pendapat di atas bahwa Gaji merupakan pembayaran atau balasan jasa yang dilakukan pegawai atau karyawan dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukan sebagai karyawan yang memberikan sumbangan dan pikiran dalam mencapai

⁹Mulyadi, 2016, *Sistem Akuntansi*, (Jakarta: Salemba Empat), hlm. 309

¹⁰Siti Al Fajar, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing. Edisi Pertama, Cetaka Kedua*, (Yogyakarta: UPP STIM YKPN), hlm. 95

¹¹Rivai, 2011, *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, (PT: Rajagrafindo Persada, Jakarta), hlm.33

tujuan perusahaan, secara bulanan, mingguan sebagai hasil dari pekerjaan mereka.

2. Langkah-Langkah Penetapan Gaji

Ada dua cara yang dipakai untuk menetapkan gaji pegawai atau karyawan, yaitu waktu dan jumlah produksi. Cara inilah yang umum dipakai pada saat ini, sebagai contoh beberapa manager professional, sekretaris, dan pegawai digaji berdasarkan lamanya bekerja seperti seminggu, sebulan atau setahun. Untuk menetapkan besaran gaji yang adil terdapat lima langkah berikut.¹²

- a. Lakukanlah survei gaji terhadap beberapa perusahaan lain mengenai besarnya upah untuk pekerjaan yang sebanding. Survei gaji bertujuan untuk menetapkan tarif upah yang berlaku di masyarakat. Survei gaji yang baik memberikan tarif upah yang spesifik, untuk jabatan spesifik. Survei secara formal tertulis merupakan yang terbaik, namun dapat juga dilakukan melalui telpon dan surat kabar.
- b. Tentukan nilai dari masing-masing pekerja melalui evaluasi jabatan. Evaluasi jabatan merupakan suatu perbandingan sistematis yang dibuat untuk

¹² Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2015) Hal 147.

menetapkan nilai suatu pekerjaan dengan pekerjaan lain. Evaluasi jabatan bertujuan menetapkan nilai relatif dari suatu jabatan. Pada evaluasi ini jabatan-jabatan dibandingkan satu terhadap yang lain berdasarkan kesulitan pekerjaan, tanggung jawab, dan keterampilan yang dibutuhkan.

- c. Kelompokkan pekerjaan-pekerjaan serupa kedalam tingkatan gaji. Tingkatan gaji adalah suatu tingkat pembayaran yang berdiri dari jabatan-jabatan dengan tingkat kesulitan yang hampir sama.
- d. Tentukan tarif gaji, akhir-akhir ini terjadi kecenderungan mengelompokkan jabatan menjadi tiga sampai lima kelompok atau lebih dikenal dengan nama *broad banding*. Hal ini dilakukan untuk mempermudah owner dalam menentukan tarif gaji. Keuntungan menggunakan sistem ini ialah bila terjadi kenaikan pangkat yang tidak terlalu menonjol atau berbeda jauh dengan kedudukan sebelumnya, perusahaan tidak perlu mengubah tarif gajinya terlalu besar.¹³

¹³*Ibid*, Ike Kusdyah Rachmawati. Hal. 148

3. Tujuan dan Fungsi Gaji

Tujuan pemberian gaji menurut Hasibuan dalam Muhammad Akbar ada 8 yaitu sebagai berikut:

- a. Ikatan kerjasama, pegawai harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pemilik wajib membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.
- b. Kepuasan kerja, dengan gaji karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status social, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- c. Pengadaan efektif, jika program gaji ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
- d. Motivasi, jika gaji yang diberikan cukup besar, pimpinan akan mudah memotivasi para karyawannya.
- e. Stabilitas karyawan, dengan adanya program gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistennya yang kompetitif maka stabilitas karyawan atau pegawai lebih terjamin karena turnover relatif kecil.
- f. Disiplin, dengan pemberian gaji yang cukup besar, maka disiplin karyawan semakin membaik

akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

- g. Pengaruh serikat buruh, dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat guru dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya dan kewajibannya.
- h. Pengaruh pemertintah, jika program gaji sesuai dengan undang-undang yang berlaku (seperti batas gaji minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan dan semua diatur oleh pemerintah.¹⁴

Adapun fungsi penggajian menurut Komaruddin sebagai berikut:

- a. Untuk menarik pekerja yang mempunyai kemampuan kedalam organisasi.
- b. Untuk mendorong pekerja agar menunjukkan prestasi yang tinggi.
- c. Untuk memelihara prestasi pekerja selama periode yang panjang.¹⁵

¹⁴ Muhammad Akbar, *Pengaruh Gaji Dan Masakerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Infomedia Nusantara Di Bandung*, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung 2018. Hal.22

¹⁵*Ibid*, Hal. 23

4. Indikator Gaji

Menurut Kurniawati indikator gaji ada 3 yaitu:¹⁶

- a. Kelayakan, gaji yang sesuai selalu diharapkan karyawan kinerjayang tinggi membuat karyawan mengharapkan gaji yang lebih begitupun tingkat usia dan lama bekerja, akan membuat karyawan selalu mengharapkan sebuah gaji yang layak dan sesuai dari perusahaan.
- b. Kepuasan kerja, perasaan yang muncul jika karyawan menerima gaji berdasarkan faktor unik dalam diri mereka, seperti tingkat kerja yang senioritas, karyawan akan merasa puas bahwasannya kinerja mereka sangat dihargai dan dibutuhkan dalam perusahaan.
- c. Motivasi kerja, perasaan yang muncul jika menerima gaji membuat karyawan lebih bersemangat untuk bekerja, karyawan akan semangat dan meningkatkan kinerjanya untuk mendapatkan gaji yang sesuai.

Dari indikator- indikator di atas dapat disimpulkan bahwasannya setiap karyawan akan merasa puas apabila pemberian gaji yang diberikan

¹⁶ Moh Farhan Maulana, Skripsi: *“Analisis Pengaruh Gaji, Tunjangan Dan Fasilitaskeja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Roti Universal”* (Universitas Nusantara PGRI Kediri, 2016), Hal. 19.

kepadanya sesuai ketentuan yang telah disepakati dan akan membuat karyawan menjadi semangat karena termotivasi dengan pembayaran gaji yang sesuai.

5. Gaji dalam Pandangan Islam

Pelunasan upah atau gaji adalah kewajiban bagi setiap perusahaan kepada para karyawannya. Islam telah melarang menyepelkan masalah tentang gaji apalagi apabila sampai terjadi penundaan atau tidak diberikannya gaji, karena pada dasarnya upah atau gaji adalah hak bagi setiap pegawai atau karyawan. Sebagaimana Ayat Allah Swt dalam surah Ath- Tholaq (65) ayat 6.

بِنَ لَتَضَيِّقُوا نَضَارُوهُنَّ وَلَا وَجَدِكُمْ مِّنْ سَكَنتُمْ حَيْثُ مِّنْ أَسْكُنُوهُنَّ

ضَعْنَ فَإِنْ حَمَلْنَهُنَّ يَضَعْنَ حَتَّىٰ عَلَيْهِنَّ فَأَنْفِقُوا حِمْلًا أَوْلَدْتِكُنَّ وَإِنْ عَلَيْهِنَّ

تَرْضِعُنَّ تَعَاَسِرْتُمْ وَإِنْ مَعَرُوفِي بَيْنِكُمْ وَأَتَمِرُوا أَجُورَهُنَّ فَتَأْتُوهُنَّ لَكُمْ أَرْ

أُخْرَىٰ لَهُنَّ فَسَدَ

Artinya: Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk

*menyempitkan (hati) mereka. dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, Maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan Maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.*¹⁷

Isi kandungan dari surah Ath- Tholaq ayat 6 sebagaimana dikatakan oleh Imam Adh Dhahak, Jika sang suami menceraikan isterinya, dan ia memiliki anak dan isterinya itu, kemudian isterinya tersebut menyusui anaknya, maka sang isteri berhak mendapat nafkah dan pakaian dengan cara yang ma'ruf.¹⁸

Berdasarkan ayat Al-qur'an surah Ath- Tholaq ayat 6 dan terjemahan menjelaskan bahwasannya ayat tersebut berkaitan dengan pemberian gaji, dan apabila kita memperkerjakan seseorang atau karyawan maka untuk sesegera membayar hak atau gajinya, karena haram hukumnya menunda pemberian gaji padahal dia mampu menunaikannya tepat pada waktunya.

¹⁷QS. Ath- Tholaq (65): 6

¹⁸Imam Adh Dhahak, *Tafsir Al-Qur'anul 'Ahzim Oleh Ibnu Katsir*, 1/638

C. Motivasi Kerja

1. Definisi Motivasi

Menurut Winardi motivasi kerja adalah hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu dan suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kerja karyawannya secara positif atau secara negatif hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.¹⁹

Menurut Mangkunegara motivasi kerja adalah dorongan/kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja .indikatornya antara lain penghasilan, penghargaan, pengembangan karir dan bimbingan.²⁰ Menurut Rivai motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang

¹⁹Winardi, 2011, *Motivasi Pemotivasian Dalam Manajemen* (Jakarta: PT Grafindo Persada), hlm 1-2

²⁰Mangkunegara, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung Remaja Rosdakarya) hlm. 68

mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.²¹

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan yang diberikan untuk serangkaian proses perilaku manusia untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Elemen-elemen yang terdapat dalam motivasi kerja meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan dan menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya suatu tujuan.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi sebagai proses dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-Faktor tersebut dapat dibedakan atas:

a. Faktor *eksternal* yang mempengaruhi motivasi kerja :

- 1) Lingkungan kerja yang menyenangkan
Adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

²¹Rivai, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta: PT Raja Grafindo), hlm. 607

- 2) Kompensasi yang memadai merupakan sumber penghasilan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.
- 3) Supervisi yang baik, fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, bimbingan kerja kepada karyawan, agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan.
- 4) Adanya penghargaan atas prestasi, setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan pada dirinya untuk perusahaan, agar dapat meraih penghargaan atas prestasi dan jaminan karir yang jelas di dalam perusahaan.
- 5) Status dan tanggung jawab, status dan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja di perusahaan.

- 6) Peraturan yang berlaku, bagi perusahaan yang besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh semua karyawan.²²
- b. Faktor *internal* yang mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:
- 1) Keinginan untuk dapat hidup.
 - 2) Keinginan untuk dapat memiliki.
 - 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

3. Tujuan Motivasi Kerja dan Fungsi Motivasi Kerja

Tingkah laku bawahan dalam suatu organisasi seperti sekolah pada dasarnya berorientasi pada tugas. Maksudnya, bahwa tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu.

²² Rido Sanjaya, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam*, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung 2018, Hal. 39

Sedangkan tujuan motivasi dalam Malayu S.P Hasibuan mengungkapkan bahwa :

- a. meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Memperahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tuganya

Adapun fungsi Motivasi kerja mendorong timbulnya kelakuan dan mempengaruhi serta merubah kelakuan, Fungsi tersebut adalah:

- a. Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan, tanpa motivasi tidak akan timbul suatu tindakan atau perbuatan.
- b. Motivasi berfungsi sebagai pengaruh, artinya mengarahkan perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

- c. Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerja²³

6. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Utomo indikator motivasi kerja sebagai berikut:

- a. Penghargaan diri, seseorang akan merasa terhormat apabila dia dihargai oleh orang lain dalam lingkungan kerjanya, situasi seperti ini akan mendukung orang tersebut untuk bekerja lebih baik lagi.
- b. Kekuasaan, seseorang akan termotivasi apabila diberi kekuasaan dan kewenangan atas pekerjaannya secara utuh tanpa adanya paksaan dari pihak lain selama pekerjaan yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan perusahaan.
- c. Kebutuhan keamanan kerja, kebutuhan untuk mendapatkan jaminan dan rasa aman tentram terlepas dari bahaya fisik serta terbebas dari rasa ketakutan kehilangan pekerjaan serta mendapatkan ancaman untuk masa depan.²⁴

²³*Ibid.* Hal.42

²⁴ Aldo Herlambang Gardjito, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 13, No. 1 Agustus 2014. Hal. 3

D. Disiplin Kerja

1. Definisi Disiplin

Menurut Edy Sutrisno disiplin merupakan alat penggerak karyawan agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin kerja yang baik.²⁶

Menurut I Komang Ardana disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi.²⁷

Menurut Handoko dalam Sinambela disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.²⁸

Berdasarkan pendapat para pakar di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan alat penggerak karyawan untuk menghormati,

²⁶ Edy Sutrisno, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup) Hal. 87

²⁷I Komang Ardana, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu), hlm. 134

²⁸ Lijan Sinambela, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara), Hal. 334.

menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

2. Faktor Penilaian dalam Disiplin

Menurut Setiyawan dan Waridin, ada 5 faktor dalam penilaian disiplin kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat, yaitu:

- a. Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
- b. Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
- c. Kompensasi yang diperlukan meliputi : saran, arahan atau perbaikan.
- d. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.
- e. Konservasi meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.²⁹

²⁹ Muhammad Taufik RS, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* pada Hotel Ros In Yogyakarta, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta 2015, Hal. 22

3. Indikator Disiplin

Indikator disiplin kerja lainnya yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut Hasibuan adalah sebagai berikut :

- a. Sikap, mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, terdiri dari:
 - 1) Kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja.
 - 2) Mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik
- b. Norma, peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap, terdiri dari:
 - 1) Mematuhi peraturan merupakan karyawan secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan.
 - 2) Mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan
- c. Tanggung jawab, merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu

yang ditentukan karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan perusahaan.³⁰

4. Disiplin Kerja dalam Pandangan Islam

Disiplin kerja dalam pandangan Islam dijelaskan dalam firman Allah Swt dalam Al-qur'an surah Al-Ashr ayat 03:

الصَّابِرِينَ وَالصَّالِحِينَ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ



*Artinya: Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran.*³¹

Isi kandungan dari surah Al Ashr ayat 3 yaitu kecuali orang-orang yang beriman kepada Allah, mengerjakan amal saleh dengan penuh kepatuhan, dan saling menasehati sesamanya untuk berpegang teguh pada kebenaran baik berupa keyakinan, ucapan maupun tindakan dan saling menasehati untuk

³⁰ *Ibid*, hal. 25

³¹ Qs. Al-Ashr (103): 03

bersabar atas segala kesulitan yang dialami orang yang berpegang teguh dalam beragama. Mereka adalah orang-orang yang selamat dari kerugian tersebut dan beruntung di dunia dan akhirat.³²

Berdasarkan ayat Al-qur'an surah Al Ashr ayat 3 dan terjemahan menjelaskan bahwa kedisiplinan biasa juga dikaitkan sebagai suatu keimanan yang kuat, yang menimbulkan dorongan untuk memanfaatkan waktu sebaik mungkin, mempunyai planning masa depan yang akan ditempuh dan juga dengan memanfaatkan waktu seefektif dan seefisien mungkin agar dapat meminimalisir waktu yang tidak berguna.

³²M Quraish Shihab, 2009, *Tafsir Al Misbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an*, (Bandung: Lentera Hati), Volume IV

E. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Christian G. Kelatow dkk (2016)	Pengaruh evaluasi pekerjaan, Gaji dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada RS. Pancaran Kasih Manado	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaji, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,.	Menggunakan variabel gaji sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen	Perbedaan terletak pada objek penelitian dan variabel independen evaluasi pekerjaan dan fasilitas kerja
2.	Mohammad Iman Tindow dkk (2014)	Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca	Hasil penelitian ini bahwasanya disiplin kerja, motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pada Bank Sulut Cabang Calaca. Variable disiplin	Menggunakan variabel disiplin kerja, motivasi sebagai variabel independen dan kinerja sebagai	Perbedaan terletak pada variabel independen yaitu kompensasi dan objek penelitian.

			kerja merupakan variabel yang paling kuat atau dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	variabel dependen	
3.	Ari Sutrischastini (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunung Kidul	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, ini berarti semakin tinggi motivasi pada suatu perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja perusahaan tersebut. Dari perhitungan koefisiensi	Menggunakan variabel motivasi sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen	Perbedaan tidak membahas pengaruh gaji dan disiplin kerja serta objek yang diteliti.

			determinasi (R2) motivasi dan lingkungan kerja keduanya mempunyai pengaruh terhadap kinerja sebesar 55,4%.		
4.	Cicilia Lihawa dkk (2016)	Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Dokter dalam Kelengkapan Pengisian Rekam Medis dengan di Moderasi Karakteristik Individu (Studi di Rumah Sakit Islam Unisma Malang)	Hasil penelitian menunjukkan jenis kelamin, usia dan masa kerja tidak memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dokter. Penelitian ini dapat menemukan pihak manajemen tidak perlu memperhatikan karakteristik	Menggunakan variabel motivasi sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen	Perbedaan penelitian ini tidak membahas pengaruh gaji dan disiplin kerja serta objek yang diteliti.

			<p>individu dalam upaya peningkatan kinerja dokter melengkapai rekam medis melalui peningkatan motivasi. Motivasi kerja secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja dokter.</p>		
5.	Ambarwati Gustiatun (2015)	<p>Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT Cartenz Adventure</p>	<p>Hasil penelitian ini secara bersama-sama dapat disimpulkan bahwa kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi</p>	<p>Menggunakan variabel disiplin kerja sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel</p>	<p>Perbedaan terletak pada variabel independen yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan objek</p>

		Karanganyar	berpengaruh signifikan terhadap kinerja.	dependen	penelitian.
6.	Sindu Pradipto dan Edy Rahardja (2015)	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pendidikan Propinsi Jawa Tengah)	Hasil penelitian disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang artinya semakin tinggi disiplin kerja dan motivasi kerja maka semakin meningkatkan kinerja pegawai.	Menggunakan variabel disiplin kerja sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen	Perbedaan penelitian ini tidak membahas pengaruh gaji dan motivasi serta objek yang diteliti.
7.	Mardi Astutik (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat	Hasil penelitian ini bahwasannya disiplin kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) berpengaruh	Menggunakan variabel disiplin sebagai variabel independen dan kinerja	Perbedaan penelitian ini tidak membahas pengaruh gaji dan motivasi serta objek

		Daerah Kabupaten Jombang	secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang, baik secara parsial maupun bersama-sama.	sebagai variabel dependen	yang diteliti.
8.	Savitri (2015)	Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Assalam di Gemolong Kabupaten Sragen	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Assalam di		Variabel berbeda budaya organisasi dan lingkungan kerja serta objek penelitian.

			Gemolong Kab Sragen.		
9.	Aditya Nur Pratama (2016)	Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Razer Brothers	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Menggunakan variabel disiplin kerja sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen	Variabel berbeda lingkungan kerja dan objek yang diteliti.
10.	Nonik Maifanda dan Muhammad Ramadhan Slamet (2019)	Pengaruh Gaji, Jam Kerja Fleksibel dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan di Kota Batam	Hasil penelitian pengaruh gaji tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan jika gaji tidak menjadi faktor utama bagi karyawan	Menggunakan variabel gaji sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen	Perbedaan terletak pada objek yang diteliti dan variabel independen tidak membahas jam kerja dan stress kerja.

			perusahaan kawasan batamindo dalam meningkatkan kinerjanya.		
--	--	--	--	--	--

Sumber: diolah berbagai sumber, 2019

Dari beberapa peneliti di atas yang membedakan dengan penelitian ini yaitu variabel *independen* dan objek tempat penelitian. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu maka peneliti ingin melihat apakah ada pengaruh antar gaji, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sako Indah Gemilang Palembang. Penelitian ini belum pernah dilakukan di PT Sako Indah Gemilang Palembang, Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yaitu penelitian eksperimen yang cara pemilihan sampelnya menggunakan *disproportionate stratified random sampling* yang artinya pemilihan sampel berdasarkan strata karyawan paling kecil, teknik pengumpulan data ini menggunakan kuesioner dan observasi adapun teknik analisis datanya menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis.

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan sementara atau jawaban sementara suatu persoalan dan untuk membuktikan kebenaran maka perlu diadakan penelitian lebih lanjut.³³ Maksud dari pengertian hipotesis diatas bahwa hipotesis itu suatu jawaban sementara sebelum melakukan penelitian untuk membuktikan kebenarannya maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut

1. Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian Christian G. Kelatow dkk (2016), membuktikan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Gaji berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian Ari Sutrischastini (2015) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sindu Pradipto dan Edy Rahardja (2015) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

³³ Siswanto, Suryanto, *Metode Penelitian Kombinasi Kualitatif dan kuantitatif pada Penelitian Tindakan, klaten selatan*:Boss Script, 2016. hlm.6

H2: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian Aditya Nur Pratama (2016) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Savitri (2015) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

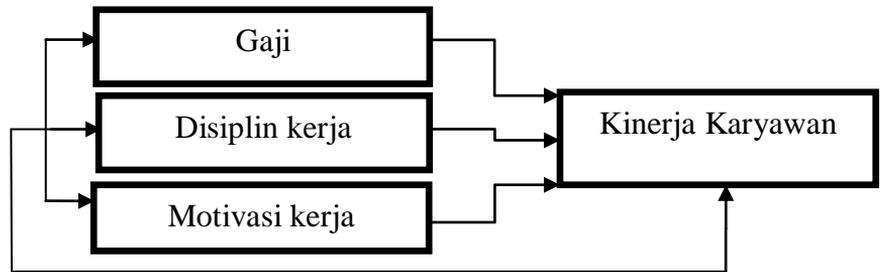
4. Pengaruh Gaji, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian Christian G. Kelatow dkk (2016), Edy Rahardja (2015), dan Savitri (2015) membuktikan bahwa Gaji Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

G. Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai hal penting. Maka kerangka pemikiran teoritis yang disajikan dalam penelitian ini adalah

sebagai berikut:



Sumber: Dikembangkan Dalam Penelitian Ini

Keterangan:

X1 : Gaji

X2 : Motivasi Kerja

X3 : Disiplin Kerja

Y : Kinerja Karyawan