

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa pegawai adalah kekayaan(aset) utama organisasi, jadi harus di pelihara dengan baik. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Peran manajemen sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan organisasi, tetapi untuk memimpin manusia merupakan hal yang cukup sulit. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentua terwujudnya tujuan organisasi tidak akan terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat organisasi begitu canggihnya.

Tantangan para manajer adalah bagaimana mengelola SDM dengan efektif dan menghilangkan hal-hal yang tidak efektif. Sedangkan kondisi lingkungan dituntut untuk selalu mengembangkan cara-cara baru untuk dapat menarik dan mempertahankan para pegawai. Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktifitas organisasi yang bersangkutan.

Menurut **Flippo, 1987(dalam Nuraini, 2013)**, MSDM adalah perencanaan, pengorganisasi, penganalisisan, pengawasan, kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian, kompensasi, pengintegrasikan, pemeliharaan, dan pelepasan SDM agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat. Menurut **Dale Yoder**(dalam **Hasibuan 2009**), manajemen personalia adalah penyedia kepemimpinan dan pengarahan para pegawai dalam pekerjaan atau hubungan kerja antar mereka. Jadi, manajemen sumber manusia adalah ilmu dan seni untuk mengatur tenaga manusia agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan organisasi, kepuasan pegawai dan masyarakat.

Jadi, Manajemen Sumber Manusia adalah bidang ilmu atau seni yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi atau perusahaan.

Sedangkan fungsi manajemen sumber daya manusia Menurut (**Veithzal Rivai, 2009**) meliputi :

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien sesuai kebutuhan perusahaan dalam terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, wewenang dan koordinasi dalam bagan organisasi.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar bekerjasama secara efektif dan efisien guna tercapainya tujuan perusahaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan tenaga kerja

Pengadaan tenaga kerja (SDM) adalah proses penarikan teknis, teoritis, konseptual, dan orientasi, untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

b. Pengembangan

Pengembangan adalah proses keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

c. Kompensasi

Kompensasi adalah proses balas jasa langsung dan tidak langsung sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

d. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar tetap bekerja sampai pensiun.

e. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan hubungan kerja adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan yang disebabkan oleh keinginan karyawan, pensiun dan lainnya.

Tujuan dari Fungsi manajemen sumber daya manusia adalah agar perusahaan mendapatkan rentabilitas laba yang lebih besar. Karyawan bertujuan mendapatkan

kepuasan dari pekerjaannya. Masyarakat bertujuan memperoleh barang atau jasa yang baik dengan harga wajar.

2.2 Pengertian Kinerja

Menurut **Rifai (2009)** Kinerja merupakan suatu fungsi dari semangat kerja dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Menurut **Wibowo (2011)** bahwa kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, menguahkan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi.

Menurut **Mangkunegara (2009)** kinerja adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Jadi dari pendapat para ahli diatas maka penulis membuat pengertian yang sederhana mengenai kinerja merupakan kemampuan seorang pegawai atau karyawan dalam menyelesaikan tugas atau tanggung jawabnya selama periode tertentu dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target dan kriteria yang sudah di tentukan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.2.1 Penilaian Kinerja

Menurut **Simamora (2008)** penilaian kinerja (Performance Appaisal) adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan.

Penilaian kinerja mengacu pada sistem sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengatur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian penilaian kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawab. Didalam dunia usaha yang berkompetisi secara global, perusahaan memerlukan kinerja tinggi. pada saat bersamaan, karyawan memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka di masa yang akan datang.

2.2.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Pada dasarnya tujuan penilaian kinerja atau prestasi kinerja karyawan menurut **Rivai (2009)** meliputi:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
4. Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lain.
5. Meningkatkan motivasi kerja.
6. Meningkatkan etos kerja

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7. Memperkuat hubungan antar karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
8. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik karyawan untuk memperbaiki desai pekerjaan, lingkungan kerja dan rencana karir selanjutnya.
9. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/efektifitas sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia, karir dan keputusan perencanaan skripsi.

2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut **Mathis dan Jackson (2009)** faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

- a. Kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan tersebut yaitu bakat, minat dan faktor kepribadian.
- b. Tingkat usaha yang di curahkan yaitu motivasi yang dimiliki, etika kerja, tingkat kehadiran, rancangan tugas.
- c. Dukungan organisasional, yaitu pelatihan dan pengembangan peralatan dan teknologi, standar kinerja, manajemen dan rekan kerja.

Kaswan (2011) menjelaskan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi karakteristik orang, input, output, konsekuensi dan umpan balik. Karakteristik karyawan dalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, sikap dan kepribadian karyawan. Input mengacu pada intruksi yang memberitahu karyawan tentang apa, bagaimana dan kapan pelaksanaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Output merujuk kepada standar kinerja. Konsekuensi merupakan inisiatif yang mereka terima karena kinerja yang baik. Umpan balik merupakan informasi yang karyawan terima selama bekerja.

Wirawan (2009) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor-faktor yaitu, faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal organisasi dan faktor internal karyawan.

2.2.4 Indikator Kinerja

Menurut **Sutrisno (2010)** mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Waktu Kerja

Waktu Kerja menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.

4. Kerja Sama

Kerja sama menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.3 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja juga disebut dengan Iklim. Iklim menurut kamus besar Bahasa Indonesia memiliki dua arti. Pertama, Iklim diartikan sebagai keadaan hawa(suhu, kelembapan, awan, hujan, dan sinar matahari) pada suhu daerah dalam jangka waktu agak lama (30 tahun). Kedua, diartikan secara lebih umum suasana atau keadaan. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologis, dan fisik dalam organisasi yang memberikan pengaruh terhadap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kehidupan manusia tidak pernah terlepas dari keadaan lingkungan di sekitarnya, dimana terdapat hubungan yang erat antara manusia dan lingkungan. Manusia senantiasa akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan lingkungan sekitarnya. Begitu pula dalam hal menyelesaikan pekerjaan, pegawai sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Setiap pegawai menginginkan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman yang memungkinkan pegawai bekerja dengan optimal karena lingkungan kerja mempengaruhi tingkat emosional pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Jika pegawai menyenangi lingkungan dimana pegawai bekerja, maka pegawai tersebut akan merasa betah ditempat kerja untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Pengertian lingkungan kerja menurut para pakar dan pendapat penulis Menurut **Alex S Nitisemito (2000)**, “Mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat

mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya”. Menurut **Sedarmayanti (2011)**, lingkungan kerja fisik adalah ruangan dan fasilitas yang biasa digunakan oleh manusia, seperti kondisi lingkungan kerja, yang keduanya banyak mempengaruhi tingkah laku manusia. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan. Menurut **Nuraini (2013)**, “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya”. Menurut **Badri Munir Sukoco (2007)**, “Lingkungan kantor sedikit banyak akan mempengaruhi fisik maupun psikologis pegawai ketika melakukan pekerjaan. Oleh karena itu sangat penting bagi Manajerial Administrasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang bisa membuat pegawainya bekerja secara efektif dan efisien, serta meminimalkan kemungkinan pegawai mendapatkan cedera ketika melakukan pekerjaannya”.

Menurut **Sutrisno (2010)** lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dana alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat.

Jadi dari pendapat para ahli diatas maka penulis membuat pengertian yang sederhana mengenai lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar lingkungan kantor untuk mendapatkan rasa aman dan memiliki suasana kerja yang nyaman, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.3.1 Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, yaitu:

1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Keseimbangan cahaya sangat penting. Pencahayaan di lingkungan kerja baru disebut efektif apabila pegawai merasa nyaman secara visual akibat pencahayaan yang seimbang. Karena cahaya yang seimbang akan mempengaruhi produktifitas pegawai. Kelelahan pada mata pegawai akan meningkat apabila tingkat cahaya ditempat kerja tidak sesuai yang akan mengakibatkan pegawai mengalami ketegangan pada matanya, sehingga berdampak pada menurunnya motivasi pegawai dan mengakibatkan kinerja pegawai menurun.

Menurut **McShane** dalam **Badri Munir Sukoco (2007)**, menjelaskan 4 jenis pencahayaan yang digunakan di kantor, antara lain:

- 1) Ambient Lighting, untuk memberikan pencahayaan keseluruhan ruangan dan biasanya di pasang di langit-langit ruang kantor.
- 2) Task Lighting, untuk menerangi area kerja seorang pegawai, misalnya di tempat kerja.
- 3) Accent Lighting, untuk memberikan cahaya pada area yang akan di tuju, misalnya pada lorong-lorong kantor yang membutuhkan cahaya sehingga pegawai dan pengunjung tidak tersesat.
- 4) Natural Lighting, berasal dari jendela, pintu kaca, dinding serta cahaya langit.

2. Udara

Faktor lingkungan kantor lainnya yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologis pegawai adalah kondisi udara di dalam kantor. Beberapa faktor kualitas udara yang perlu diperhatikan adalah temperatur, kelembapan, ventilasi, serta kebersihan udara. Kontributor utama polusi udara dalam ruangan yang ditemukan pada kebanyakan bangunan kantor saat ini adalah tingkat kelembapan yang berlebihan, ventilasi yang tidak cukup, serta asap rokok. Apabila tingkat kenyamanan pegawai ditingkatkan, tingkat produktivitas mereka akan dapat ditingkatkan dan efisiensi dapat di maksimalkan. Ketidakhadiran juga dapat dikurangi. Beberapa faktor kualitas udara yang perlu diperhatikan adalah:

a. Temperatur udara

Temperatur ideal yang digunakan pada ruang kantor adalah 3-4 derajat celsius, sehingga tubuh pegawai tidak terkejut ketika memasuki ruang kantor.

b. Tingkat kelembapan udara

Tingkat kelembapan udara mempengaruhi temperatur udara. Jika tingkat kelembapan udara sesuai dengan skala yang direkomendasikan, maka temperatur pada perkantoran dapat diturunkan pada musim dingin dan dinaikkan pada musim panas tanpa mengurangi kenyamanannya. Tingkat kelembapan optimum adalah sekitar 50%.

c. Sirkulasi udara

Udara pada beberapa tempat kerja terutama yang peralatannya menghasilkan panas, harus disirkulasikan untuk menghasilkan kenyamanan. Tanpa sirkulasi udara, temperatur udara sekitar akan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

meningkat dan keberadaan off gas yang akan mengakibatkan gangguan pernapasan serta gangguan fisik pada pegawai.

d. Kebersihan udara

Alat yang di desain untuk membersihkan udara di pasang pada beberapa bangunan perkantoran guna membersihkan udara dari kuman, debu dan kotoran. Sebagian besar AC yang di pasang saat ini sudah di pasang oleh alat tersebut. Cahaya ultraviolet digunakan untuk membunuh kuman dan filter mekanik untuk membuang debu dan kotoran lainnya.

3. Kebisingan di tempat kerja

Tingkat kebisingan pada kantor merupakan faktor lingkungan kantor yang harus di pertimbangkan untuk mengelola tingkat produktifitas pegawai yang diinginkan. Apabila tingkat kebisingan melampaui batas yang tidak di inginkan, beberapa gangguan fisik dn psikologis terhadap pegawai akan terjadi. Misalnya terjadi kebisingan yang terus menerus berlangsung dapat mengakibatkan kehilangan pendengaran sementara atau permanen pada pegawai. Disamping mengakibatkan kelelahan fisik dan mental sehingga mengurangi produktifitas pegawai serta dapat pula menimbulkan keresahan, gangguan, ketegangan dengan meningkatnya tekanan darah serta metabolisme tubuh dan dalam waktu lama dapat mengakibatkan masalah kesehatan yang serius. **(Shomer dalam Badri Munir Sukoco, 2007)**

4. Tata warna di tempat kerja

Warna adalah salah satu elemen dalam lingkungan perkantoran yang mempunyai dampak penting bagi pegawai. Meskipun besar pegawai sadar akan

dampak fisik warna namun banyak yang tidak sadar akan dampak psikologisnya, baik positif maupun negatif produktifitas, kelelahan, moral, tingkah laku dan ketegangan. Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat di maklumi karena warna berpengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lai-lain. Karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

5. Musik ditempat kerja

Musik menghasilkan beberapa keuntungan, diantaranya membantu meningkatkan kepuasan kerja dan produktifitas pegawai dengan menghilangkan rasa bosan dan monoton dalam melakukan pekerjaan kantor. Musik juga memberikan efek menenangkan kelelahan mental dan fisik serta mengurangi ketegangan. Tipe musik yang dimainkan akan mempengaruhi produktifitas pegawai. Penelitian yang di lakukan menunjukkan bahwa musik yang di putar terus-menerus akan berkurang efektifitas nya karena pegawai tidak sadar lagi akan kehadirannya. Oleh karena itu sebaiknya program pemutaran musik hanya di berikan dalam jangka waktu yang pendek, misalnya selama 15 menit, supaya pegawai sadar akan keberadaannya di kantor dan di harapkan menjalankan tugas nya dengan baik.

6. Keamanan di tempat kerja

Faktor penting lain yang perlu di perhatikan oleh Manajemen Administrasi adalah tingkat keamanan kantor. Keamanan memiliki dua dimensi, keamanan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

barang-barang fisik perusahaan, dan keamanan informasi penting yang apabila hilang akan mempengaruhi jalannya aktifitas perkantoran. Beberapa faktor yang harus diperhatikan untuk menentukan kebutuhan akan keamanan yang lebih adalah peralatan dan mesin kantor, treninla komputer, file data dan furniture kantor.

Kondisi lingkungan kerja yang mempengaruhi pembentukan prilaku yang berhubungan dengan kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik, kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis.

a. Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik

Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut kondisi fisik adala segala sesuatu yang menyangkut kondisi fisik dari lingkungan kerja antara lain meliputi:

1. Keadaan bangunan, gedung atau tempat kerja yang menarik dan menjamin keselamatan kerja para pegawai. Termasuk didalam nya ruang kerja yang nyaman dan mampu memberikan ruang gerak yang cukup bagi pegawai dalam menjalankan tugas nya serta mengatur ventilasi yang baik sehingga para pegawai merasa betah bekerja.
2. Tersedia nya beberapa fasilitas seperti:
 - a. Peralatan kerja yang cukup memadai sesuai dengan jenis pekerjaan masing-masing pegawai.
 - b. Tersedia nya tempat-tempat rekreasi, tempat istirahat, tempat olahraga berikut kelengkapannya, kantin, tempat ibadah, tempat pertemuan, dan sebagainya.
 - c. Tersedia nya transportasi khusus antar jemput pegawai.

- d. Letak bangunan atau tempat kerja yang strategis sehingga mudah dijangkau dengan kendaraan umum.

Jadi, dengan memberikan fasilitas yang di harapkan oleh para pegawai maka pegawai diharapkan berperilaku yang di kehendaki organisasi, dan pada akhirnya dapat memberikan dorongan untuk bekerja dengan semangat kerja yang tinggi, disiplin tinggi, dan loyalitas yang tinggi.

b. Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis(non fisik)

Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut psikis adalah segala sesuatu yang menyangkut segi psikis lingkungan kerja antara lain:

1. Adanya perasaan aman dari para pegawai dalam menjalankan tugas nya yang meliputi:
 - a. Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugas.
 - b. Merasa aman dari hubungan pemutusan kerja yang sewenang-wenang dan
 - c. Merasa aman dari segala macam bentuk tuduhan sebagai akibat dari saling curiga mencurigai diantara pegawai.
2. Adanya loyalitas yang bersifat dua dimensi, yaitu vertikal dan horizontal.
 - a. Loyalitas yang bersifat vertikal, yaitu loyalitas antara pimpinan dengan bawahan dan antara bawahan dengan pimpinan.
 - b. Loyalitas yang bersifat horizontal, yaitu loyalitas antara pimpinan dengan pimpinan yang setingkat, antara bawahan dengan bawahan atau antar pegawai yang setingkat.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Adanya perasaan puas dikalangan pegawai. Perasaan puas ini akan terwujud apabila pegawai merasa bahwa kebutuhannya dapat terpenuhi, baik kebutuhan fisik maupun sosial lebih-lebih kebutuhan yang bersifat psikologis.

2.3.2 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut **Nitisemito (2008)** yaitu:

a. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja meliputi tempat kerja, fasilitas, dan alat bantu hubungan kerja diantara orang-orang yang ada di tempat kerja tersebut.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara rekan sesama sekerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan untuk tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja.

c. Tersedia nya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.



2.4 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut **Sutrisno (2009)** mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan penghambat tujuan perusahaan.

Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat waktu. Pendapat itu hanya salah satu yang ditentukan oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun tidak tertulis (**Hasibuan, 2009**)

Disiplin menunjukkan suatu kondisi sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan itu di abaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan dan peraturan perusahaan menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Jadi, kesimpulan disiplin kerja dalam arti lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang di ambil dengan penyelidikan mengkoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan.

Menurut **Rivai (2010)** disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **Siagian (2010)** disiplin kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Menurut **Mangkunegara (2009)** disiplin kerja adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin merupakan suatu keharusan dalam melaksanakan pekerjaan terutama bagi karyawan. Karena melalui disiplin salah satu cara agar tercapai suatu hasil yang baik dan harmonis.

Menurut **Nurmansyah (2011)** disiplin kerja adalah Bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam perusahaan.

Jadi dari pendapat para ahli diatas maka penulis membuat pengertian yang sederhana mengenai disiplin kerja adalah suatu kondisi atau sikap pegawai berperilaku sesuai dengan peraturan dan standar etika atau perilaku yang sudah ditentukan dan dapat diterima organisasi.

2.4.1 Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan pegawai didalam organisasi. Tidak disiplin menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditetapkan.

Hasibuan (2009) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang di bebaskan keryawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam melakukan tugas tersebut.

b. Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan karena pemimpin tersebut akan menjadi contoh sebagai para bawahannya.

c. Kompensasi

Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang di berikan perusahaan, semakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jik primer meraka tidak terpenuhi.

Henry Simamora (2006) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan memperhtikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan juga dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah di tetapkan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
Bila seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang di buat
- c. Perhatian kepada karyawan
- d. Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.
- e. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:
 1. Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan.
 2. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
 3. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan sekerja. **(Edy Sutrisno,2009)**

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang di berikan kepada nya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin yang tinggi guna mewujudkan tujuan perusahaan, yang pertama harus segera di bangun dan ditegakkan di perusahaan tersebut adalah kedisiplinan karyawan yang kedisiplinan kunci keberhasilan kunci keberhasilan dalam mencapai suatu tujuan. **(Edy Sutrisno,2009)**

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(Edy Sutrisno,2009) Bentuk disiplin yang baik anak tercermin pada suasana, yaitu:

- a. Tinggi nya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- b. Tinggi nya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- c. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- d. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
- e. Meningkatkan efisiensi dan produktifitas

2.4.2 Indikator Disiplin Kerja

Menurut **Bejo Siswanto (2008)**, disiplin kerja memiliki empat indikator sebagai berikut:

1. Frekuensi Kehadiran.

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

2. Tingkat kewaspadaan.

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya ,aupun pekerjaannya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Ketaatan pada standar kerja.

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

4. Etika Kerja.

Diperlukan setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

2.5 Pengaruh Antar Variabel

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Pengaruh lingkungan kerja merupakan suatu hal yang tidak boleh dikesampingkan oleh perusahaan maupun suatu organisasi karena akan berdampak pada kinerja anggota karyawan yang akan berpengaruh terhadap perusahaan. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja menurut **Sedarmayanti (2009)** adalah menyatakan bahwa bekerja karyawan mengharapkan bahwa lingkungan di sekitarnya dapat mendukung aktivitas kerja mereka.

Bentuk dari lingkungan kerja tersebut meliputi fasilitas fisik maupun psikis(non fisik). Lingkungan kerja yang baik serta dukungan dari karyawan tentu juga akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Menurut **Hasibuan (2007)**, disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-rugas yang di berikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan pegawainya. Oleh karena itu manajer selalu berusaha agar bawahannya selalu

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif kepemimpinannya jika bawahannya berdisiplin baik.

Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor mempengaruhinya. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik., perusahaan sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal pegawai. Jadi, disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

2.6 Pandangan Islam terhadap Penelitian

1. Lingkungan Kerja dalam Pandangan Islam

Didalam islam memberikan ketenangan dan kenyamanan didalam sebuah tempat kerja adalah sebuah keharusan yang seharusnya diberikan kepada pekerja agar seseorang dapat bekerja dengan baik. Sebagaimana firman Allah tentang lingkungan kerja dalam surat Al-Mujadalah ayat 11:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ أَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ
 الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ۝ ۱۱

Artinya: “*Hai orang-orang yang beriman apabila dikatakan kepada mu: ”berlapang-lapang lah dalam majlis”, maka lapangkan lah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: ”berdirilah kamu”, maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman diantara mu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan” (Qs Al-mujadalah:11).*

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Disiplin dalam Pandangan Islam

Didalam kitab suci Alqur-an terhadap ayat-ayat tentang prinsip-prinsip disiplin, khususnya disiplin dalam beribadah. Yaitu terdapat dalam surat Al-Imran ayat 31:

قُلْ إِنْ كُنْتُمْ تُحِبُّونَ اللَّهَ فَاتَّبِعُونِي يُحْبِبْكُمُ اللَّهُ وَيَغْفِرْ لَكُمْ ذُنُوبَكُمْ وَاللَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ ٣١

Artinya: *“katakan lah: Jika kamu(benar-benar) mencintai Allah, ikutlah Aku, niscaya Allah mengasihi dan mengampuni dosa-dosa mu”*. Allah maha mengampun lagi maha penyayang” (Qs Al-imran:31).

3. Kinerja dalam Pandangan Islam

Agama islam menghendaki agar umat nya selalu terus berusaha dan berjuang dan hendaklah mereka berjihad di segala bidang agar mencapai kekuasaan dan kepemimpinan yang layak dimiliki(prestasi kerja).

Surah tentang kinerja terdapat dalam surat At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

Artinya: *“Dan katakan lah:”bekerjalah kamu maka Allah dan Rasulnya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaan mu iu, dan kamu akan dikembalikan pada (Allah) yang mengetahui akan yang Ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan kepadanya kepada kamu apa yang telah amu kerjakan”* (Qs At-taubah:105.)

Berdasarkan ayat diatas telah dijelaskan bahwa orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal perbuatan atau pekerjaan dengan sungguh-sungguh maka Allah akan menjadikan mereka berkuasa di muka bumi. Ini berarti semakin

benar-benar sungguh-sungguh seseorang dalam melaksanakan sesuatu amal atau pekerjaan maka akan mendapatkan hasil yang baik.

2.7 Penelitian terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan kajian dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Kesimpulan
1.	Nicko Permana Putra (2013)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indonesia Power Semarang	Pada penelitian ini, hubungan antar variabel berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Indonesia Power Semarang
2.	Oki Isnaen Maharani (2014)	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Kepolisian di Polres Sleman	Pada penelitian ini variabel Motivasi dan Kompenasi sangat berpengaruh terhadap Kinerja di Polres Sleman.
3.	Yubersius Tonggo-Tonggo (2014)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota Detasemen A Pelopor Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Sulawesi Utara	Pada penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja. Sedangkan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Anggota Detasemen A Pelopor Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Sulawesi Utara
4.	Prayoga Mochamad Juniar (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota Polri di Polsekta Arcamanik Bandung	Pada penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Anggota Polri Di Polsekta Arcamanik Bandung
5.	Sri Rumiwati Junus (2017)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota Polres Tegal Kota	Pada penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Anggota Polres Tegal Kota

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

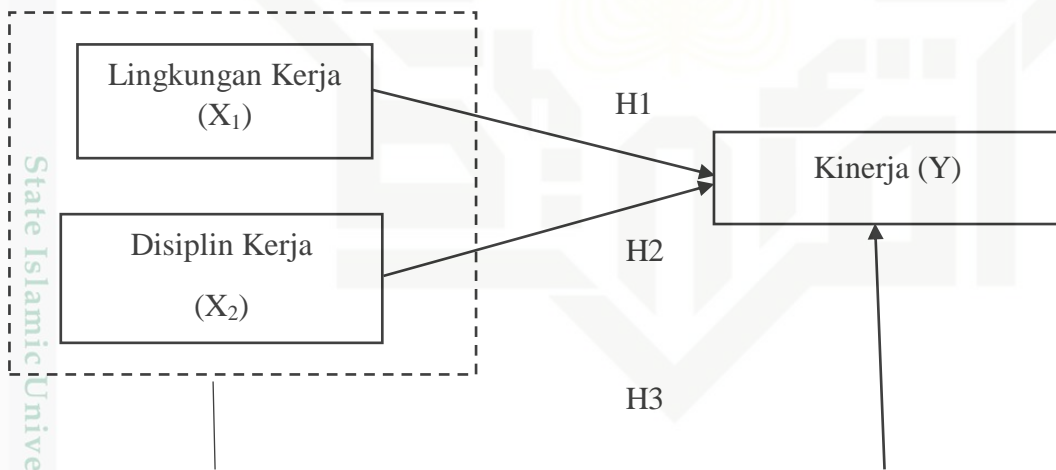
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.8 Kerangka Pemikiran

Menurut **Uma Sekaran dalam Sugiono (2011)** mengemukakan bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting, jadi dengan demikian maka kerangka berfikir adalah sebuah pengalaman yang melandasi pemahaman-pemahaman yang lain nya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan dari penelitian yang akan di lakukan. Adapun kerangka pemikiran penelitian ini dijelaska dalam gambar berikut ini:

Gambar 2.1 Kerangka pemikiran



Sumber: Sedarmayanti(2009), Hasibuan(2007)

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.9 Konsep Operasional Variabel

Adapun konsep operasional variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 2.2 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. (Mangkunegara,2009)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu Kerja 4. Kerja sama (Sutrisno,2010)	Likert
Lingkungan Kerja (X1)	Keseluruhan alat perkakas dan bahan yag dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. (Sedarmayanti,2011)	1. Suasana kerja 2. Hubungan kerja antar karyawan 3. Tersedianya fasilitas kerja (Nitisemito,2008)	Likert
Disiplin Kerja (X2)	Bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam perusahaan. (Nurmansyah,2011)	1. Frekuensi Kehadiran 2. Tingkat kewaspadaan 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Etika kerja (Bejo Siswanto,2008)	Likert

2.10 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan perumusan masalah

serta mempelajari data-data yang ada maka penulis membuat suatu hipotesis yaitu:

- H1: Diduga lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja anggota Polsek Kandis
- H2: Diduga disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja anggota Polsek Kandis
- H3: Diduga lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja anggota Polsek Kandis.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.