

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja

2.1.1 Definisi Kinerja

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi dan tujuan-tujuan dari suatu organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer.

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya di pakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau individu. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu. Menurut Mangkunegara (2010:67) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wirawan (2009:5) Mengemukakan kata kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut Stolovitch and Keeps (dalam Veithzal Rivai,2007:14) kinerja merupakan seperangkat hasil yang di capai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta. Berdasarkan beberapa pendapat

tentang kinerja diatas, dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Dengan demikian bahwa kinerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja perorangan (individual performance) dengan kinerja lembaga (institutional performance) atau kinerja organisasi (corporate performance) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja pegawai (individual performance) baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi (corporate performance) juga baik.

Kamus besar Bahasa Indonesia (2009:570) memberikn defnisi kinerja diartiakn sebagai :

- a. sesuatu yang dicapai
- b. Prestasi yang diperlihatkan
- c. Kemampuan kerja

2.1.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor penentu pencapaian kinerja individu dalam organisasi menurut Mangkunegara (2007) adalah sebagai berikut:

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi

- 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.

dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Dari pendapat di atas dapat dijelaskan, bahwa faktor individu dan faktor lingkungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Malayu Hasibuan (2007:94) mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja”. Apabila kinerja tiap individu atau pegawai baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula. Sementara Menurut Nitisemito (2008:109), terdapat berbagai faktor kinerja pegawai, antara lain:

1. Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan
2. Penempatan kerja yang tepat
3. Pelatihan dan promosi
4. Rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya)
5. Hubungan dengan rekan kerja
6. Hubungan dengan pemimpin

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.

Dari beberapa faktor di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Diantaranya faktor internal antara lain:

Kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi pegawai. Faktor eksternal meliputi: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di organisasi tersebut. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja pegawai dapat optimal.

Sementara itu, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja individual pegawai (dalam Asmira, 2011), diantaranya :

1. Motivasi

Motivasi yang berarti suatu kondisi yang sangat mendorong atau menjadi orang melakukan suatu perbuatan yang berlangsung secara sengaja atau tidak sengaja.

Motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja individual pegawai. Karena kedudukan dan hubungannya, maka sangatlah strategis jika pengembangan kinerja individual pegawai dimulai dari peningkatan motivasi kerja. Motivasi merupakan pengatur arah atau tujuan dalam melakukan aktivitas, sehingga motivasi yang tinggi akan diutamakan ketimbang yang lemah.

2. Kemampuan

Kemampuan dalam hal ini adalah kemampuan individu dalam bekerja. Apabila kemampuannya tinggi kinerja yang dihasilkan akan tinggi pula namun sebaliknya apabila kemampuan individu pegawai rendah maka kinerjanya pun akan rendah pula.

3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja menunjuk pada hal-hal yang berada di sekeliling dan mencakup kerja pegawai dikantor. Kondisi lingkungan kerja lebih banyak tergantung dan diciptakan oleh pimpinan, sehingga suasana kerja yang tercipta tergantung pada pola yang diciptakan pimpinan. Lingkungan kerja dalam organisasi, dapat berupa struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerjasama, ketersediaan sarana kerja, dan imbalan (reward system).

2.1.3 Metode Penilaian Kinerja

Terdapat beberapa metode dalam mengukur prestasi kerja, sebagaimana diungkapkan oleh Soekidjo Notoatmodjo (2009), yaitu :

1. Metode penilaian prestasi kerja berorientasikan waktu lalu. Metode ini merupakan penilaian prestasi kerja seseorang karyawan itu dinilai sesuai hasil yang telah dicapai oleh karyawan selama ini. Yang termasuk kedalam metode penilaian prestasi kerja berorientasikan waktu lalu adalah :

- a. *Rating scale*. Metode ini merupakan penilaian secara subjektif terhadap prestasi kerja karyawan dengan skala tertentu dari yang terendah sampai dengan tertinggi.
- b. *Checklist*. Metode ini merupakan metode penilaian yang dilakukan dengan cara memilih pertanyaan-pertanyaan yang sudah tersedia, yang menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik-karakteristik karyawan.
- c. Metode peristiwa kritis. Metode ini didasarkan catatan-catatan dari pimpinan atau penilai karyawan yang bersangkutan.

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.

d. Metode peninjauan lapangan. Metode ini dilakukan dengan cara para penilai atau pimpinan melakukan terjun langsung kelapangan untuk menilai prestasi kerja karyawan.

e. Tes prestasi kerja. Metode ini dilakuakn dengan cara mengadakan tes tertulis kepada karyawan yang akan dinilai.

2. Metode penilaian prestasi kerja berorientasikan waktu yang akan datang. Metode ini memusatkan prestasi kerja karyawan saat ini serta penetapan sasaran prestasi kerja dimasa yang akan datang. Yang termasuk kedalam metode ini adalah :

a. Penilaian diri (*self appraisals*).

Metode penilain ini menekankan bahwa penilaian prestasi kerja karyawan dinilai oleh karyawan itu sendiri.

b. Pendekatan *Management by objective* (MBO).

Dalam metode ini ditentukan bersama-sama antara penilai atau pimpinan atau pimpinan dengan karyawan yang akan di nilai.

c. Penilaian psikologi.

Dalam metode ini dilakukan dengan mengadakan wawancara mendalam, deiskusi atau tes-tes psikologi terhadap karyawan yang akan dinilai.

2.1.4 Tujuan dan Sasaran kinerja

Tujuan dan sasaran kinerja tidak lain adalah untuk menjamin agar proses kinerja dapat berlangsung seperti yang diharapkan dalam tercapainya prestasi kerja yang tinggi.

a. Tujuan kinerja

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.

Tujuan kinerja menurut Wibowo(2011:48) adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu menghujudkan kinerja yang baik. Tujuan merupakan sebuah aspirasi.

Pada dasarnya terdapat banyak tujuan dalam suatu organisasi. Tujuan tersebut dapat dinyatakan dalam berbagai tingkatan, dimana tujuan pada jenjang diatasnya menjadi acuan bagi tingkat bawahannya. Tujuan tingkat bawah memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan jenjang diatasnya.

Menurut Wibowo (2011:50) ada beberapa tingkatan tujuan antara lain:

1. *Corporate level*
 2. *Senior Manajemen level*
 3. *Business-init, functional atau depertemen level*
 4. *Team level*
 5. *Individual level*
- b. Sasaran kinerja

Menurut Wibowo (2011:63) sasaran kinerja merupakan suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus di capai, kapan dan oleh siapa sasaran yang di inginkan dicapai tersebut terselesaikan. Sifatnya dihitung, prestasi yang didapat diamati,dan dapat diukur.

Sebagai sasaran,suatu kinerja mencakup unsur-unsur diantaranya (Wibowo 2011:63):

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.

1. *The performers*, yaitu orang yang menjalankan kinerja.
2. *The action atau performen*, yaitu tentang tindakan atau kinerja yang dilakukan oleh performer.
3. *A time element*, menunjukan waktu kapan pekerjaan dilakukan.
4. *An evaluation method*, tentang cara penilaian bagaimana hasil pekerjaan dapat dicapai.
5. *The place*, menunjukan tempat dimana pekerjaan dilakukan.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Defenisi Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat di artikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Wirawan (2009:138), Disiplin adalah sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik, dan norma budaya organisasi lainnya yang harus dipatuhi dalam memproduksi dan melayani konsumen organisasi.

Menurut Sagian (2014), Menyatakan bahwa Disiplin kerja ialah tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan.

Menurut Sutrisno (2011:97), mengatakan disiplin adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka

bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Siagian (2010:305), mengemukakan bahwa disiplin adalah tindakan manajemen mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan perkataan lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara suka rela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Dengan demikian bahwa ada 2 jenis disiplin dalam organisasi yaitu:

1) Pendisiplinan preventif

Adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang diciptakan. Keberhasilan penerapan pendisiplinan preventif terletak pada disiplin para anggota organisasi.

2) Pendisiplinan korektif

Jika ada karyawan yang nyata-nyata melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yg berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah diterapkan kepada nya dikenakan sanksi disiplinier. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pd bobot pelanggaran yang terjadi.

Agar berbagai tujuan pendisiplinan dapat tercapai pendisiplinan harus di capai secara bertahap misalnya:

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.

- a) Peringatan lisan oleh penyelia
- b) Pernyataan tertulis ketidak puasan oleh atasan langsung
- c) Penundaan kenaikan gaji berkala
- d) Penundaan kenaikan pangkat
- e) Pembebasan dari jabatan
- f) Pemberentian sementara
- g) Pemberhentian atas kemauan sendiri
- h) Pemberhentian dengan hormat, tidak atas permintaan sendiri
- i) Pemberhentian tidak dengan hormat

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu sikap dan tingkah laku yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk meningkatkan tujuan organisasi dengan cara mentaati peraturan yang ada. Dalam pelaksanaannya perusahaan mengusahakan seluruh peraturan untuk ditaati oleh setiap karyawan. Oleh karena itu, jika suatu perusahaan dapat mengusahakan sebagian besar peraturan-peraturan untuk ditaati maka sebenarnya disiplin sudah dapat ditegakkan.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno 2011:89), faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah :

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat



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.

jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi perusahaan.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya, sesuai dengan sanksi yang ada.

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang mengarah para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Pengawasan yang dilaksanakan atasan langsung ini sering disebut WASKAT .

f. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

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.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan menerima kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian besar dari pimpinan mereka sendiri. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan disiplin positif itu antara lain:

- a. Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan pekerjaan.
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c. Saling mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Absensi atau tidak hadirnya karyawan, Tohari (dalam Sutrisno 2011:93) ditunjukkan sebabnya antara lain karena karyawan sakit, kesehatan menurun, atau sedang menyelesaikan urusan pribadi. Dalam bentuk pelanggaran disiplin, absensi ini disebabkan oleh rendahnya rasa tanggung jawab karyawan, karena tidak mampu mengontrol diri terhadap acara-acara musiman yang dianggap baik, seperti menikmati libur melampaui liburan yang ditentukan atau pada hari-hari pembukaan acara maupun pertandingan tertentu. Karyawan yang berusia muda

banyak yang melakukan pelanggaran ini, demikian juga dengan karyawan baru atau tua, disamping lokasi kerja yang jauh.

Selain dari itu, masuk akal atau tidaknya peraturan yang berlaku juga berpengaruh terhadap disiplin kerja. Bila karyawan merasa bahwa peraturan yang diberlakukan terhadap mereka tidak masuk akal, mereka akan memandangnya tanpa banyak komentar. Dengan kata lain, mereka menaati peraturan bukan karena takut akan hukumannya, tapi karena percaya bahwa apa yang dilakukannya merupakan tindakan benar.

2.2.3 Hubungan Disiplin Terhadap Kinerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang tentang tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawannya. Oleh karena itu, manajer selalu berusaha agar bawahannya selalu mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika bawahannya berdisiplin dengan baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor mempengaruhinya. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam satu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, perusahaan sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal karyawan. Jadi, disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Hasibuan, 2009:194).

2.2.4 Indikator Disiplin

Yang menjadi indikator-indikator disiplin menurut (Wirawan , 2009 : 138) adalah sebagai berikut :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

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. Sikap
- b. Prosedur kerja
- c. Peraturan organisasi
- d. Kode etik
- e. Norma budaya

2.3 Lingkungan Kerja Non Fisik

2.3.1 Definisi Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedermayanti (dalam Nela Prima Rahmawati, ddk, 2014) lingkungan kerja non fisik adalah Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Mangkunegara (2006:27). Lingkungan kerja non fisik adalah aspek fisik psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas.

Menurut Wursanto (dalam Radhega Wiratama, 2015), lingkungan kerja non fisik merupakan suatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja. Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan

kerja non fisik merupakan kondisi psikis dari lingkungan kerja meliputi hal-hal seperti hubungan sesama rekan kerja, hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan bawahan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang hanya bisa dirasakan dan tidak dapat di tangkap dengan panca indera manusia. Lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh para karyawan melalui hubungan-hubungan sesama karyawan, bawahan dengan atasan, mauapaun atasan dengan bawahan.

Lingkungan kerja non fisik ini juga menjadi juga menjadi salasatu factor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan, dimana lingkungan kerja non fisik yang baik berarti hubungan antara karyawan dalam perusahaan juga baik dapat meningkatkan kedisiplinan karayawan, sebaliknya apa bila lingkungan kerja non fisik tidak mendukung maka akan menimbulkan masala-masala serta konflik-konflik antar karyawan yang berujung pada menurunnya kedisiplinan karyawanmyang bersangkutan.

2.3.2 Jenis Lingkungan Kerja Non fisik

Menurut Wursanto (2009:21) menyatakan bahwa ada 3 jenis lingkungan kerja yang bersifat non fisik yaitu

1. Perasaan aman karyawan

Perasaan aman karyawan merupakan rasa aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam keadaan diri karyawan. Perasan aman tersebut terdiri dari sebagai berikut:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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. Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugasnya.

b. Rasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang dapat mengancam kehidupan diri dan keluarganya.

Rasa aman dari bentuk intimidasi ataupun tuduhan dari adanya kecurigaan antara karyawan.

2. Loyalitas karyawan

Loyalitas merupan sikap karyawan untuk setia terhadap perusahaan atau organisasi maupun terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Loyalitas ini terdiri dari dua macam, yaitu loyalitas yang bersifat vertikal dan horizontal. Loyalitas yang bersifat vertical yaitu loyalitas antara bawahan dengan atasan atau dengan sebaliknya antara atasan dengan bawahan. Loyalitas ini dapat dapat berbentuk dengan berbagai cara. Untuk menunjukkan loyalitas tersebut dilakukan dengan cara:

- a. Kunjungan atau silaturahmi ke rumah karyawan oleh pimpinan ataupun sebaliknya, yang dapat di hujukan dalam bentuk kegiatan seperti arisan.
- b. Keikutsertaan pimpinan untuk membantu kesulitan karyawan dalam berbagai masalah yang di hadapi karyawan.
- c. Membela kepentingan karyawan selama masi dalam koridor hukum yang berlaku.
- d. Melindungi bawahan dari berbagai bentuk ancaman.

Sementara itu, loyaliatas bawahan dengan atasan dapat di bentuk dengan kegiatan sepertiopen house, memberi kesempatan kepada bawahan untuk

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.

bersilaturahmi kepada pimpinan, terutama pada waktu-waktu tertentu seperti hari-hari besar keagamaan seperti lebaran, hari natal atau lainnya. Loyalitas yang bersifat horizontal merupakan loyalitas antar bawahan atau antar pimpinan. Loyalitas horizontal ini dapat diwujudkan dengan kegiatan seperti kunjungan mengunjungi karyawan, bertamasya bersama, atau kegiatan-kegiatan lainnya.

3. Kepuasan karyawan

Kepuasan karyawan merupakan perasaan puas yang muncul dalam diri karyawan yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Perasaan puas ini meliputi kepuasan karena kebutuhannya terpenuhi, kebutuhan sosialnya juga berjalan dengan baik, serta kebutuhan yang bersifat psikologis juga terpenuhi lingkungan kerja non fisik ini adalah lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh karyawan. Oleh karena itu, lingkungan kerja non fisik yang dapat memberikan perasaan-perasaan aman dan puas dapat mempengaruhi perilaku karyawan kearah yang positif sebagaimana yang dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan sebagaimana yang diharapkan oleh perusahaan. Sehubungan dengan hal tersebut, lebih lanjut berpendapat bahwa "tugas pimpinan organisasi adalah menciptakan suasana yang harmonis dengan menciptakan human relations sebaik-baiknya". Dari pendapat tersebut, maka pimpinan menjadi faktor penting yang dapat menciptakan lingkungan kerja non fisik dalam lingkup perusahaan.

2.3.3 Strategi Pengendalian Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik menjadi tanggung jawab pimpinan yang dapat dikendalikan dengan menciptakan human relations yang sebaik-sebaiknya. Oleh

karena itu, maka untuk mengendalikan lingkungan kerja non fisik tersebut, dapat didata dengan hokum relations yang baik antar sesame karyawan. Selain itu, pimpinan juga dapat menyediakan pelayanan kepada karyawan sehingga karyawan merasa aman dan nyaman didalam perusahaan karena kebutuhan psikologisnya dpat terpenuhi yang berdampak pada kineja karyawan (Dharmawan,2011).

1. Human Relation

Pengertian hubungan manusia (hubungan relations) dalam artis luas menurut Efenndy (2006) adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam segala situasi dan dalam sebuah bidang kehidupan. Selanjudnya Efenndy mengatakan bahwa”hubungan manusiawi adalah komunikasi antar personal (Interpersonal communication) untuk membuat orang lain mengerti menaruh simpati. Jadi dapat dikatakan bahwa human relations merupakan interaksi antara satu anggota ataulebih anggota organisasi atau perusahaan, dimana aktivitas tersebut diarahkan pada pencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Dengan menciptakan hubungan manusia yang baik anatar karyawan, akan menimbulkan komunikasi dan kerja sama yang baik yang pada akhirnya akan memudahkan dalam mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan.

2. Fasilitas layanan karyawan

Fasilitas layanan yang di maksud adalah semua fasilitas fisik yang berfungsi untuk melengkapi tempat kerja. Dengan adanya fasilitas yang bersifat pelayanan ini bertujuan agar karyawan dalam bekerja. Program pelayanan karyawan ini merupakan bentuk program pemeliharaan karyawan. Pelayanan

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.

karyawan ini akan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk pembentukan lingkungan kerja didalam perusahaan yang bersangkutan, terutama lingkungan kerja non fisik. Dengan pelayanan karyawan yang baik maka para karyawan akan memperoleh kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaannya

Herman (2008) berpendapat bahwa pemeliharaan karyawan dilakukan dengan tujuan baik untuk perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Bagi karyawan, tujuan pemeliharaan adalah sebagai berikut:

- a. Untuk meningkatkan kesejatraan karyawan dan keluarganya.
- b. Memberikan ketenangan,keamanan, serta menjaga kesehatan karyawan.
- c. Memperbaiki kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan.

Sedangkan bagi perusahaan sendiri bertujuan sebagai berikut :

- a. Agar karyawan mampu meningkatkan kinerjanya.
- b. Mendisiplin diri dan memperkecil tingkat absen.
- c. Menumbukan loyalitas.
- d. Mengurangi konflik serta menciptakan suasana hati yang harmonis.

2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Kajian lingkungan kerja non fisik bertujuan untuk membentuk sikap karyawan yang positif yang dapat mendukung kinerja karyawan. Wursanto (dalam Edduar Hendri,2012:146) berpendapat bahwa ada beberapa unsur penting dalam pembentukan sikap dalam dan perilaku karyawan dalam lingkungan kerja non fisik, yaitu sebagai berikut:

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. Pengawasan yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan system pengawasan yang ketat.
- b. Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.
- c. Sistem pemberian imbalan (baik gaji maupun peransang lain) yang menarik.
- d. Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karier semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing anggota.
- e. Ada rasa aman dari para anggota, baik di luar dinas maupun diluar dinas.
- f. Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.
- g. Para anggota mendapat perlakuan adil dan objektif.

Beberapa hal tersebut kemudian digunakan sebagai indikator untuk mengetahui keadaan lingkungan kerja non fisik. Jadi, penelitian ini menggunakan indikator untuk mengetahui lingkungan kerja non fisik, yaitu: pelaksanaan pengawasan, susunan kerja, system imbalan, perlakuan, perasaan aman, hubungan antar individu, keadilan, dan objektivitas.

2.3.5 Hubungan Lingkungan Non Fisik Terhadap Kedisiplinan

Menurut Martoyo, lingkungan sangat berpengaruh dengan kedisiplinan dimana paktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan adalah lingkungan kerja, dari sini terlihat bahwa lingkungan kerja sangat berhubungan dengan kedisiplinan karyawan juga bias menimbulkan motivasi agar bias bekerja dengan baik (martoyo 2006:13). Lingkungan kerja yang baik yang diciptakan oleh karyawan

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.

akan bermanfaat bagi kedisiplinan karyawan, lingkungan kerja, lingkungan kerja yang nyaman, baik dan menyenangkan akan menimbulkan semangat dan kegairahan kerja karyawan, sebaliknya jika kinerjanya kurang nyaman akan dapat mengurangi semangat kerja dan memungkinkan mengurangi kegairahan kerja karyawan sehingga menurunnya kedisiplinan mereka.

Menurut (Hasibuan, 2009:130). Sala satu faktor yang mempengaruhi kedisiplinan adalah hubungan kemanusiaan. Dimana hubungan kemanusiaan masuk kedalam jenis lingkungan kerja non fisik, Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Terciptanya hubungan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Lingkungan yang menyenangkan bagi karyawan melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga kinerja akan kedisiplinan dapat meningkat.

2.4. Konsep Islam Tentang Kinerja , Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik.

1. Kinerja Dalam Pandangan Islam

Agama islam menghendaki agar umatnya selalau terus berusaha dan berjuang, dan hendaknya mereka berjihad dan selalu berusaha di segala bidang

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.

agar mencapai kekeuasaan dan kepemimpinan yang layak di miliki (kinerja pegawai).

Islam selalau menyuruh orang untuk beramal dan berusaha karena tujuan hidup dalam pandangan islam adalah amal yang sempurna dan usaha yang rajin dengan menggunakan bakat dan kecapan yang terpendam dalam jiwa seseorang.

Firman Allah SWT dalam surat Al-mulk,ayat 1-2


تَبْرَكَ الَّذِي يَدِيَهِ الْمَلِكُ وَهُوَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ ۝١
الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيٰوةَ لِيَبْلُوَكُمْ اَيْسُرًا اَمْ اَعْسٰرًا ۗ وَهُوَ الْعَزِيْزُ
الْعَفُوْرُ ۝٢


Artinya: Mahasuci Allah yang menguasai (segala) kerajaan,dan dia maha kuasa atas segala sesuatu,yang menciptakan mati dan hidup,untuk menguji kamu,siapa diantara yang lebih baik amalnya. Dan dia maha perkasa maha pengampun.

2. Disiplin kerja Dalam Pandangan Islam

Sikap disiplin didalam islam sangat dianjurkan bahkan diwajibkan, sebagai mana manusia dalam kehidupan sehari-hari memerlukan aturan-aturan dengan tata tertib dengan tujuan segala tingka lakunya berjalan sesuai aturan yang ada. Apa bila seseorang tidak dapat menggunakan waktu sebaik-baiknya, maka waktu itu membuat kita sendiri sengsara, oleh karena itu kita hendaknya dapat menggunakan dan memanfaatkan waktu dengan baik. Islam juga memerintahkan umatnya untuk selalu konsisten teradap peraturan yang telah di tetapkan. Hal ini sesuai dengan firman allah surat Hud ayat 112:

فَاَسْتَقِيْمْ كَمَا اُمِرْتَ وَمَنْ تَابَ مَعَكَ وَلَا تَطْغَوْا اِنَّهٗ بِمَا تَعْمَلُوْنَ
بَصِيْرٌ ۝١١٢


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.

Artinya: *Maka tetaplah kamu di jalan yang benar, sebagaimana diperintakan kepadamu dan (juga) orang yang telah taubat beserta kamu dan janganlah kamu melampaui batas. Sesungguhnya dia maha melihat apa yang kamu kerjakan.(Hud:112).*

Dari ayat diatas menunjukkan bahwa,disiplin bukan hanya tepat waktu saja, tetapi patuh pada peraturan-peraturan yang ada. Melaksanakan yang di perintakan dan meninggalkan segala larangannya.

3. Lingkunhan Kerja Dalam Pandangan Islam

Lingkungan kerja dalam pandangan islam adalah keberadaan manusia di sekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan lainnya sesuai peranan masing-masing dengan menjaga alam(lingkungan) dan maluk ciptaan allah yang lain yakni sebagai *khalifah*(pemimpin) yang harus yang harus menggunakan nilai-nilai syariat islam dalam segala aktifitasnya agar dapat tercapainya kebahagiaan di duni dan akhirat. Seperti yang tertulis dalam firman Allah SWT, dalam surat AL-Qashash ayat : 77

وَأَبْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ
 مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي
 الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu

berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.

2.5. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama	Tahun	Judul skripsi	Hasil Penelitian
Dwi Septiano	2015	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan studi pada PT. Petaya Raya Semarang	Hasil penelitiannya dalam lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan.
Hendri Edduar	2012	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang yaitu secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 71,9%. Sampel yang digunakan adalah seluruh populasi yang berjumlah 85 orang, dalam menganalisis data penulis menggunakan metode analisis regresi linier berganda.
Resa AlMustofa	2014	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perum Bulog Difisi Regional Jakarta	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan yang baik, motivasi kerja yang tinggi, dan disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai perum bulog difisi regional jakarta.

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.

Mega Arum Yunanda	2011	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (studi pada Perum Jasa Tirta 1 Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air)	Hasil penelitiannya adalah adanya pengaruh positif dan signifikan Lingkungan kerja terhadap kinerja.
Adietya Ariehtami	2013	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada Sebuah Persero Asuransi	Hasil penelitian: a. Ada pengaruh positif yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja b. Ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan saat ini tidak jauh berbeda dengan penelitian terdahulu karena sama-sama meneliti mengenai pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan metode ini yang digunakan adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode lebih menekankan pada aspek pengukuran secara obyektif terhadap fenomena sosial. Untuk dapat melakukan pengukuran, setiap fenomena sosial dijabarkan kedalam beberapa komponen masalah, variabel dan indikator.

Setiap variabel yang diukur dengan memberikan simbol-simbol angka berbeda-beda sesuai dengan variabel tersebut. Dengan menggunakan simbol-simbol angka tersebut, teknik perhitungan secara kuantitatif matematik dapat dilakukan sehingga dapat menghasilkan suatu kesimpulan yang berlaku umum didalam suatu parameter.

2.6. Kerangka Berfikir

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

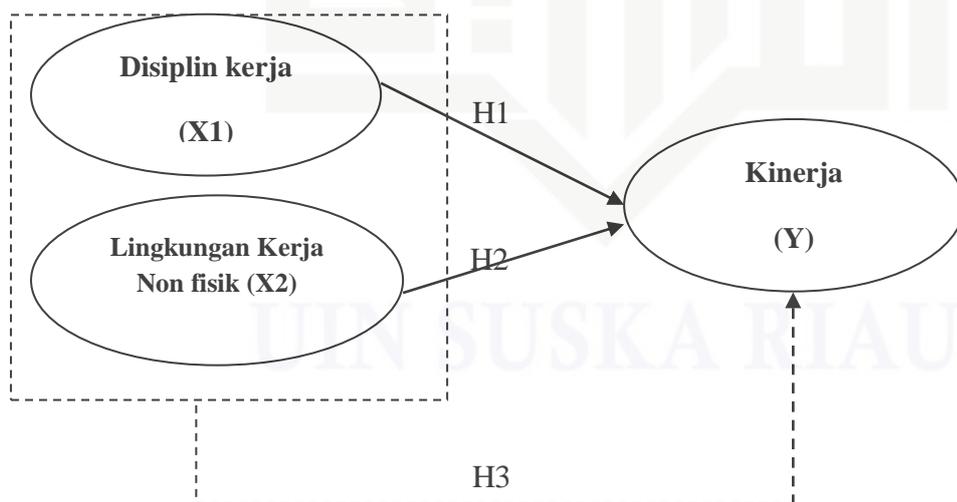
Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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 yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, supaya kinerja pegawai itu bisa meningkat, maka perusahaan juga harus memperhatikan tentang disiplin dan lingkungan kerja. Karena disiplin dan lingkungan mempengaruhi kinerja pegawai.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Segala sesuatu perubahan dilingkungannya akan yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

Berdasarkan pada pemikiran diatas maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran Penelitian Pengaruh Disiplin (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Terhadap Kinerja (Y) (Hasibuan;2013)

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.

2.7. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang penelitian, rumusan masalah, kajian pustaka dan kerangka analisis, maka penulis mengajukan hipotesis yang merupakan suatu kesimpulan atau jawaban sementara dari suatu penelitian, dimana hipotesis tersebut masih harus diuji dan dibuktikan kembali kebenarannya.

Hipotesis yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah :

- H1: Diduga bahwa terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) Pegawai kantor BAPPEDA Kab. Kuantan Singingi.
- H2: Diduga bahwa terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap Kinerja (Y) pegawai kantor BAPPEDA Kab. Kuantan Singingi.
- H3: Diduga bahwa terdapat pengaruh secara bersama antara Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap Kinerja (Y) Pegawai kantor BAPPEDA Kab . Kuantan Singingi.

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. Tabel Defenisi Konsep Operasional

No	Variabel Penelitian	Defenisi	Indikator	Skala
1	Disiplin kerja (X1)	Disiplin(X1) adalah sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik, dan norma budaya organisasi lainnya yang harus dipatuhi dalam memproduksi dan melayani konsumen organisasi (Wirawan ,2009:138)	1.Sikap 2.Prosedur kerja 3.Peraturan organisasi 4.Kode etik 5.Norma budaya (Wirawan , 2009 : 138)	Likert
2	Lingkungan kerja non fisik(X2)	Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja,baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Sedermayanti,(2010)	1.Pengawasan a.Rasa aman dari bahaya b.Rasa aman dari tuduhan 2.Loyalitas karyawan a.Silaturahmi b.Membela kepentingan karyawan c.Melindungi karyawan dari berbagai ancaman 3.Kepuasan karyawan a.perasaan puas karena kebutuhannya terpenuhi b.Kebutuhan social bejalan dengn baik Wursanto,(2009)	Likert
3	Kinerja (Y)	adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. mangkunegara (2010:67)	1. Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan 2.Penempatan kerja yang tepat 3. Pelatihan dan promosi 4. Rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya) 5. Hubungan dengan rekan kerja 6. Hubungan dengan pemimpin Nitisemito (2008:109)	Likert