



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. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang sangat di perlukam dalam mengatur, mengelola dan memanfaatkan pegawai selaku sumber daya yang merupakan aset bagi perusahaan yang berguna untuk pencapaian tujuan utama perusahaan. Menurut **Hasibuan (2009)** manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni mengatur hubungan dan perananan tenaga kerja agar efektif dan efesien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Jadi dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni tentang pengelolaan pegawai pengaturan pegawai dan pemanfaatan pegawai dengan tujuan untu mencapai tujuan perusahaan.

2.2. Teori Kinerja Pegawai

2.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Malayu S.P. Hasibuan (2006) mengemukakan 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. Lebih lanjut **Torang (2013)** menyatakan bahwa kinerja (*performance*) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Menurut **Irianto dalam Edi Sutrisno (2010)** kinerja adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit-unit dalam suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara objektif.

Sedangkan menurut **Mangkunegara (2009)** Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (**Mangkunegara, 2009**).

Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat, dengan disiplin yang baik berarti pegawai sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik dengan kata lain menghasilkan kinerja yang baik (**Hasibuan, 2012**).

2.2.2. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut **Torang (2013)** bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain:

- 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.

- a. Faktor individu yaitu meliputi kemampuan, motivasi dan latar belakang pendidikan.
- b. Faktor psikologi yaitu meliputi *attitude* dan *penality*.
- c. Faktor organisasi yaitu meliputi kepemimpinan, *reward*, dan pembagian peran.

2.2.3. Indikator Kinerja

Menurut **Sedarmayanti (2007)** terdapat beberapa indikator yang bisa di jadikan alat untuk mengukur kinerja seorang pegawai, yaitu:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Inisiatif
- e. Kemampuan
- f. Komunikasi

2.3. Teori Disiplin Kerja

2.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Secara etimologi, disiplin berasal dari bahasa latin “*disipel*” yang berarti pengikut. Seiring dengan perkembangan zaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi “*discipline*” yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib.

Disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu: menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar keinsyafan, bukan unsur paksaan (**Wursanto,2008**).

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.

Menurut **Keith Davis dalam Mangkunegara (2009)** mengemukakan bahwa, “*Diciplineis management action to enforceorganisation standards*” atau disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman – pedoman organisasi.

Disiplin kerja adalah bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam perusahaan (**Simamora, 2007**).

Menurut **Sedarmayanti (2007)** disiplin adalah kondisi untuk melakukan koreksi atau menghukum karyawan yang melanggar ketentuan atau prosedur yang telah ditetapkan organisasi.

Menurut **Hasibuan (2007)** mendefinisikan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan organisasi / perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Secara umum disiplin kerja sebagai suatu alat oleh manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) diatur dalam Undang-Undang Nomor 53 tahun 2010 Pasal 1 ayat 1-4 berikut ini:

- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
1. Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.
 2. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah PNS Pusat dan PNS Daerah.
 3. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.
 4. Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS.

2.3.2. Indikator Disiplin Kerja

Menurut **Suadi Usman (2006)** terdapat beberapa indikator dalam mengkaji tentang disiplin kerja, yaitu:

- a. Pegawai datang tepat waktu, tertib dan teratur
- b. Berpakaian rapi
- c. Mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan secara baik
- d. Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan
- e. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh instansi
- f. Memiliki tanggung jawab yang tinggi.

2.4. Teori Kepuasan Kerja

2.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang timbul dan dirasakan oleh seorang pegawai dari tempatnya bekerja ataupun dari suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang di terima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (**Wibowo, 2010**).

Sementara itu **Rivai (2007)** menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.

Menurut **Rifai dan Sagala (2011)** kepuasan kerja merupakan suatu sifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda, semakin tinggi penilaian yang di rasakan individu, makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

Hal ini sejalan dengan pendapat yang di kemukakan oleh **Robbins (2007)** kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

Seorang pegawai akan memberikan hasil kerja atau kinerja yang baik kepada organisasi apabila pegawai tersebut mendapatkan apa yang di inginkannya dalam melakukan pekerjaan seperti peralatan yang memadai, situasi yang kondusif dan tentunya upah yang di berikan setimpal dengan pekerjaan yang dibebankan.

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.

Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Menurut **Anoraga (2009)** kepuasan kerja merupakan sikap positif yang menyangkut penyesuaian diri karyawan terhadap kondisi kerja, termasuk didalamnya upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis. Sedangkan tentang pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan kepada karyawan pasti memiliki sikap tersendiri yang memberikan gambaran positif ataupun sebaliknya.

Menurut **Handoko (2008)** kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi pada lingkungan kerjanya.

Pendapat lain dikemukakan oleh **Mangkunegara (2011)** bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang dirasakan setiap individu baik itu merasakan senang atau tidak senang dan juga merasakan puas atau tidak puas didalam melakukan pekerjaannya tergantung dengan kondisi yang ada didalam perusahaannya.

Adapun teori-teori kepuasan kerja menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut:

a. Teori Ketidaksesuaian (*Discrevancy Theory*)

Menurut *Locke* teori ketidaksesuaian mengungkapkan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan dari beberapa aspek pekerjaan menggunakan dasar pertimbangan dua nilai (*values*), 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.

- Ketidaksesuaian yang dipersepsikan antara apa yang di inginkan dan apa yang dia terima dalam kenyataannya.
- Pentingnya pekerjaan yang di inginkan individu tersebut.

Kepuasan kerja bagi seluruh individu adalah jumlah dari kepuasan kerja dari setiap aspek pekerjaan dikalikan dengan dengan drajat pentingnya aspek pekerjaan individu (**Wijono, 2010**).

b. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang di anggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaannya.

Hasilnya adalah sesuatu yang di anggap bernilai bagi karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti upah atau gaji keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri, sedangkan orang akan selalu membandingkan dengan seseorang di perusahaan yang sama atau di tempat yang lain atau bisa pula dengan dirinya di masa lalu. Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan input hasil dirinya dengan hasil orang lain. Bila perbandingan itu di anggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas.

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.



c. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg, ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Penelitian Herzberg di adakan dengan melakukan wawancara terhadap insinyur akuntan. Masing-masing diminta menceritakan kejadian yang di alami oleh mereka baik menyenangkan atau tidak memberikan kepuasan. Kemudian di analisa dengan analisis isi (*Content Analysis*) untuk menentukan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan.

Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg yaitu faktor pemeliharaan (*Maintenance Factors*) dan faktor pemotivasian (*Motivation Factors*). Faktor pemeliharaan tersebut di sebut pula *dissatisfiers*, *hygiene factor*, *job content*, *extrinsic factors* yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan sub-ordinate, upah, keamanan kerja, kondisi kerja dan status.

Ada konsekuensi ketika karyawan menyukai pekerjaan mereka dan ada pula konsekuensi ketika karyawan tidak menyukai pekerjaan mereka. Sebuah kerangka teoritis yang sangat bermanfaat dalam memahami konsekuensi dari ketidakpuasan.

Menurut **Robbins (2008)** konsekuensi tersebut didefinisikan sebagai berikut :

- a. Keluar (*Exit*), yaitu perilaku yang di tunjukkan untuk meninggalkan organisasi termasuk untuk mencari posisi terbaru dan mengundurkan diri.

- b. Aspirasi (*Voice*), yaitu secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan dan beberapa bentuk aktivitas serikat pekerja.
- c. Kesetiaan (*Loyalty*), yaitu secara pasif tapi optimis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan ancaman eksternal dan pengabaian (*neglect*) yang secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidakhadiran dan keterlambatan yang terus menerus, kurangnya usaha dan meningkatnya angka kesalahan.

2.4.2. Indikator Kepuasan kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai baik dari internal maupun eksternal. Faktor-faktor inilah yang akan mempengaruhi sikap dan prilakunya dalam bekerja untuk dapat menciptakan kepuasan kerja.

Menurut **Hasibuan (2009)** faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Balas jasa yang adil dan layak

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh kepada tingkat kepuasan kerja, perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan norma, akan memungkinkan karyawan bekerja dengan tingkat kepuasan yang tinggi. Hal ini karena kepuasan kerja yang tinggi banyak dipengaruhi tidaknya kebutuhan minimal kehidupan karyawan dan keluarganya.

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.

b. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian

Karyawan yang ditempatkan pada suatu pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan kemampuan (*the right man on the right job*) akan lebih merasa puas dibandingkan dengan karyawan yang bekerja pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahliannya.

c. Berat ringannya pekerjaan

Jenis pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan berpengaruh pada tingkat kepuasan. Penilaian berat ringannya suatu pekerjaan oleh karyawan berpengaruh pada perilaku mereka, jika suatu pekerjaan dinilai berat sehingga sulit dikerjakan tentu akan mengurangitingkat kepuasan, sehingga perusahaan harus mampu memberikan pekerjaan yang tepat bagi karyawannya.

d. Suasana dan lingkungan pekerjaannya

Suasana dan lingkungan pekerjaan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Semakin menyenangkan kondisi lingkungan kerja biasanya semakin tinggi tingkat kepuasan seseorang, begitu juga sebaliknya.

e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan

Dengan fasilitas peralatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk menjalankan tugas akan lebih memuaskan dan karyawan akan semakin optimal dalam menjalankan tugasnya dibandingkan dengan karyawan yang menyediakan peralatan sendiri yang di butuhnya.

f. Sikap pemimpin dalam kepemimpinannya

Gaya memimpin dari seorang pemimpin akan mempengaruhi kepuasan karyawan.

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.

Gaya kepemimpinan yang otoriter dan cenderung tidak memberikan kesempatan karyawan untuk memberikan masukan akan menimbulkan rasa tidak puas, karena karyawan tersebut merasa ide dan kemampuannya terhambat.

g. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Pekerjaan yang monoton akan menimbulkan kebosanan, bila ini terjadi maka suasana kerja yang sudah tercipta dalam perusahaan menjadi terganggu. Hal tersebut akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja seorang karyawan yang berbeda-beda, karena setiap karyawan memiliki batasan-batasan sendiri sejauh mana ia merasa puas atau tidak puas.

Menurut **Luthans (2006)** ada beberapa dimensi untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

a. Pekerjaan itu sendiri (*The Work it Self*)

Kepuasan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan, dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sulit atau tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

b. Atasan (*Supervisor*)

Atasan yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan 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.

Dengan cara-cara atasan dalam memperlakukan bawahannya dapat menjadi menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi bawahannya tersebut. Hal ini mempengaruhi kepuasan kerja kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa. Hubungan fungsional sejauh mana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaanya yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan pada keterkaitan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa. Tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan adalah jika kedua berhubungan positif.

c. Rekan Kerja (*Workes*)

Kepuasan kerja yang ada para pekerja timbul karena mereka dalam jumlah tertentu, berada dalam suatu lingkungan kerja, sehingga mereka dapat saling berbicara (kebutuhan sosial terpenuhi).

Sifat alami dari kelompok atau tim kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja. pada umumnya rekan kerja atau anggota tim kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu.

d. Promosi (*Promotion*)

Faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja. Menyangkut kemungkinan seseorang untuk maju dalam organisasi dan dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

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.

Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, serta proses kenaikan jabatan terbuka atau kurang terbuka. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.

e. Gaji (*Pay*)

Kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolute dari gaji yang diterima, drajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja dan bagaimana gaji diberikan. Disamping memenuhi kebutuhan tingkat rendah, uang dapat merupakan simbol dari pencapaian (*achievement*), keberhasilan dan pengakuan atau penghargaan. Jumlah uang yang diperoleh dapat secara nyata mewakili kebebasan untuk melakukan apa yang di inginkan.

f. Kondisi Kerja (*Working Conditions*)

Bekerja dalam ruangan yang sempit, panas dan cahaya lampu yang menyilaukan mata membuat kondisi kerja yang tidak menyenangkan dan akan menimbulkan keengganan untuk bekerja. Dalam hal ini perusahaan perlu menyediakan ruangan kerja yang terang, sejuk, peralatan kerja yang nyaman untuk di gunakan dan dalam kondisi yang baik, maka kebutuhan kebutuhan fisik yang terpenuhi tersebut akan membuat kepuasan tersendiri pada karyawan.

Menurut (**Robbins, 2007**) aspek-aspek lain yang terdapat dalam kepuasan kerja adalah :

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.

1. Kerja Yang Secara Mental Menantang

Kebanyakan karyawan menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka , menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan. Karakteristik ini membuat mereka kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi apabila terlalu menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. Ganjaran Yang Pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Pemberian upah yang baik didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar pengupahan komunitas yang kemungkinan akan menghasilkan kepuasan. Tidak semua orang mengejar uang, banyak orang bersedia menerima uang yang lebih kecil untuk bekerja di lokasi atau tempat yang di inginkan. Namun kunci yang meningkatkan kepuasan dengan upah bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan, melainkan adalah persepsi keadilan. Serupa pula karyawan berusaha mendapatkan kebijakan dan praktik promosi yang lebih banyak dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi di buat dalam cara yang adil, kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka.

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. Kondisi Kerja Yang Mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja, baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Suhu, cahaya, kebisingan dan lingkungan lain yang tidak ekstrim.

4. Rekan Kerja Yang Mendukung

Orang-orang mendapatkan lebih dari uang atau prestasi yang berwujud dalam bekerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan sosial. Oleh karena itu bila mempunyai rekan kerja yang ramah dan menyenangkan dapat menciptakan kepuasan kerja yang meningkat, tetapi perilaku atasan juga merupakan determinan dari kepuasan karyawan.

5. Kesesuaian Kepribadian Dengan Pekerjaan

Pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya sama dan sebangun dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka.

2.5. Pandangan Islam

2.5.1. Pandangan Islam Tentang Disiplin Kerja

Pandangan islam tentang Disiplin kerja terdapat dalam (QS. Al-Huud: 112)

yaitu:



فَأَسْتَقِمْ كَمَا أُمِرْتَ وَمَنْ تَابَ مَعَكَ وَلَا تَطْغَوْا إِنَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ﴿١١٢﴾

Artinya: Maka tetaplah kamu pada jalan yang benar, sebagaimana diperintahkan kepadamu dan (juga) orang yang telah taubat beserta kamu dan janganlah kamu melampaui batas. Sesungguhnya Dia Maha melihat apa yang kamu kerjakan. (QS. Al-Huud : 112)

Ayat diatas menunjukkan bahwa Disiplin bukan hanya tepat waktu saja, tetapi juga patuh pada peraturan-peraturan yang ada. Melaksanakan yang diperintahkan dan menjauhi segala yang dilarang-Nya.

2.5.3. Pandangan Islam Tentang Kepuasan Kerja

Pandangan islam mengenai kepuasan kerja tercantum di dalam (QS. Taahaa ayat 117-119) Yaitu:

فَقُلْنَا يَا آدَمُ إِنَّ هَذَا عَدُوٌّ لَكَ وَلِزَوْجِكَ فَلَا يُخْرِجَنَّكَ مِنَ الْجَنَّةِ فَتَشْقَى ﴿١١٧﴾ إِنَّ لَكَ أَلَّا تَجُوعَ فِيهَا وَلَا تَعْرَى ﴿١١٨﴾ وَأَنَّكَ لَا تَظْمَأُ فِيهَا وَلَا تَصْحَى ﴿١١٩﴾

Artinya: "117. Maka Kami berkata: "Hai Adam, Sesungguhnya ini (iblis) adalah musuh bagimu dan bagi isterimu, Maka sekali-kali janganlah sampai ia mengeluarkan kamu berdua dari surga, yang menyebabkan kamu menjadi celaka. 118. Sesungguhnya kamu tidak akan kelaparan di dalamnya dan tidak akan telanjang, 119. Dan Sesungguhnya kamu tidak akan merasa dahaga dan tidak (pula) akan ditimpa panas matahari di dalamnya".

Dari ayat tersebut dapat kita ketahui bahwa kita di haruskan mensyukuri nikmat allah SWT dan bekerja dengan baik agar mencapai rasa puas yang di inginkan.

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.

2.5.3. Pandangan Islam Tentang Kinerja

Pandangan islam tentang kinerja terdapat dalam (QS.At-Taubah: Ayat105)

yaitu :

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

Artinya: Dan apabila Kami merasakan kepada manusia suatu rahmat, sesudah (datangnya) bahaya menimpa mereka, tiba-tiba mereka mempunyai tipu daya dalam (menentang) tanda-tanda kekuasaan kami. Katakanlah: "Allah lebih cepat pembalasannya (atas tipu daya itu)". Sesungguhnya malaikat-malaikat Kami menuliskan tipu dayamu.(QS. At-Taubah: 150)

Dari ayat tersebut kita diperintahkan oleh Allah untuk Bekerja sebaik mungkin, karna apapun yang kita kerjakan semata-mata dilihat oleh Allah dan akan di minta pertanggung jawabannya.



2.6. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Laudia cripta A.P.	2014	Hubungan Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Bondowoso	Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linear berganda, menunjukkan pendidikan, pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Bondowoso.
2	Dimas Rizky Akbar	2014	Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kecamatan Tambaksari Surabaya	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kecamatan Tambak sari Surabaya. Sedangkan motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kecamatan Tambak sari Surabaya.
3	Maslan Banni, Dra. Hj. Nilam Korompot, M. Sidan Robiansyah, SE, M. Sc	2012	Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Timur Area Samarinda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, disiplin dan motivasi memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Timur Area Samarinda. Sehingga apabila perusahaan ingin lebih Meningkatkan kinerja pegawainya maka disiplin dan motivasi yang ada di perusahaan Perlu lebih diperhatikan.

2.7. Variabel Penelitian

Adapun yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah:

X_1 : Disiplin Kerja

X_2 : Kepuasan Kerja

Y : Kinerja Pegawai

2.8. Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang akan didefenisi adalah semi variabel yang terkandung dalam hipotesis, yang bertujuan untuk memudahkan membuat kuisioner. Adapun konsep operasional variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.2 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu, Hasibuan (2006)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Inisiatif 5. Kemampuan 6. Komunikasi Sedarmayanti (2009)	Likert
Disiplin Kerja (X ₁)	Disiplin Kerja adalah bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam perusahaan. (Simamora, 2007).	1. Pegawai datang tepat waktu, tertib dan teratur 2. Berpakaian rapi 3. Mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan secara baik 4. Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan 5. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh instansi 6. Memiliki tanggung jawab yang tinggi. Suadi Usman (2006)	Likert
Kepuasan Kerja (X ₂)	kepuasan kerja merupakan suatu sifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda, semakin tinggi penilaian yang di rasakan individu, makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Rifai dan Sagala (2011)	1. Balas jasa yang adil dan layak 2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian 3. Berat ringannya pekerjaan 4. Suasana dan lingkungan pekerjaannya 5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan 6. Sikap pemimpin dalam kepemimpinannya. Hasibuan (2009)	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

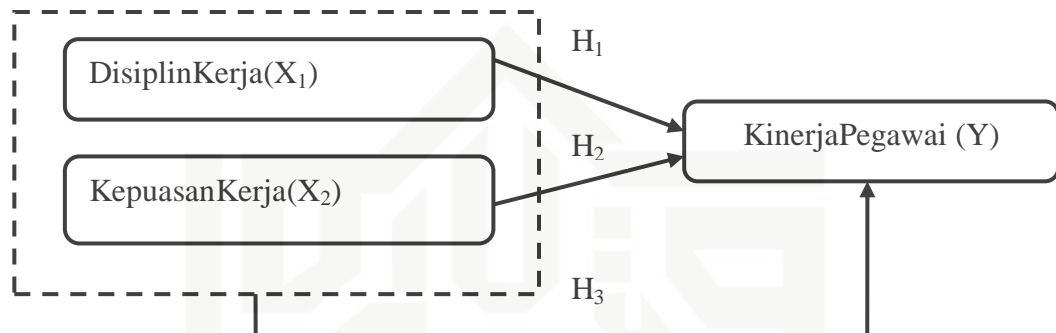
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

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.

2.9. Kerangka Penelitian

Berikut ini dapat di gambarkan kerangka pemikiran yang di jadikan dasar pemikiran dalam penelitian ini. Kerangka tersebut merupakan dasar pemikiran dalam melakukan analisis dalam penelitian ini:



Gambar 1 : Kerangka Pemikiran Penelitian
“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pelayanan Terpadu dan Penanaman Modal Kota Pekanbaru”

Sumber : (Hasibuan, 2012)

2.10. Hipotesis

Hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pelayanan Terpadu dan Penanaman Modal (BPTPM) Kota Pekanbaru.
2. Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pelayanan Terpadu dan Penanaman Modal (BPTPM) Kota Pekanbaru.
3. Diduga Disiplin kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pelayanan Terpadu dan Penanaman Modal (BPTPM) Kota Pekanbaru.