

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

LANDASAN TEORI

2.1 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Hadari Nawawi (2011)** Manajemen sumber daya manusia dimana proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (perusahaan).

2.2 Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. 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 **Edwin B. Flippo (2010)** 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.

Menurut **Hasibuan (2009)** manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, 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.

Menurut **Hadari Nawawi (2011)** Manajemen sumber daya manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (perusahaan).

Berbeda dengan **Sule dan Kurniawan (2008)** Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Menurut **Hadari Nawawi (2008)** Pengertian SDM perlu dibedakan antara pengertiannya secara makro dan mikro. Secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga Negara suatu Negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja. Dalam arti mikro adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga dan lain-lain.

Ada tiga pengertian dari sumber daya manusia, yaitu :

1. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan).
2. Sumber Daya Manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
3. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/non financial) di dalam organisasi

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.

bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Sule dan Kurniawan (2008) Peranan sumber daya manusia dalam organisasi memiliki peran serta yang penting bagi tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia di sini mencakup keseluruhan manusia yang ada di dalam organisasi, yaitu mereka yang secara keseluruhan terlibat dalam oprasionalisasi organisasi.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. **Mathis dan Jackson (2006)** menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Rivai (2006) Kinerja merupakan suatu fungsi dari semangat kerja dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan. **Wirawan (2009)** Kinerja adalah hasil atau 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.

2.3.2 Penilaian Kinerja

Menurut **Simamora (2008)** Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan.

Penilaian kinerja mengacu pada sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian, penilaian kinerja adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawab. Di dalam 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.

2.3.3 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kaswan (2011) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi karakteristik orang, input, output, konsekuensi, dan umpan balik. Karakteristik karyawan adalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, sikap dan keperibadian 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 insentif 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.

a. **Faktor Lingkungan Internal Organisasi**

Di tahap pelaksanaan tugas yang di bebaskan pada karyawan memerlukan dukungan dari organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Sebaliknya, jika sistem kompensasi dan iklim kerja buruk, kinerja karyawan akan menurun. Oleh karna itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

b. **Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi**

Faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

c. **Faktor Internal Karyawan**

Faktor internal karyawan adalah faktor–faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor–faktor bawaan misalnya : bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan.

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.

Sedangkan faktor – faktor yang diperoleh misalnya : pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.

Selanjutnya menurut **Sutrisno (2010)**. Kriteria untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada empat kriteria yaitu:

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan serta masa kerja yang telah dijalani individu karyawan tersebut.
4. Kerjasama, menerangkan kan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

2.3.4 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 pertanggungjawaban 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.

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 dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karir selanjutnya.
9. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/efektivitas sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia, karir dan keputusan perencanaan suksesi.

2.4 Motivasi

2.4.1 Pengertian Motivasi

Menurut **Mathis dan Jackson, (2006)** Motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan.

Menurut **Mangkunegara (2005)** Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Menurut **Robbins dan Judge (2007)** mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Menurut **Hasibuan (2008)** motivasi kerja merupakan suatu modal dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan atau pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan, dan bertanggung jawab.

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.

2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Memberikan motivasi pegawai oleh pimpinannya merupakan proses kegiatan pemberian motivasi kerja, sehingga pegawai tersebut berkemampuan untuk pelaksanaan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. **Wibowo (2010)** menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut :

1. **Tanggung Jawab.** Tanggung jawab akan mampu memberikan motivasi kepada karyawan untuk turut serta dalam pencapaian perusahaan. Dengan pemberian tanggung jawab atas tugasnya, maka karyawan akan merasa tertantang dan terpacu untuk dapat melaksanakan tugasnya dan akan merasa senang jika hasil kerjanya sesuai dengan apa yang diminta dan diharapkan oleh atasannya.
2. **Pencapaian prestasi.** Pencapaian prestasi merupakan hal yang diharapkan baik oleh karyawan maupun organisasi. Jika seorang karyawan memiliki kemampuan yang lebih dari harapan organisasi maka perusahaan atau organisasi harus memberikan sesuatu pencapaian prestasi tersebut.
3. **Pekerjaan itu sendiri.** Pekerjaan yang sifatnya rutinitas dan sangat teknis tidak lagi menuntut adanya kreativitas, imajinasi, inovasi dalam pelaksanaannya. Hal ini merupakan salah satu sumber kejenuhan dan kebosanan, kondisi ini akan menimbulkan kelelahan tersendiri bagi karyawan, akibatnya karyawan tidak memiliki semangat dan motivasi dalam 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.

4. Pengakuan atas prestasi. Setiap individu memiliki keinginan untuk dihargai, bekerja bagi karyawan saat ini lebih dari sekedar mendapat gaji. Mereka ingin diperlakukan dan dihargai sebagai manusia dan kadang hal ini sering belum disadari oleh para atasan, penghargaan yang diperlukan akan memberikan motivasi baru bagi karyawan atau organisasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
5. Perkembangan karir. Perkembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir, semakin besar kesempatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas perkembangan karir maka semakin besar motivasi karyawan yang bersangkutan untuk bekerja dengan baik.

Sementara itu faktor pendorong yang datang dari luar diri karyawan itu sendiri adalah berupa faktor:

1. Kebijakan
2. Administrasi perusahaan
3. Pengawasan
4. Hubungan interpersonal
5. Kondisi kerja
6. Kompensasi
7. Status
8. Rasa aman

Seberapa banyak orang menikmati prestasi tergantung pengakuannya. Pada dasarnya kemampuan untuk mencapai suatu yang diinginkan terletak

pada pekerjaan yang menyenangkan, semakin banyak individual yang merasakan kepuasan atas kemajuan, sebagai motivator adalah :

1. Prestasi
2. Pengakuan
3. Minat pada pekerjaan
4. Tanggung jawab
5. Kemajuan

Faktor-faktor diatas merupakan kebutuhan utama, oleh karena itu jika dapat terpenuhi akan dapat menjadi pendorong yang kuat bagi seseorang untuk bekerja lebih baik dan optimal. Selanjutnya Menurut **Abraham Maslow dalam Sofyandi dan Garniwa (2007)** indikator motivasi yaitu :

1. **Kebutuhan fisiologis.** Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.
2. **Kebutuhan rasa aman.** Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya, kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak dapat bekerja lagi.
3. **Kebutuhan sosial.** Kebutuhan social yaitu kebutuhan untuk persahabatan, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

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.

4. **Kebutuhan penghargaan diri.** Kebutuhan ini meliputi keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.
5. **Kebutuhan aktualisasi diri.** Aktualisasi diri merupakan kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

2.5 Lingkungan Kerja

2.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam melakukan pekerjaan, lingkungan kerja memegang peran yang penting karena merupakan hal yang terdekat dengan karyawan dimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan sehingga perusahaan harus memiliki perhatian lebih untuk faktor lingkungan kerja. Dan adapun lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan kegairahan kerja.

Lingkungan kerja menurut **Nitisemito (2006)** adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugas tugas yang dibebankan. Karena faktor tersebut termasuk lingkungan kerja dan dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap organisasi haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif.

Lingkungan kerja menurut **Rivai (2006)** adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan. Menurut **Sedarmayanti (2011)** lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perserorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di dalam dan di luar organisasi yang mempunyai pengaruh atas pertumbuhan dan perkembangan organisasi .Pada umumnya lingkungan tidak dapat dikuasai oleh organisasi sehingga organisasi harus menyesuaikan diri dengan lingkungannya.

Dan dapat dipahami bahwa lingkungan kerja sangat besar pengaruhnya terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Apabila lingkungan kerja yang ada di sekitar pegawai baik, maka tingkat kinerja pegawai akan meningkat. Tetapi, apabila lingkungan kerja yang ada di sekeliling pegawai buruk maka akan menyebabkan rendahnya tingkat kinerja pegawai.

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.

2.5.2 Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar lingkungan kerja terbagi atas dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik menurut **Sedarmayati (2009)**, Lingkungan kerja fisik adalah semua keberadaan yang berbentuk fisik, yang terdapat disekitar tempat kerja karyawan, yang dapat mempengaruhi karyawan tersebut secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik ada yang berhubungan langsung dengan karyawan, namun ada juga yang berhubungan dengan perantara atau lingkungan umum, yang dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti temperatur, kelembaban, dan sirkulasi udara. Sementara itu, lingkungan kerja non fisik merupakan suatu keadaan yang terjadi dan memiliki kaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja, maupun bawahan. Perusahaan hendaknya dapat menyediakan kondisi kerja yang kondusif dan mendukung kerjasama antar karyawan yang bekerja di dalamnya baik di atas maupun tingkat bawah, dengan suasa kekeluargaan, adanya komunikasi yang baik, dan juga pengendalian diri yang baik.

Menurut **Munandar (2008)** Lingkungan kerja fisik mencakup setiap hal dari fasilitas parkir diluar gedung perusahaan lokasi dan rencana gedung sampai jumlah cahaya dan suara yang menimpa meja kerja ruang kerja atau ruang kerja seorang tenaga kerja.

Jenis-jenis lingkungan kerja menurut **Mangkunegara (2005)** yaitu:

1. Kondisi lingkungan kerja fisik yang meliputi :

a. Faktor lingkungan tata ruang kerja

Tata ruang kerja yang baik akan mendukung terciptanya hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan karena akan mempermudah mobilitas bagi karyawan untuk bertemu. Tata ruang yang tidak baik akan membuat ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga menurunkan efektivitas kinerja karyawan.

b. Faktor kebersihan dan kerapian ruan kerja.

Ruang kerja yang bersih, rapi, sehat dan aman akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Hal ini akan meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan dan secara tidak langsung akan meningkatkan efektivitas kinerja karyawan.

2. Kondisi lingkungan kerja non fisik yang meliputi :

a. Faktor lingkungan sosial

Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara lain status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

b. Faktor status sosial

Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi pula kewenangan dan keleluasan dalam mengambil keputusan.

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.

c. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan

Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.

d. Faktor sistem informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain dapat menghilangkan perselisihan salah paham.

3. Kondisi psikologis dari lingkungan kerja yang meliputi :

a. Rasa Bosan

Kebosanan kerja dapat disebabkan perasaan yang tidak enak, kurang bahagia, kurang istirahat dan perasaan lelah.

b. Keletihan dalam Bekerja

Keletihan kerja terdiri atas dua macam yaitu keletihan kerja psikis dan keletihan psikologis yang dapat menyebabkan meningkatkan absensi, *turn over* dan kecelakaan.

2.5.3 Indikator Lingkungan Kerja

Berdasarkan beberapa teori maka dapat dijadikan indikator lingkungan kerja yaitu:

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. Kondisi kerja

Setiap karyawan menginginkan suasana kerja yang menyenangkan. Suasana kerja yang nyaman itu meliputi penerangan atau cahaya yang jelas. Suara yang tidak bising dan tenang, keamanan dalam bekerja. Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh secara optimal jika suasana kerja kurang kondusif. Hal ini sesuai dengan pendapat **Sedarmayanti (2009)** bahwa penerangan, tingkat kebisingan dan suhu ruangan sebagai indikator dari lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan

b. Hubungan dengan rekan kerja

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

c. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/ mutahir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja. **Nitisemito (2006)**

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.

2.6 Pengaruh Antar Variabel

2.6.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Dengan adanya visi dan misi dalam suatu organisasi maka suatu organisasi akan lebih terarah dan lebih mudah dalam mencapai apa yang menjadi sasaran organisasi/tujuannya. Karena apabila hal ini dimiliki seseorang tersebut maka akan tumbuh motivasi kerja yang baik dan permanen.

Henry Simamora dalam Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu motivasi kerja. Hal ini dilihat dari pernyataan Hendry Simamora mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya faktor psikologis, dalam faktor ini terdapat variabel motivasi kerja terhadap pekerjaannya sendiri.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, bahkan dapat dikatakan juga sangat menentukan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Jika seorang pemimpin mampu menerapkan motivasi-motivasi yang telah diberikan kepada anggota, maka anggota harus mampu mengembangkan hal tersebut serta meningkatkan kemampuan dan keterampilannya.

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.

2.6.2 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. Lingkungan kerja yang baik serta dukungan dari karyawan tentu juga akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

2.7 Pandangan Islam Terhadap Penelitian

2.7.1 Kinerja dalam Pandangan Islam

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 :

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

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).*

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.

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.

2.7.2 Motivasi dalam Pandangan Islam.

Mencari nafkah dalam islam adalah sebuah kewajiban. Islam adalah agama yang fitrah, yang sesuai dengan kebutuhan manusia , diantaranya kebutuhan fisik. Dan salah satu cara memenuhi kebutuhan fisik adalah dengan cara bekerja. Motivasi kerja dalam islam itu adalah mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi dalam islam bukanlah untuk mengejar status sosial, apalagi hanya semata untuk mengejar kekayaan dengan segala cara, tetapi untuk beribadah. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan islam. Motivasi bekerja untuk mendapatkan ampunan dan ganjaran Allah adalah motivasi terbesar bagi seorang muslim. Bekerja dalam islam tidak hanya mengejar bonus duniawi namun juga sebagai amal soleh manusia untuk menuju kepada kekekalan.

Sebagai mana dalam firman Allah dalam surah Huud Ayat 6 :

﴿ وَمَا مِنْ دَابَّةٍ فِي الْأَرْضِ إِلَّا عَلَى اللَّهِ رِزْقُهَا وَيَعْلَمُ مُسْتَقَرَّهَا وَمُسْتَوْدَعَهَا ۗ كُلُّ فِي كِتَابٍ مُبِينٍ ﴾

Artinya : “Dan tidak ada suatu makhluk (daabbah) pun dibumi, melainkan

Allah lah yang menjamin rezekinya.

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.

Dari ayat diatas menunjukkan bahwa Allah menjamin rezeki tiap-tiap umatnya yang bekerja dijalan-Nya, bahkan dari sesuatu yang tidak pernah terfikir sekalipun. Dengan niat semata-mata karena Allah untuk mendapat kebahagiaan hidup berupa rezeki didunia, disamping tidak melupakan kehidupan hari akhirat. Karena itu dalam islam hendaklah menjadikan kerja sebagai ibadah bagi keberkatan rezeki yang diperolehnya. Lebih-lebih lagi sebagai bekal untuk menghadapi kehidupan di akhirat yang kekal abadi.

2.7.3 Lingkungan Kerja dalam Pandang Islam

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

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ ائْذِنُوا فَاذْنُوبُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾

Artinya : *Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.*

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.

Ayat diatas menjelaskan apabila seseorang berada dalam suatu majlis, hendaknya saling menghormati dan menjaga suasana yang damai, dengan memberikan kelapangan bagi orang lain.

Termasuk saat kita berada dikantor, tempat kita bekerja karena bekerja adalah salah satu bentuk amalan untuk mencukupi kebutuhan hidup kita dan ayat diatas juga mengajarkan kita bahwa setiap perbuatan manusia akan dibalas sesuai dengan perbuatannya.

2.8 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel	Persamaan/ Perbedaan	Kesimpulan
1	Oki Isnaeni Maharani (2014)	Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja kepolisian di Polres Sleman	Y : Kinerja X1: Motivasi X2: Kompensasi	Persamaan: Objek penelitian Perbedaan: Variabel X2 yaitu kompensasi	Pada penelitian ini variabel motivasi dan kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja di Polres Sleman.
2	Rahardian Wahyu (2012)	Pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap anggota satuan reserse dan kriminal Polres Depok	Y : Kinerja X1: Motivasi X2: Kepemimpin- Pinan	Persamaan: Objek penelitian Perbedaan: Variabel X2 yaitu kepemimpin- an	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja anggota Reskrim Kepolisian Resort Kota Depok
3	Sartika Hayulinan- da (2012)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja pada PT. Sinar Pratama Makassar.	Y : Kinerja X1: Motivasi X2: Lingkungan Kerja	Persamaan: Terdapat Persamaan pada seluruh variabel Perbedaan: Objek penelitian	Dari penelitian ini memliki kesimpulan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

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.

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel	Persamaan/ Perbedaan	Kesimpulan
4	Nicko Permana Putra (2013)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Power Semarang	Y : Kinerja X1: Motivasi X2: Lingkungan Kerja X3: Disiplin Kerja	Persamaan: Terdapat persamaan variabel X1,X2, dan Y Perbedaan: Objek Penelitian	Pada penelitian ini, hubungan antar variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Power Semarang
5	Winni Nadya (2012)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan	Y : Kinerja X1: Motivasi X2: Lingkungan Kerja	Persamaan: Terdapat persamaan seluruh variabel Perbedaan: Objek Penelitian	Kesimpulan pada penelitian ini bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan

2.9 Variabel Penelitian

Dalam penelitian yang akan penulis lakukan ini, penulis menggunakan variabel-variabel sebagai berikut:

- Y : Kinerja Karyawan
 X1 : Motivasi
 X2 : Lingkungan Kerja

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.

2.10 Konsep Operasional Variabel

Definisi operasional adalah mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati, memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap sesuatu objek atau fenomena (Hidayat 2007).

Adapun konsep operasional penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2.2 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Hasibuan (2005)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu Kerja 4. Kerjasama Sutrisno (2010)	Likert
Motivasi (X1)	Motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Mathis dan Jackson (2006)	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan penghargaan diri 5. Kebutuhan aktualisasi diri Abraham Maslow dalam Sofyandi Garniwa (2007)	Likert
Lingkungan Kerja (X2)	lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perserorangan maupun sebagai kelompok. Sedarmayati (2011)	1. Kondisi Kerja 2. Hubungan kerja antar karyawan 3. Tersedianya fasilitas Kerja Nitisemito (2006)	Likert

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

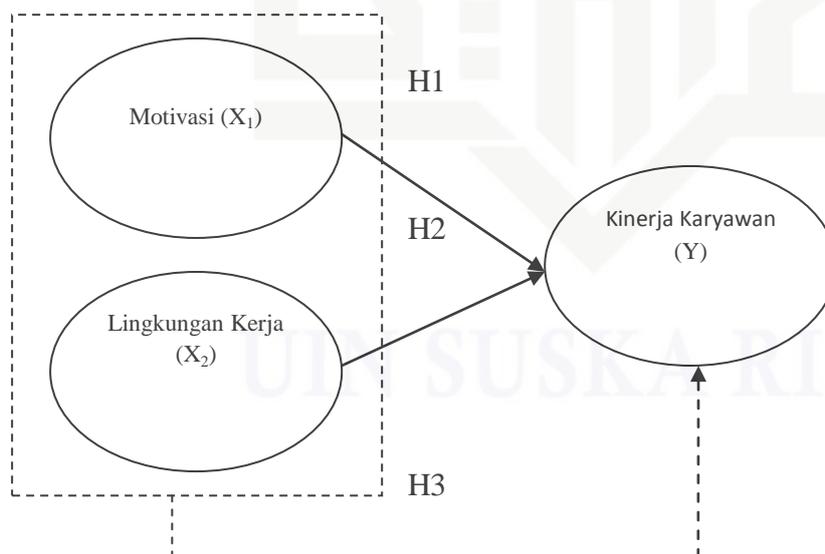
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

2.11 Kerangka Pemikiran

Mengingat pentingnya sumber daya manusia maka setiap organisasi maupun perusahaan harus memperhatikan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para anggotanya. Di dalam organisasi maupun perusahaan diperlukan adanya kinerja yang tinggi untuk meningkatkan mutu dan kualitas kerjanya. Oleh karena itu, supaya kinerja karyawan itu bisa meningkat, maka organisasi maupun perusahaan juga harus memperhatikan tentang motivasi apa saja yang dapat diberikan demi menunjang kinerja yang baik dan lingkungan kerja yang nyaman. Karena motivasi dan lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawannya. Berpijak dari pemikiran di atas, maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran, sebagai berikut;

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian

Pengaruh Motivasi (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y).



Sumber : Kuswandi (2004)

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.

2.12 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang masih lemah dan perlu pembuktian untuk menegaskan apakah hipotesa dapat diterima atau ditolak.

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. Diduga motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja anggota Satuan Reserse dan Kriminal Polresta Pekanbaru.
2. Diduga lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja anggota Satuan Reserse dan Kriminal Polresta Pekanbaru.
3. Diduga motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja anggota Satuan Reserse dan Kriminal Polresta Pekanbaru.