

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Manajemen Sumberdaya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebuah perusahaan/organisasi tidak akan lepas dari manajemen baik manajemen secara umum maupun manajemen yang spesifik. Kelangsungan hidup perusahaan tergantung dari manajemen yang dijalankan oleh perusahaan tersebut. Banyak perusahaan yang awalnya jaya tetapi dengan perjalannya waktu yang kurang baik dalam mengatur perusahaan/organisasi kemudian perusahaan tersebut akan mengalami kerugian, bahkan bangkrut. Akan tetapi sebaliknya apabila dalam menjalankan manajemennya baik maka perusahaan akan jaya dan meningkat produksinya.

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting bagi sebuah perusahaan/organisasi. Semua kalangan harus menyadari bahwa sumber daya manusia itu unsur manusia dalam perusahaan/organisasi yang dapat memberikan keunggulan dalam organisasi. Sumber daya manusia yang dapat membuat tujuan, sasaran strategis dan inovasi yang bisa diunggulkan dalam organisasi. Maka sumber daya manusia adalah asset perusahaan yang tak ternilai perusahaan. Maka sumber daya manusia harus diperlihara kesejahteraannya, sebab kalau tidak diperhatikan setelah

baik atau mahir sumber daya manusia tersebut dapat berpindah, bahkan keluar dari perusahaan.¹

Pada suatu perusahaan sumber daya manusia yang mempunyai peranan penting pada suatu perusahaan, misalnya sumber daya manusia dapat membuat produk yang unggul, sumber daya manusia dapat membuat inovasi yang kompetitif, sumber daya manusia dapat merancang atau mendesain, dan juga tidak kalah pentingnya sumber daya manusia dibutuhkan untuk mengelola keuangan yang efektif dan efisien.

Maka manajemen dapat didefinisikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur proses pendayagunaan sumber daya manusia dengan sumber daya alam dengan menggunakan orang lain dan untuk mencapai tujuan tertentu.

Usaha untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan, maka perusahaan akan banyak permasalahan yang akan dihadapi antara lain, masalah produksi/jasa, masalah keuangan, masalah mesin-mesin, dan alat pendukung lainnya, manajemen sumber daya manusia (MSDM). Untuk mendapatkan karyawan yang berpengalaman, terampil dan berwibawa dalam memimpin semua ini harus diperhatikan oleh tingkat manajemen. Tentunya harus ada pelatihan, dan pemahaman tentang manajemen sumber daya manusia. Apabila sebuah perusahaan semakin besar, yang semakin banyak pula karyawan/pekerjanya. Maka semakin banyak permasalahan tentang sumber daya manusia yang akan dihadapi. Kemungkinan timbulnya konflik akan terjadi oleh karena itu, disebabkan semakin tinggi hak-hak

¹Mulyadi, *Manajemen Sumberdaya Manusia*,, hal. 1.

seorang karyawan, semakin banyak yang muncul. Apabila terjadi konflik maka dibutuhkan penanganan professional dan sangat dibutuhkan kesadaran sumber daya manusia untuk tercapainya tujuan organisasi/perusahaan.

Menurut **H.M Yani (2012:1)** Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah dapat diartikan *ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan.*

Menurut **A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013:2)** Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah *suatu pengelolaan atau pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai).*

Kegiatan SDM yang spesifik dari masing-masing fungsi manajemen antara lain :

1. Perencanaan

Menentukan tujuan dan standar, menetapkan prosedur dan system, menetapkan rencana dan proyeksi masa depan.

2. Pengorganisasian

Memberikan tugas khusus kepada setiap SDM, membangun devisi departemen, mendelegasikan atau analisa jabatan, membangun komunikasi, mengkoordinasikan pekerjaan antara atasan dengan bawahan, merekrut calon karyawan, manajemen staf menetapkan jenis

atau tipe SDM yang akan diperkejakan, mengevaluasi kerja, mengembangkan karyawan, melatih dan mendidik karyawan.²

3. Pengendalian

Menetapkan standar pencapaian hasil kerja, standr mutu, melakukan review hasil kerja, melakukan tindakan sesuai dengan kebutuhan.

4. Pengawasan

Melakukan audit terhadap kemungkinan adanya ketidakcocokan dalam pelaksanaan atau system prosedur yang berlaku, sehingga tidak tidak menimbulkan resiko yang tidak baik bagi perusahaan di masa mendatang.

2. Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

1. Pengadaan tenaga kerja

Fungsi pengadaan tenaga kerja dikenal sebagai fungsi pendahuluan terdiri atas :

a. Analisa pekerjaan

Merupakan uatu proses penyelidikan yang sistematis untuk memahami tugas-tugas, keterampilan, dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan dalam sebuah organisasi.

b. Perencanaan tenaga kerja

² *Ibid.*, hal. 2-3.

Merupakan suatu proses penyediaan tenaga kerja dalam kuantitas yang diperlukan oleh sebuah organisasi pada waktu yang tepat agar tujuan dapat tercapai.

c. Penarikan tenaga kerja

Merupakan suatu proses yang ditujukan untuk memperoleh calon tenaga kerja/karyawan yang memenuhi syarat(kualitas). Dalam proses penarikan diawali dengan adanya lowongan (kebutuhan), tugas yang akan dikerjakan, kualifikasi dan sistem yang akan berlaku. Ini adalah langkah lanjutan dari proses analisa pekerjaan dalam perencanaan tenaga kerja.

d. Seleksi

Langkah selanjutnya yaitu seleksi dengan tujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat atau yang mempunyai kualifikasi. Proses penarikan tenaga kerja dan seleksi karyawan bertujuan untuk membantu perusahaan untuk memperoleh jumlah tenaga kerja karyawan yang diperlukan untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

2. Pengembangan Karyawan

Dapat dilakukan melalui beberapa tahapan :

a. Orientasi

Berupa pengenalan sederhana dengan karyawan lama, atau pemberian informasi mengenai kebijakan-kebijakan personalia (kondisi kerja, upah dan jaminan social) prosedur kerja, gambaran

umum/sejarah, sifat perusahaan dan manfaat yang diperoleh bagi karyawan baru.

b. Pelatihan

Suatu usaha untuk meningkatkan keterampilan karyawan untuk melakukan pekerjaan tertentu pelatihan diberikan kepada karyawan baru guna memperkenalkan tugas yang akan dikerjakan, kewajiban didalam melaksanakan suatu pekerjaan tertentu.³

c. Pendidikan

Suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan atau pemahaman tentang suatu pekerjaan. Konsep ini bisa dikenal sebagai pengembangan karier.⁴

3. Perencanaan dan pengembangan karier

Hal ini terdiri atas :

- a. Pengertian karier yaitu sebagai suatu rangkaian aktifitas kerja yang terpisah tetapi berhubungan dan memberikan kesinambungan terutama dari arti kehidupan seseorang.
- b. Perencanaan karier yaitu suatu proses yang memungkinkan seseorang memilih tujuan karier dan mengenali cara atau jalur untuk mencapai tujuan tersebut.
- c. Pengembangan karier yaitu suatu pendekatan formal yang diambil dan digunakan organisasi untuk menjamin agar orang-

³ *Ibid.*, hal 5

⁴ *Ibid.*, hal 5

orang dengan kecakapan dan penguasaan yang layak yang tersedia saat dibutuhkan.

4. Penilaian prestasi kerja

Merupakan sebuah proses yang ditujukan untuk memperoleh informasi kinerja karyawan. Informasi ini dapat digunakan sebagai input dalam melaksanakan hampir semua aktivitas MSDM lainnya, yaitu promosi, kenaikan gaji, pengembangan, dan pemutusan hubungan kerja.

5. Kompensasi

Merupakan segala bentuk penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi. Kompensasi terdiri atas gaji pokok, insentif dan kesejahteraan karyawan.

6. Keselamatan kerja

Hal ini meliputi perlindungan karyawan dari kecelakaan ditempat kerja, sedangkan kesehatan merujuk pada kebebasan karyawan dari penyakit secara fisik maupun mental.

7. Pemutusan hubungan kerja

Didefinisikan sebagai pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha sehingga berakhir pada hak dan kewajiban diantara mereka, hal ini dapat disebabkan oleh berbagai macam hal.⁵

⁵ *Ibid.*, hal 6

B. Kajian Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Strategi pengembangan sumber daya manusia adalah rencana jangka panjang atau rencana masa depan sebagai upaya untuk mempersiapkan karyawan agar dapat bergerak dan berperan dalam perusahaan sesuai dengan perkembangan dan perubahan suatu perusahaan. Kegiatan pengembangan karyawan dirancang untuk memperoleh karyawan-karyawan yang mampu berprestasi untuk perusahaan dalam perkembangannya di masa depan.

Sedangkan setrategi merupakan suatu proses penentuan rencana pimpinan puncak berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan cara atau upaya bagaimana agar tujuan dapat dicapai.⁶ Strategi perusahaan merupakan rumusan perencanaan komprehensif tentang bagaimana perusahaan akan mencapai misi dan tujuannya. Strategi akan memaksimalkan keunggulan kompetitif dan meminimalkan keterbatasan bersaing.⁷

Berangkat dari pemahaman definisi-definisi di atas strategi pengembangan sumber daya manusia merupakan cara atau rencana yang dibuat perusahaan untuk menghadapi tantangan-tantangan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dengan melakukan suatu perubahan dan perbaikan hasil kerja sumber daya manusia agar lebih

⁶ Sedarmayanti, *Manajemen Strategi*, (Bandung: Refika Aditama, 2014) hal. 2

⁷ Ismail solihin, *Manajemen Strategik*, (Jakarta: Erlangga, 2012), hal 24-25.

maksimal dan terampil dalam melaksanakan tugas yang diberikan, sehingga tujuan perusahaan tercapai dengan baik.

C. Kajian Strategi

1. Pengertian Strategi

Strategi adalah rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran khusus.⁸ Strategi adalah proses penentuan rencana pimpinan puncak berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan cara atau upaya bagaimana agar tujuan dapat dicapai.⁹ Peningkatan adalah suatu proses, cara atau meningkatkan suatu usaha atau kegiatan.¹⁰ Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai pada melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹¹ Peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai. Jadi strategi peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

D. Kajian Kinerja Karyawan

⁸ Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pusat Bahasa, 2008), hal. 1377.

⁹ Sedarmayanti, *Manajemen Strategi*, (Bandung: Refika Aditama, 2014), hal. 2.

¹⁰ Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Bahasa Indonesia*,hal. 1529

¹¹ Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan.....*, hal. 67.

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Suyadi Prawirosentono menyatakan Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Muhammad Zainur mendefinisikan “Kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya”. Kinerja juga merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan).

Kamus besar bahasa Indonesia mendefinisikan karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dsb) dengan mendapat gaji atau upah. Malayu Hasibuan mendefinisikan karyawan sebagai penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Davis dalam buku (Anwar Prabu Mangkunegara) faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).¹²

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seorang pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, dan situasi), artinya seorang pegawai harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai.

¹² Mulyadi, *Manajemen Sumberdaya Manusia*,, hal. 63.

Davit C. Mc Clelland dalam (Anwar Prabu Mangkunegara) berpendapat bahwa ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif prestasi kerja adalah suatu dorongan dalam diri seorang pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.¹³

Selanjutnya Mc Clelland dalam (Anwar Prabu Mangkunegara) mengemukakan ada 6 (enam) karakteristik dari pegawai yang memiliki motif berprestasi tinggi sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
2. Berani mengambil resiko
3. Memiliki tujuan yang realistik
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berujung untuk merealisasi tujuan.
5. Memanfaatkan umpan balik yang kongrit dan menyeluruh kegiatan kerja yang dilakukan.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Berdasarkan pendapat Mc Clelland tersebut, pegawai akan mampu mencapai kinerja yang maksimal jika ia memiliki motif yang berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai

¹³ *Ibid.*,

harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Oleh karena itu, kembangkanlah motif berprestasi dalam diri dan manfaatkan serta ciptakan situasi yang ada pada lingkungan kerja guna mencapai tujuan kinerja yang maksimal.¹⁴

3. Penilaian Kinerja

Dalam penilaian kinerja pada karyawan mempunyai peranan penting untuk memotivasi karyawan agar karyawan selalu dalam senang untuk melaksanakan tugasnya. Pekerja untuk menyelesaikan tugas yang diemban tentunya pekerja tersebut harus didukung dengan kemampuan secara fisik maupun secara manajerial sehingga dapat menopangapa yang ditugaskan dengan baik. Secara fisik adalah tahu apa yang harus dikerjakan tetapi secara manajerial tahu bagaimana cara mengerjakannya, maka seorang pekerja harus mampu secara manajerial adalah harus mampu menganalisa pekerjaan tersebut sehingga faham dan tahu betul cara mengerjakannya pekerjaan itu sehingga bisa berhasil mengerjakan dengan baik dan benar.¹⁵

Seorang karyawan akan puas terhadap apa yang dihasilkan dalam melaksanakan tugasnya apabila ada penilaian kinerja dari

¹⁴ *Ibid.*,

¹⁵ *Ibid.*, hal 108

atasannya, apabila hasil kerja tersebut tidak pernah dinilai oleh atasan langsung maupun tidak langsung karyawan tidak tahu kekurangannya atau kelebihanannya sehingga karyawan tersebut merasa tidak diperhatikan oleh atasan sehingga bisa berdampak kepada pekerja / karyawan tidak puas akhirnya dapat menimbulkan pemutusan hubungan kerja atau mengundurkan diri dari perusahaan.

Penilaian kinerja adalah dari semua evaluasi hasil aktivitas yang dihasilkan oleh pekerja / karyawan yang disesuaikan dengan beban kerja dengan hasil yang maksimal, dan tentunya dari hasil tersebut ada yang baik, ada yang cukup dan ada sangat baik, tergantung dari prestasi karyawan / pekerja masing-masing. ¹⁶

Ada beberapa pakar mengemukakan pengertian kinerja adalah sebagai berikut :

Malayu S.P Hasibuan mengemukakan Kinerja adalah satu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, Andrew F. Sikula yang dikutip oleh Malayu S.P.Hasibuan.

Penilaian kinerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan. Tentang penilaian kinerja ditengah kompetisi yang global

¹⁶ *Ibid.*, hal 108

perusahaan menuntut kinerja yang tinggi dari setiap karyawan hal ini dinyatakan oleh : Heri Simamura, penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh perusahaan / organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Malayu S.P. Hasibuan menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah nilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan.¹⁷

E. Kajian Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Singodimejo dalam bukunya (Edy Sutrisno) mengatakan Disiplin Kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Dengan disiplin keryawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan dengan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan menghambat untuk mencapai tujuan perusahaan.

Maka dari itu disiplin kerja baik secara individu maupun secara organisasi sangat diperlukan di semua kalangan, contohnya seorang pegawai bagian kebersihan disebuah kantor, pegawai tersebut terlambat datang kekantor sehingga ruangan tersebut semua kotor dan semua pintu terkunci karena semua kunci yang pegang adalah pegawai tersebut, akibatnya semua staf dan pegawai yang lainnya tidak bisa menjalankan

¹⁷ *Ibid.*, hal 47

aktifitasnya karena pintunya terkunci. Bila kita simak dari contoh tersebut dengan ketidakdisiplinan seseorang akan merugikan semua pihak. Dari disiplin itu bisa kita lihat bahwa disiplin adalah rasa sikap hormat atau mental karyawan terhadap peraturan yang dibuat dan diterapkan pada perusahaan.¹⁸

Dengan demikian apabila karyawan tersebut sering tidak mentaati atau melanggar peraturan yang dibuat dan diterapkan pada perusahaan, maka karyawan tersebut mempunyai sikap yang buruk, dan akan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan akan susah dicapai. Tetapi sebaliknya kalau semua karyawan taat pada peraturan atau bisa menegakkan disiplin. Maka karyawan tersebut mempunyai sikap atau mental yang baik, dan hasilnya juga akan baik, dan akan mudah untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Siagan dalam bukunya (Edy Sutrisno) bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana antara lain :

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif oleh para karyawan dalam melakukan pekerjaan.

¹⁸ *Ibid.*, hal 48

3. Besarnya rasa tanggung jawab rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.

disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.¹⁹

Menurut Terry dalam bukunya (Edy Sutrisno) Disiplin adalah, merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik.

Menurut Keith Davis dalam bukunya (Anwar Prabu Mangkunegara) Disiplin Kerja adalah sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi.

Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan bahwa ada 2 (dua) bentuk disiplin kerja yaitu : disiplin preventif dan disiplin korektif.

1 Disiplin Preventif²⁰

Adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk

¹⁹ Manoppo, Rivo. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerjadan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja pada Tvri Sulawesi Utara." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 3.3 (2015).

²⁰ *Ibid.*, hal 49

menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

Pimpinn perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi.

Disiplin preventif merupakan suatu system yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian system yang ada dalam organisasi. Jika system organisasi baik, maka diharapkan akan lebih baik mudah menegakan disiplin kerja.

2 Disiplin Korektif

Disiplin Korektif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyetakan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif pegawai yang melanggar perlu diberi sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai yang melanggar peraturan, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2. Pendekatan Disiplin Kerja ²¹

Anwar Prabu Mangkunegara mengatakan bahwa pendekatan disiplin ada 3 (tiga) yaitu : disiplin modern, disiplin tradisi, dan disiplin bertujuan.

1. Pendekatan disiplin modern

Pendekatan modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

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

2. Pendekatan disiplin dengan tradisi

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

²¹ *Ibid.*, hal 50

- a. Pendekatan dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
 - b. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
 - c. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggaran maupun kepada pegawai lainya.
 - d. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras lagi.
 - e. Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.
3. Pendekatan disiplin bertujuan.

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi :

- a. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
- b. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
- c. Disiplin dilakukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
- d. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggungjawab terhadap perbuatannya.

3. Pentingnya disiplin Kerja ²²

Disiplin adalah salah seratu cara untuk memelihara keteraturan dan peningkatan disiplin. Tujuan utama dalam melaksanakan kedisiplinan kerja adalah untuk meningkatkan efisiensi, dan meningkatkan produktivitas. Serta mengurangi pemborosan baik waktu maupun energi. Disamping untuk mencegah kerusakan dan kehilangan barang, dan kelengkapan kerja diakibatkan oleh ketidakdisiplinan dalam bekerja. Disiplin juga untuk mengatasi kesalahan kerja dan ketledoran dalam melaksanakan pekerjaan yang disebabkan karena kurang hati-hati dalam melaksanakan pekerjaan yang disebabkan karena kurang hati-hati dalam melaksanakan pekerjaan.

Disiplin kerja juga untuk melatih bagai karyawan / pekerja untuk tidak terlambat dalam melaksanakan tugasnya dan terlalu cepat meninggalkan pekerjaan. Ini semua disebabkan karena kemalasan seorang karyawan. Disiplin kerja juga bisa disebabkan karena salah penafsiran atau salah pengertian sehingga timbul rasa malas, segan untuk bekerja dan lain sebagainya.

Singkatnya disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna untuk menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam itikat tidak baiknya terhadap kelompok. Lebih jauh lagi, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku

²² *Ibid.*, hal 52

yang baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki (Tohardi, 2002) dalam bukunya (Edy Sutrisno, 2014).

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun secara individu oleh karyawan. Bagi organisasi/perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin pemeliharaan tata tertip dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.²³

Ketidakdisiplinan dan kedisiplinan dapat menjadi panutan orang lain, jika lingkungan kerja semua disiplin, maka seorang karyawan / pekerja akan ikut disiplin. Tetapi jika lingkungan kerja tidak disiplin, maka seorang pegawai juga akan ikut tidak disiplin. Untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan disiplin pegawai, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi para pegawai. Jadi dapat disimpulkan adalah seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis (Edy Sutrisno, 2014 :49).²⁴

²³ *Ibid.*, hal 53

²⁴ *Ibid.*, hal 53

F. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mencapai target tertentu. Biasanya seorang pekerja / karyawan untuk mencapai target tertentu pasti ada faktor-faktor yang mendorong atau memberi semangat faktor tersebut. Kebutuhan atau keinginan seseorang tidak akan sama antara yang satu dengan yang lain. Keinginan dan kebutuhan yang beragam itu terjadi karena proses mental dan karakteristik yang terjadi pada diri sendiri seseorang pekerja/karyawan. Proses mental merupakan proses pembentukan persepsi pada diri seseorang, proses ini pada hakekatnya proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan diamalnya dari lingkungan dan sekitarnya. Dengan sikap yang berbeda-beda itu, maka motivasi untuk melakukan aktivitas dalam memanfaatkan sesuatu yang dihadapinya juga akan berbeda pula.²⁵

Menurut Hasibuan dalam bukunya (Edy Sutrisno) mengemukakan bahwa adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Menurut Hamalik dalam bukunya (Edy Sutrisno) mengatakan bahwa ada 2 prinsip yang dapat digunakan untuk meninjau Motivasi :

²⁵ *Ibid.*, hal 87.

1. Motivasi dipandang sebagai suatu proses
2. Menentukan karakteristik dari proses ini

Menurut Gito Sudarmo dalam bukunya (Edy Sutrisno) Motivasi ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan uraian pendapat dari para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau perangsang yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkannya dengan rela tanpa merasa terpaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan.

Maka dari itu seorang pimpinan dalam hal ini seorang manajer harus bisa selalu memberikan motivasi kerja yang tinggi kepada semua karyawan/pekerja guna untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik dan tepat sesuai dengan tujuan perusahaan / organisasi. ²⁶

2. Jenis - Jenis Motivasi Kerja

Hasibuan menyatakan ada dua jenis motivasi yang secara proses berbeda dalam mempengaruhi seseorang, antara lain:²⁷

²⁶ *Ibid.*, hal 88.

²⁷ Hasibuan, Melayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2009), hal. 150.

a. Motivasi Positif (*Insentif positive*)

Manajer memotivasi karyawan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif, semangat kerja karyawan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

b. Motivasi Negatif (*Insentif negative*)

Manajer memotivasi karyawan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan motivasi negatif semangat kerja karyawan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Berdasarkan poin-poin tersebut penggunaan kedua motivasi tersebut penggunaan kedua motivasi tersebut haruslah seimbang, supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Keduanya memiliki fungsi yang sama dalam mendorong dan mempertahankan perilaku manusia.

3. Teori – Teori Motivasi Kerja

1. Teori Kebutuhan ²⁸

²⁸ Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013) hal. 95.

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri.

Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya.

Kebutuhan merupakan fundamental yang mendasari perilaku pegawai. Kita tidak mungkin memahami perilaku pegawai tanpa mengerti kebutuhannya.

Abraham Maslow mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling besar.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai, serta dicintai.

4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Dalam studi motivasi lainnya, David McClelland mengemukakan adanya tiga macam kebutuhan manusia, yaitu berikut ini :

1. *Need for Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecah masalah. Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi tinggi cenderung untuk berani mengambil resiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.²⁹
2. *Need for Affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.

²⁹ *Ibid.*,

3. *Need for Power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.
2. Teori ERG (Existence, Relatedness, Growth) dari *Alderfer*

Teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu:

- a. *Existence needs*. Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernafas, gaji, keamanan kondisi kerja, *fringe benefits*.
 - b. *Relatedness needs*. Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
 - c. *Grow needs*. Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.
4. Teori Insting

Teori motivasi insting timbulnya berdasarkan teori evaluasi Charles Darwin. Darwin berpendapat bahwa tindakan yang *intelligent* merupakan refleksi dan instingtif yang diwariskan. Oleh karena itu tidak semua tingkah laku dapat direncanakan sebelumnya dan dikontrol oleh pikiran.

5. Teori Drive

Konsep drive menjadi konsep yang tersohor dalam bidang motivasi sampai tahun 1918. Woodworth menggunakan konsep tersebut sebagai energi yang mendorong organisasi untuk melakukan suatu tindakan. Kata *drive* dijelaskan sebagai aspek motivasi dari tubuh yang tidak seimbang. Misalnya, kurang makanan mengakibatkan beruang untuk memuaskan kebutuhannya agar kembali menjadi seimbang. Motivasi didefinisikan sebagai suatu dorongan yang membangkitkan untuk keluar dari ketidakseimbangan atau tekanan.

Clark L. Hull berpendapat bahwa belajar terjadi sebagai akibat dari *reinforcement*. Ia berasumsi bahwa sebuah hadiah pada akhirnya didasarkan atas reduksi dan *drive* keseimbangan. Teori Hull dirumuskan secara matematis yang merupakan hubungan antara *drive* dan *habit strength*.

Habit strength adalah hasil dari faktor-faktor reinforcement sebelumnya. Drive adalah jumlah keseluruhan ketidakseimbangan fisiologis atau (*physiological imbalance*) yang disebabkan oleh kehilangan atau kekurangan kebutuhan komoditas untuk kelangsungan hidup. Berdasarkan perumusan teori Hull tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi seorang pegawai sangat ditentukan oleh kebutuhan dalam dirinya (*drive*) dan faktor kebiasaan (*habit*) pengalaman belajar sebelumnya.

6. Teori Lapangan

Teori lapangan merupakan konsep dari Kurt Lewin. Teori ini merupakan pendekatan kognitif untuk mempelajari perilaku dan motivasi. Teori lapangan lebih memfokuskan pada pikiran nyata seorang pegawai ketimbang pada *insting* atau *habit*. Kurt Lewin berpendapat bahwa perilaku merupakan suatu fungsi dari lapangan pada momen waktu. Kurt Lewin juga percaya pada pendapat para ahli psikologi Gestalt yang mengemukakan bahwa perilaku itu merupakan fungsi dari seorang pegawai dengan lingkungannya.³⁰

3. Langkah- langkah Motivasi Kerja

Dalam memotivasi bawahan, ada beberapa petunjuk atau langkah-langkah yang perlu diperhatikan oleh setiap pemimpin. Adapun langkah-langkah tersebut menurut Sunyoto , adalah sebagai berikut:

1. Pemimpin harus tahu apa yang dilakukan bawahan
2. Pemimpin harus berorientasi kepada kerangka acuan orang
3. Tiap orang berbeda-beda di dalam memuaskan kebutuhan
4. Setiap pemimpin harus memberikan contoh yang baik bagi para karyawan
5. Pemimpin mampu mempergunakan keahlian dalam berbagai bentuk
6. Pemimpin harus berbuat dan berlaku realistik

4. Tujuan Motivasi Kerja

³⁰ *Ibid.*, hal 99.

Motivasi merupakan kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan, atau mekanisme psikologi yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendaki. Motivasi dirumuskan sebagai aktivitas individu untuk mencapai tujuan organisasi. Berikut beberapa tujuan diadakannya motivasi kerja karyawan adalah :³¹

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- h. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- j. Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas tugasnya.
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Kesimpulannya dari tujuan motivasi di atas merupakan kunci betapa pentingnya motivasi dalam hal menggerakkan dan merangsang kegiatan

³¹ Hasibuan, Malayu, *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*, (Jakarta: Bumi Aksara. 2007), hal. 97.

anggota perusahaan, agar manusia melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan ikhlas dan bersemangat sehingga tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan dicapai maksimal.

7. Kendala – Kendala Motivasi Kerja

Melakukan pekerjaan atau kegiatan, tak jarang menemukan hambatan yang mampu menghambat pencapaian tujuan kegiatan tersebut. Begitu halnya dengan pelaksanaan motivasi kerja karyawan yang tidak selamanya berjalan sesuai dengan harapan. Hal ini disebabkan oleh adanya kendala-kendala yang harus dihadapi. Sedangkan Hasibuan menyatakan beberapa kendala-kendala motivasi, yaitu :³²

- a. Untuk menentukan alat motivasi yang tepat itu sulit, karena setiap individu karyawan tidak sama.
- b. Kemampuan perusahaan terbatas dalam menyediakan fasilitas dan insentif.
- c. Manajer sulit mengetahui motivasi kerja setiap individu karyawan,
- d. Manajer sulit memberikan insentif yang adil dan layak.

G. Penelitian Terdahulu

Miftachudin penelitian yang di lakukan pada tahun 2016, dalam penelitiannya yang bertujuan untuk menciptakan pelayanan yang prima

³² *Ibid.*,

maka klinik mengadakan pelatihan dan pengembangan terhadap setiap karyawan. Metode pendekatannya menggunakan metode deskriptif kualitatif, yakni dengan cara mengumpulkan data dan menguraikannya dengan teliti sesuai dengan apa yang dipecahkan. Dan pengecekan keabsahannya melalui metode triangulasi. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja karyawan dengan menerapkan disiplin kerja karyawan, meningkatkan keterampilan, mengadakan pengawasan terhadap kinerja karyawan, mencintakan situasi dan iklim yang kondusif bagi karyawan, memberikan inisiatif, dan memberikan kompensasi. Perbedaan penelitian ini terletak pada Objek penelitian Di Politeknik Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta dan membahas peningkatan kinerja melalui pelatihan dan pengembangan. Sementara itu Persamaannya adalah Menggunakan metode deskriptif kualitatif dan Sama-sama menggunakan strategi peningkatan kinerja dan membahas peningkatan kinerja.³³

Wayan dan Riana penelitian yang di lakukan pada tahun 2013, dalam penelitiannya yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Cendana Resort&Spa Ubud, Gianyar. Penelitian ini bersifat teknik analisa data menggunakan regresi linier berdanda, hasil penelitian

³³ Miftachudin, *strategi meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan dan pengembangan di politeknik uin sunan kalijaga Yogyakarta 2015-2016*, skripsi (Yogyakarta: Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2016). <http://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/23922>. Diakses 28 Agustus 2018.

adalah terdapat pengaruh yang signifikan secara menyeluruh dan persial antara kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada Hotel Cendana Resort&Spa Ubud. Perdebaan penelitian ini terletak pada objek penelitian di Hotel Cendana Resort&Spa Ubud, Gianyar membahas tentang pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kemudian persamaanya sama-sama menggunakan disiplin kerja dan kinerja karyawan.³⁴

Megarani penelitian yang di lakukan pada tahun 2016, dalam penelitiannya yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana setrategi peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan Sogan Batik Rejodani, Sleman, Yogyakarta. Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif, dengan berusaha menggambarkan hasil penelitian apa adanya. Tehnik pengumpulan data dengan menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan dalam pelaksanaannya, pemberian keterampilan melalui pelatihan dan pengembangan di lakukan selain untuk menambah keterampilan dalam meningkatkan kinerja karyawan juga ada beberapa alasan yaitu sebagai syarat mendapatkan surat ijin praktek (SIP) dan surat tanda registasi (STR), namun belum dalam implementasi pelatihan dan pengembangan belum termanage dengan baik. Perbedaan penelitian ini terletak pada objek penelitian pada perusahaan sogan batik Rejodani, Sleman, Yogyakarta. Sedangkan persamaannya

³⁴ Ariana, I. Wayan Tresna, and I. Gede Riana. "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Cendana Resort & Spa Ubud, Gianyar." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 2.1 (2013). Diakses pada tanggal 16 Maret 2019

adalah menggunakan metode kualitatif dan sama-sama menggunakan strategi peningkatan kinerja.³⁵

Muslikah penelitian yang di lakukan pada tahun 2016 dalam penelitiannya yang Bertujuan untuk mengetahui upaya yang di lakukan,teknik motivasi yang digunakan, serta sejauh mana tingkat motivasi kerja pada PT. Sampurna Kuningan Juwana-Pati. Metode penelitian yang digunakan adalah metode observasi, wawancara, kuesioner, dokumentasi, dan studi pustaka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja karyawan pada PT. Sampurna Kuningan Juwana-Pati dengan menerapkan disiplin kerja karyawan, mengadakan pengawasan terhadap kinerja karyawan, mencintakan situasi dan iklim yang kondusif bagi karyawan, memberikan inisiatif, dan memberikan kompensasi. Pemberian motivasi kerja yang di lakukan PT. Sampurna Kuningan Juwana-Pati hampir 80 % sudah berjalan dengan baik. Walaupun pelaksanaan motivasi sudah baik, PT. Sampurna Kuningan Juwana-Pati masih mengalami sedikit kendala dalam memahami keinginan karyawan. Peran kompensasi, gaji, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Sampurna Kuningan Juwana-Pati 100% sudah sangat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini terletak pada objek penelitian PT. Sampurna Kuningan Juwana-Kabupaten Pati dan membahas upaya peningkatan kinerja karyawan melalui motivasi. Sedangkan persamaannya

³⁵ Sulia Megarani, *Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Sogan Batik Rejodani, Sleman, Yogyakarta*, Skripsi (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2016). <http://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/239330> . Diakses 3 Oktober 2018

menggunakan metode deskriptif kualitatif dan menggunakan peningkatan kinerja karyawan melalui motivasi kerja.³⁶

Putri penelitian di lakukan pada tahun 2016 dalam penelitiannya yang Bertujuan untuk mengetahui strategi peningkatan kinerja karyawan PT. PLN Ranting Perawang melalui pendidikan dan pelatihan, serta bagaimana tinjauan Ekonomi Islam. Metode penelitian yang digunakan adalah metode observasi, wawancara, kuesioner, dokumentasi, Hasil penelitian adalah PT. PLN Ranting Perawang memiliki strategi untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan memberikan motivasi, pendidikan dan pelatihan serta promosi bagi karyawan yang berprestasi. Perbedaan penelitian ini terletak pada objek penelitian di Pelabuhan Ratu dan membahas peningkatan kinerja melalui pendidikan dan pelatihan ditinjau dari perspektif ekonomi islam. Kemudian persamaannya menggunakan metode deskriptif kualitatif dan sama-sama menggunakan strategi peningkatan kinerja.³⁷

Damayanti Putri penelitian yang di lakukan pada tahun 2016 dalam penelitian yang di lakukan bertujuan untuk mengetahui aplikasi serta peran pelatihan dan pengembangan dalam peningkatan kinerja karyawan pada BTN Syariah cabang Tegal, penelitian ini menggunakan penelitian

³⁶ Muslikhah, *Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada PT. Sampurna Kuningan Juwana- Kabupaten Pati*, jurnal (Semarang: UNES, 2016, Vol V, No 2) <http://lib.unnes.ac.id/6436/1/8501.pdf> , diakses pada 3 Oktober 2018

³⁷ Essa Putri, *Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan PT PLN Ranting Perawang Melalui Pendidikan dan Pelatihan Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam*, jurnal (Pekanbaru: UIN Sultan Syarif Kasim, 2016, Vol 11, No 3) <http://repository.uin-suska.ac.id/1917/1/2011201184.pdf> , Diakses 28 Agustus 2018.

lapangan (filed reserch), dengan jenis penelitian kualitatif dan metode analisis deskriptif kualitatif. Hasil penelitian dapat disimpulkan analisis peningkatan kinerja karyawan melalui pelatihan dan pengembangan pada BTN Syariah cabang tegal berdasarkan metode pelatihan dan pengembangan dimana peran pelatihan dan pengembangan sangatlah penting dalam peningkatan kinerja karyawan pada BTN Syariah cabang Tegal. Sebab dari program tersebut saat ini BTN Syariah memiliki SDM yang mampu bersaing dengan perbankan syariah di bidangnya. Disamping itu karyawan-karyawan yang dimiliki saat ini mempunyai ketrampilan dan sikap sesuai dengan jenis pekerjaan yang di lakukan. Setelah mengikuti program tersebut kinerja pegawai meningkat ditunjukkan dengan tingkat kemampuan para karyawan menjalankan pekerjaannya, walaupun ada sebagian karyawan memiliki double job pada pekerjaannya, tetapi masih bisa berjalan dengan baik. Perbedaan penelitian ini terletak pada objek penelitian di Bank Tabungan Negara Cabang Tegal Jawa Tengah dan Membahas analisis peningkatan kinerja karyawan melalui pelatihan dan pengembangan. Sedangkan persamaannya yaitu menggunakan metode kualitatif dan menggunakan peningkatan kinerja.³⁸

Heny Sidanti penelitian yang dilakukan pada tahun 2015, dalam penelitiannya yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja,

³⁸ Amelia Damayanti Putri, *Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan pada Bank Tabungan Negara Cabang Tegal Jawa Tengah*, jurnal (Perwokerto: IAIN Purwokerto, 2016, Vol 2, No 1) http://repository.iainpurwokerto.ac.id/2862COVER_BAB%20I_BAB%20V_DAF%20TAR%20PUSTAKA.pdf, diakses pada 3 Oktober 2018

disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat DPRD Kabupaten Madiun, penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu primer dan sekunder. Hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi untuk bekerja sama dengan dampaknya secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS DPRD Kabupaten Madiun, ini terbukti dari hasil perhitungan SPSS yang t hitungnya lebih besar dari t tabel. Perbedaan penelitian ini terletak pada objek penelitian di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun dan membahas tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Sedangkan persamaannya sama-sama menggunakan disiplin kerja dan motivasi kerja.³⁹

Miftachudin penelitian yang di lakukan pada tahun 2016, dalam penelitiannya yang bertujuan untuk menciptakan pelayanan yang prima maka klinik mengadakan pelatihan dan pengembangan terhadap setiap karyawan. Metode pendekatannya menggunakan metode deskriptif kualitatif, yakni dengan cara mengumpulkan data dan menguraikannya dengan teliti sesuai dengan apa yang dipecahkan. Dan pengecekan keabsahannya melalui metode triangulasi. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja karyawan dengan menerapkan disiplin kerja karyawan, meningkatkan keterampilan, mengadakan pengawasan terhadap kinerja karyawan, mencintakan situasi dan iklim yang kondusif bagi karyawan, memberikan inisiatif, dan

³⁹ Sidanti, Heny. "*pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Sekretariat DPRD kabupaten madiun.*" *Jurnal Jibeka* 9.1 (2015): 44-53. Diakses tanggal 22 Maret 2019

memberikan kompensasi. Perbedaan penelitian ini terletak pada Objek penelitian Di Politehnik Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta dan membahas peningkatan kinerja melalui pelatihan dan pengembangan. Sementara itu Persamaannya adalah Menggunakan metode deskriptif kualitatif dan Sama-sama menggunakan strategi peningkatan kinerja dan membahas peningkatan kinerja.