

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.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri.

Menurut **Emron dkk (2016:10)** manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan afesien membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. (**Hasibuan, 2009:67**).

Menurut **Edwin B. Flippo (2010 : 3)**, Menejemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Hak Cipta Dilindungi 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.

2.1.2 Kinerja

Ada beberapa definisi kinerja yang dikemukakan berbagai sumber sebagai berikut:

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok 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 dan etika. **Lijan Poltak Sinambela, (2012:5).**

Menurut **Veithzal Rivai (2008:309)** mengemukakan kinerja adalah “merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranya dalam perusahaan”.

Berikutnya, menurut **Hasibuan (2012:12)**, kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Selanjutnya, menurut **Emron dkk (2016:188)** kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.1.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja sebagai proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan. Kegiatan ini

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.

dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Ukuran performa yang bersifat kuantitatif seperti satuan-satuan produksi dan volume penjualan menghasilkan pengukuran yang konsisten secara relatif.

Kriteria-kriteria yang sifatnya subyektif, seperti sikap, kreativitas, dan kerja sama, menghasilkan pengukuran yang kurang konsisten, tergantung pada siapa yang mengevaluasi, dan bagaimana pengukuran itu dilakukan.

Beberapa tipe kriteria kinerja karyawan sebagai berikut :

1. *Quantity of work*: yaitu jumlah hasil kerja yang didapat dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
2. *Quality of work*: yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job knowledge*, luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. *Creativeness*: yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperative*: yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
6. *Dependability*: yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian 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. *Initiative*: yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

8. *Personal qualities*: yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan, dan integritas pribadi.

2.1.4 Indikator Kinerja

Menurut **Hasibuan (2012:94)** indikator kinerja adalah :

1. Ketepatan hasil kerja

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

2. Ketelitian hasil kerja

Ketelitian adalah kemampuan untuk melakukan sesuatu secara benar tanpa melakukan kesalahan.

3. Hasil kerja yang dihasilkan

Hasil kerja adalah Salah satu tujuan pengelolaan tenaga kerja dalam meningkatkan prestasi kerja pada suatu organisasi.

4. Kehadiran

Karyawan yang datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak tertunda.

5. Peraturan perusahaan

Peraturan perusahaan adalah suatu peraturan yang dibuat oleh perusahaan yang memuat ketentuan-ketentuan tentang syarat-syarat kerja yang berlaku pada perusahaan yang bersangkutan dan memuat tata tertib perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi 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.

6. Kecepatan waktu kerja

Menyatakan bahwa kecepatan adalah kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan yang sama berulang-ulang dalam waktu yang sesingkat-singkatnya.

7. Bekerja sama

Kerjasama ialah pekerjaan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih dengan melakukan interaksi antar individu yang melakukan kerjasama hingga tercapai tujuan perusahaan.

8. Komunikasi

Komunikasi merupakan suatu interaksi dimana terdapat dua orang atau lebih yang sedang membangun atau melakukan pertukaran informasi dengan satu sama lain yang pada akhirnya akan tiba dimana mereka saling memahami dan mengerti”.

9. Peran Serta

Merupakan kelengkapan dari hubungan-hubungan berdasarkan peran yang dimiliki oleh karyawan karena menduduki status-status sosial khusus.

2.1.5 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut **Kasmir (2016:188)** faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian yaitu merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan yaitu merupakan pengetahuan tentang pekerjaan.

Hak Cipta Dilindungi 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. Rancangan kerja yaitu merupakan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian yaitu merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.
5. Motivasi kerja yaitu merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan yaitu merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan yaitu merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi yaitu merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan kerja yaitu merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja yaitu merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat

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.

membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan.

11. Loyalitas yaitu merupakan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
12. Komitmen yaitu merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara bersungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

2.1.6 Teori-teori Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Nitisemito, 2008:74).

Lingkungan kerja yang manusiawi dan lestari akan menjadi pendorong bagi kagairahan dan efisiensi kerja (Anies, 2008:63) Lingkungan kerja dapat mendorong kegairahan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang aman, sehat dan nyaman merupakan syarat penting sehingga karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya dalam kondisi yang prima, untuk menjamin kearah ini diperlukan penilaian terhadap lingkungan tempat kerja (Arisanti, 2010:83). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para

Hak Cipta Dilindungi 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.

pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya (Nitisemito, 2008:109).

Selanjutnya menurut Sedarmayanti (2009:21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

2.1.7 Tujuan Lingkungan Kerja

Menurut Anies (2008:64) lingkungan kerja terhadap semua unit perusahaan bertujuan untuk:

- a. Memastikan apakah lingkungan kerja (tempat kerja) tersebut telah memenuhi persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja (K3).
- b. Sebagai pedoman sebagai bahan perencanaan dan pengendalian terhadap bahaya yang ditimbulkan oleh faktor-faktor yang ada di setiap tempat kerja.
- c. Sebagian data untuk membantu mengoreksikan hubungan sebab akibat terjadinya suatu penyakit akibat kerja maupun kecelakaan.
- d. Bahan dokumen untuk mengembangkan program-program K3 selanjutnya.

Dalam menjalankan pekerjaan, faktor lingkungan memegang peranan yang penting karena merupakan hal yang terdekat dengan karyawan dimana lingkungan berpengaruh besar terhadap semangat kerja karyawan sehingga perusahaan harus memiliki perhatian lebih untuk faktor lingkungan ini.

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.

2.1.8 Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009:21) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi bentuk suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawainya , diantaranya :

a. Penerangan/cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaat bagi karyawan, guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan (cahaya) yang terang tapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan melambat. Banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

b. Temperatur/suhu udara di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasannya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan diri dengan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

c. Kelembaban ditempat

Kelembaban adalah banyaknya air terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau

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.

dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan panas dari udara tersebut mempengaruhi keadaan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

d. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya segar adalah adanya taman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukup oksigen disekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e. Kebisingan ditempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan untuk para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, kerana dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

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.

Bahkan menurut penelitian, kebisingan bisa menyebabkan kematian, karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindari agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

f. Getaran Mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya geraran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yaitu sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena teraturnya, baik tidak teratur dalam insensitas maupun frekwensinya. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu konsentrasi bekerja, mengakibatkan kelelahan dan timbul beberapa penyakit seperti penyakit mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

g. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan ditempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian *air condition* atau AC yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

h. Tata warna ditempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataan tata warna dapat dipisahkan

Hak Cipta Dilindungi 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.

dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena sifat warna dapat merang perasaan manusia.

i. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan juga dengan cara mengatur tata, letak warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

j. Musik ditempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk diperdengarkan ditempat kerja tidak akan mengganggu konsentrasi kerja.

k. Keamanan ditempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (SATPAM).

2.1.9 Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi 2 yakni :

- a. Lingkungan kerja fisik

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.

Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi menjadi dua kategori, yakni :

1. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
 2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, udara, pencahayaan kebisingan, geraran, mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.
- b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan non fisik adalah semua yang mendukung kerja sama antara tingkat atas, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan.

2.1.10 Indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut

Sedarmayanti, (2009:46) adalah sebagai berikut :

- a. Penerangan.
- b. Suhu udara.
- c. Suara bising.

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. Penggunaan warna.
- e. Ruang gerak yang diperlukan.
- f. Keamanan kerja.
- g. Hubungan karyawan.

2.1.11 Karakteristik Individu

Menurut **Nimran (Sopiah, 2008:13)** bahwa karakteristik individu adalah ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap.

Menurut **Hasibuan (2009:55)** karakteristik individu merupakan sifat pembawaan seseorang yang dapat diubah dengan lingkungan atau pendidikan.

Selanjutnya, **Siagian (2008:45)** menyatakan bahwa, karakteristik biografikal (individu) dapat dilihat dari umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan dan masa kerja.

Dari beberapa pendapat di atas, karakteristik individu dalam penelitian ini dilihat dari kemampuan, karakteristik-karakteristik biografis, pembelajaran, sikap, kepribadian, persepsi, dan nilai.

2.1.12 Indikator Karakteristik Individu

Karakteristik individu menurut **Ardana dkk (2008:31)** dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Minat.
- b. Sikap.
- c. Kebutuhan individual.
- d. Kemampuan atau kompetensi.

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.

e. Pengetahuan tentang pekerjaan.

2.1.13 Dasar-dasar perilaku individu

Perilaku individu pada dasarnya dibentuk oleh kepribadian dan pengalamannya. Dasar perilaku individu dapat dikaji dari 4 variabel karakteristik tingkat individual, yaitu : karakteristik biografis, kemampuan, kepribadian dan pembelajaran.

1) Karakteristik biografis

Karakteristik biografis merupakan karakteristik pribadi yang meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan dan masa kerja.

a. Usia

Usia dan prestasi kerja saling terkait. Ada suatu keyakinan bahwa produktivitas kerja akan semakin menurun seiring bertambahnya usia. Namun hal ini tidak selalu terbukti, karna ada sebagian yang masih enerjik dan produktivitasnya tinggi di usia yang sudah tua.

b. Jenis kelamin

Ada yang berpendapat bahwa diantara pria dan wanita berbeda dalam kinerjanya. Tetapi ada juga yang berpendapat tidak ada perbedaan yang signifikan antara pria dan wanita, karena setiap orang mempunyai kemampuan dan pengalaman masing-masing dalam pemecahan masalah, keterampilan, analisis, dorongan kompetitif, motivasi kerja, sosiabilitas, dan

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.

kemampuan lain yang setara asal terus belajar dan meningkatkan segala potensi dirinya.

c. Status Perkawinan

Status perkawinan biasanya akan menentukan rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Pekerjaan mempunyai nilai yang penting dan lebih berharga karena mempunyai tanggung jawab untuk kehidupan anggota keluarganya. Pada umumnya karyawan yang sudah menikah akan merasa puas dengan pekerjaannya dibandingkan dengan yang belum menikah.

d. Masa Kerja

Masa kerja menentukan pengalaman yang dimiliki karyawan, dan semakin banyak pengalaman idealnya semakin tinggi prestasi yang dicapai. Sehingga sering masa kerja dijadikan sebagai pertimbangan dalam rekrutmen pegawai baru dan sebagai dasar sistem penggajian atau *reward*.

2) Kemampuan

Setiap individu punya kemampuan yang tidak sama dalam hal mengerjakan dan menyelesaikan berbagai tugas yang dibebankan kepadanya. Seluruh kemampuan individu secara holistik mencakup kemampuan fisik dan non fisik.

a. Kemampuan fisik

Hak Cipta Dilindungi 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.

Kemampuan fisik mempunyai kontribusi besar pada pekerjaan yang menuntut stamina fisik prima, kecekatan tangan, kekuatan sebagai dasar kapabilitas fisik seorang karyawan. Ada sembilan kemampuan fisik dasar yaitu : kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statis, kekuatan dan keluwesan exent, keluwesan dinamis, koordinasi tubuh, keseimbangan dan stamina, yang masing-masing individu berbeda dalam hal sejauh mana kemampuan tersebut dimanfaatkan atau dipakai secara optimal.

b. Kemampuan Non Fisik

Kemampuan non fisik mencakup : kemampuan intelenjesia atau Intellectual Quotient / IQ, kemampuan emosional, dan Emotional Quotient / SQ.

3) Kepribadian

Kepribadian adalah himpunan karakteristik dan kecenderungan yang stabil serta menentukan sifat atau karakteristik umum seseorang, dan merupakan perbedaan dalam perilaku seseorang. Hal ini sering digambarkan dalam bentuk sifat-sifat yang dapat diukur dan diperlihatkan oleh seseorang.

Kepribadian yang secara umum dibagi menjadi dua kelompok yaitu : kepribadian yang *introvert* dan kepribadian *extrovert*. Adapun karakteristik seseorang dibagi menjadi individu “Tipe A” dan “Tipe B”.

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.

Berikut ini beberapa perbedaan antara individu Tipe A dan individu Tipe B. Tentu saja tidak semua orang yang bertipe A dan bertipe B memiliki semua karakteristik tersebut, namun seseorang mengarah atau sebagian besar mengacu pada salah satu karakteristik atau sifat tersebut. Jadi secara khas, setiap orang masuk dalam salah satu kategori. Perbedaan ciri-ciri kedua tipe tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1 : Ciri-ciri kepribadian Individu Tipe A dan Tipe B

Kepribadian	Ciri-ciri
Tipe A	Sangat suka persaingan, tidak sabar, emosional, berorientasi dan selalu fokus pada keunggulan utama, yaitu pada prestasi/pencapaian yang prima, sangat agresif dan cepat termotivasi, sangat memperhitungkan langkah dan urgensi waktu, seringkali bergerak cepat, berbicara terlalu cepat dan tidak sabar mendengar.
Tipe B	Tidak suka bersaing, suka rutinitas, rileks dan tidak terburu-buru, sabar, tidak agresif, tidak memiliki urgensi waktu, berbicara kurang cepat dan sabar mendengar.

Sumber : Alfiulahtin Utaminingsih, (2014:8)

Kepribadian juga dipengaruhi oleh faktor-faktor determinasi sebagai berikut :

a. Keturunan

Keturunan merujuk apapun faktor-faktor yang bersifat genital, yang ditentukan pada saat pembuahan. Hal ini dapat ditunjukkan oleh fisik, daya tarik wajah, jenis kelamin, temperamen, komposisi otot dan reflek, semua itu merupakan karakteristik yang umumnya dianggap sebagian besar dipengaruhi orang tuanya.

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. Lingkungan

Lingkungan berpengaruh sangat signifikan dalam membentuk watak dan kepribadian seseorang. Lingkungan dimana seseorang dibesarkan, dididik dan berkeluarga, serta lingkungan kerja yang menjadi suatu budaya kerja dengan norma-norma diantara keluarga, teman-teman dan kelompok sosial, sangat menentukan kepribadian seseorang.

c. Situasi

Kepribadian seseorang walaupun pada umumnya sudah mantap, konsisten dan stabil, masih akan dapat berubah dalam situasi yang berbeda. Tuntutan yang berbeda dari situasi yang berbeda akan memunculkan aspek-aspek yang berlainan dari kepribadian seseorang. Oleh sebab itu kemampuan dalam manajemen masalah dengan situasi yang berlainan akan membutuhkan manajemen diri yang berbeda pula.

4) Pembelajaran

Pembelajaran (*learning*) adalah setiap perubahan yang relatif permanen dari perilaku yang terjadi sebagai hasil pengalaman. Pembelajaran akan menyebabkan perilaku yang berbeda dari sebelumnya. Pembelajaran mengandung makna memilih, menetapkan dan mengembangkan metode atau strategi yang optimal untuk mencapai hasil pembelajaran yang diinginkan.

Hak Cipta Dilindungi 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 Pandangan Islam

2.2.1 Pandangan Islam tentang Kinerja

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

Dalil tentang kinerja :

وَقُلِ اعْمَلُوا يَ فَسَدِيرَ اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ
وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمٍ لُّغَيْبٍ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya :*Dan katakanlah :”Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang – orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.*(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 dimuka bumi. Ini berarti semakin sungguh-sungguh seseorang dalam melaksanakan sesuatu amal atau pekerjaan maka akan mendapatkan hasil yang baik.

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.

2.2.2 Pandangan Islam tentang Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja islami adalah keberadaan manusia di sekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan lainnya sesuai dengan perannya masing-masing dengan menjaga alam (lingkungan) dan makhluk ciptaan Allah yang lain yakni sebagai khalifah (pemimpin) yang harus menggunakan nilai-nilai syari'at Islam dalam segala aktifitasnya agar dapat tercapainya kebahagiaan di dunia dan di akhirat.

Pengertian Islam tentang lingkungan kerja islami merupakan sebuah entitas yang tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan manusia dan realitas lain yang ghaib, yang menciptakan alam. Alam merupakan representasi dari Allah, yang merupakan sumber keberadaan lingkungan itu sendiri. Realitas alam ini diciptakan dengan tujuan tertentu bukan karena kebetulan atau main-main. Lingkungan mempunyai eksistensi riil, objektif serta bekerja sesuai dengan hukum-hukum yang berlaku, yang disebut sebagai hukum Allah (sunnatullah).

Semua makhluk hidup mempunyai hak yang sama terhadap alam/lingkungan sekitar. Manusia diperkenankan untuk memanfaatkan sumberdaya alam sekitarnya untuk kehidupannya dan kemashlahatan umum, akan tetapi tidak boleh berlebihan, berbuat aniaya (dzalim) dan kerusakan (fasad). Larangan Allah merusak lingkungan dalam surat Al- A'rof ayat 56 yaitu :

Hak Cipta Dilindungi 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.

تُفْسِدُواوَلْ فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ
خَوْفًا وَطَمَعًا ۚ إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ
مِّنَ الْمُحْسِنِينَ

Artinya : *Dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut (tidak akan diterima) dan harapan (akan dikabulkan). Sesungguhnya rahmat Allah amat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik.*

Lingkungan kerja islami mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, di dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan dengan baik dan penuh tanggung jawab, dan pada akhirnya dapat memperoleh hasil yang maksimal. Pengaruh lingkungan kerja islami yang baik dan dengan sikap serta dukungan dari pimpinan tentu akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, namun bila lingkungan kerja kurang mendukung, tingkat kesalahan yang dilakukan oleh karyawan akan tinggi.

Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap setiap perusahaan tertentu akan berbeda-beda, tetapi perusahaan yang akan berkembang dengan baik pada umumnya adalah perusahaan yang selalu melakukan inovasi dan kreatifitas tiada henti. Dengan lingkungan kerja islami, diharapkan seseorang tenaga kerja dapat untuk produktif dan mempunyai

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.

tanggung jawab penuh terhadap tugas-tugasnya, sehingga target volume produksi perusahaan dapat terpenuhi. Selain itu dengan adanya tenaga kerja dan pihak perusahaan akan dapat terjalin dengan baik, sehingga seluruh tenaga kerjanya akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya.

Sesungguhnya Islam menganjurkan umatnya untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan melarang umatnya dalam hal bermalas-malasan, karena sesungguhnya Allah tidak akan merubah umatnya apabila dia tidak merubahnya sendiri, keberhasilan seseorang tidak tergantung dari kaya tidaknya orang tua melainkan dari diri mereka sendiri jika mau bersungguh- sungguh.

Lingkungan kerja islami dalam perusahaan yang sedang beroperasi memiliki pengaruh yang cukup besar pada keberhasilan perusahaan, dengan perubahan yang dikelolanya karena perusahaan pasti menghadapi banyak tantangan yang tidak pernah dihadapi sebelumnya.

Hak Cipta Dilindungi 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 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian yang diambil yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2.2 : Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul/Tahun	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Iskandar	Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, 2017	X1: Karakteristik Individu X2: Beban Kerja Y: Kinerja	Karakteristik Individu, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersamaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai di Kantor Inspektorat Sulawesi Tengah.	1.Tempat penelitian 2.Variabel X1 3.Variabel X2 4.Populasi 5.Sampel
2	Haryono Tomi Sugiharto	Pengaruh karakter individu dan karakter organisasi terhadap kinerja pegawai fakultas ekonomi dan bisnis universitas lampung setelah menerapkan iso 9001:2008, 2015	X1: Karakter Individu X2: Karakter Organisasi Y: Kinerja pegawai	Hasil pengujian hipotesis secara menyeluruh menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja pegawai.	1.Tempat penelitian 2.Variabel X1 3.Variabel X2 4.Populasi 5.Sampel
3	I Wayan Subagiarta	Pengaruh lingkungan kerja, karakteristik individu terhadap kinerja karyawan dengan kesehatan kerja sebagai variabel intervening (studi pada badan pelayanan perijinan terpadu satu pintu dan penanaman modal kota Denpasar), 2016	X1: lingkungan kerja X2: karakteristik individu Y: kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat.	1.Tempat penelitian 2.Populasi 3.Sampel

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.

2.4 Variabel Penelitian

Adapun variabel dalam penelitian ini adalah:

X1 : Lingkungan Kerja

X2 : Karakteristik Individu

Y : Kinerja Pegawai

2.5 Konsep Operasional Variabel Penelitian

Tabel 2.3 Definisi dan Konsep Operasional Variabel Penelitian

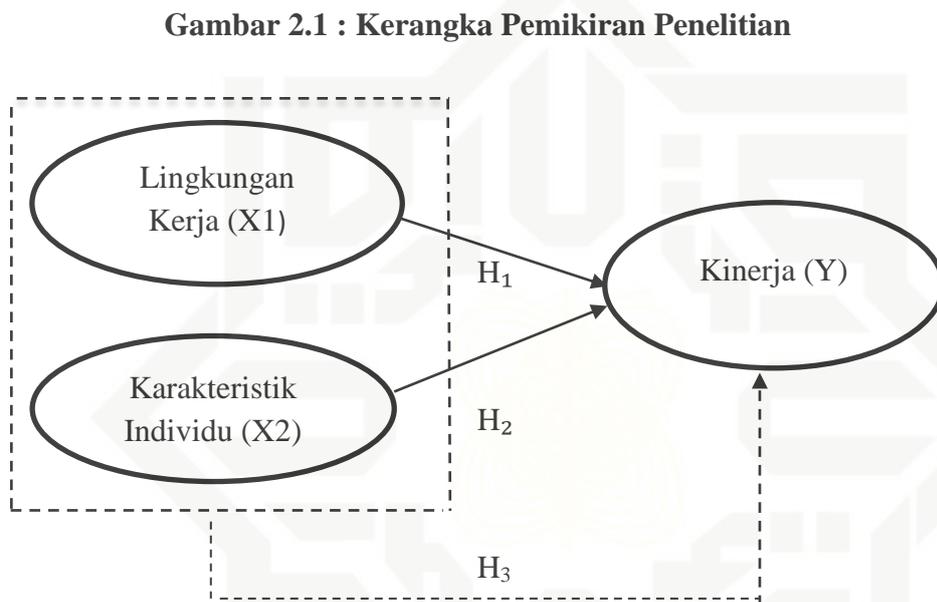
Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. (Emron dkk, 2016:188).	1.Ketepatan hasil kerja 2.Ketelitian hasil kerja 3.Hasil kerja 4.Kehadiran 5.Peraturan Perusahaan 6.Kecepatan waktu kerja 7.Bekerja sama 8.Komunikasi 9.Peran serta (Hasibuan, 2012)	Likert
Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar parakaryawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasyang diembankan. (Nitisemito, 2008:74).	1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Penggunaan warna 5. Ruang gerak 6. Keamanan 7. Kebersihan (Sedarmayanti,2009:46)	Likert
Karakteristik Individu (X2)	Karakteristik individu adalah ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap. Nimran (Sopiah, 2008:13)	1. Minat 2. Sikap 3. Kebutuhan individual 4. Kemampuan atau kompetensi 5. Pengetahuan tentang pekerjaan (Ardana dkk , 2008 : 31)	Likert

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.

2.6 Kerangka Pemikiran Penelitian

Berdasarkan landasan teori yang dikemukakan di atas serta penelitian terdahulu, maka dapatlah digambarkan kerangka berpikir penelitian berikut :



Sumber : Sedarmayanti (2009), Sopiha (2010)

2.7 Hipotesis

Dengan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis menemukan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Lima Puluh Kota
- H2 : Diduga karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Lima Puluh Kota
- H3 : Diduga lingkungan kerja dan karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Lima Puluh Kota Provinsi



Sumatera Barat.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.