

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.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumberdaya manusia sangat berperan penting bagi instansi perusahaan, karena MSDM adalah ujung tombak yang menentukan berkembangnya atau tidaknya suatu perusahaan tersebut, dengan begitu perusahaan dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya suatu tujuan perusahaan. Untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi secara efektif dan efisiensi maka SDM harus didefinisikan bukan dengan apa yang SDM lakukan, tetapi apa yang SDM hasilkan. (**Kusdyah 2008**).

Sedangkan menurut **Hasibuan (2010)**, memberikan pengertian berbeda, MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Moekijat(2010) mengemukakan Manajemen sumber daya manusia dapat di definisikan sebagai proses pencapaian tujuan organisasi melalui mendapatkan, mempertahankan, memberhentikan, mengembangkan, dan menggunakan atau memanfaatkan sumber daya manusia dalam suatu organisasi dengan sebaik-baiknya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sudah merupakan tugas manajemen SDM untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan SDM yang merasa puas dan memuaskan. Manajemen SDM merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri dari SDM.

Menurut **Noor (2012)** Fungsi manajemen terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian.

Menurut **Hasibuan (2009)** fungsi-fungsi MSDM terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Adapun fungsi-fungsi manajemen SDM menurut **Rivai (2011)**, dibagi menjadi dua yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional, sebagai berikut:

1. Fungsi manajerial

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

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

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. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

d. Pengendalian

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

2. Fungsi Operasional
a. Pengadaan

Pengadaan adalah penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

b. Pengembangan

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

c. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan. Agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan. Karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

g. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab – sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh undang – undang No. 12 Tahun 1964.

2.2 Prestasi Kerja

2.2.1 Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan indikator untuk mengetahui seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai mana yang di harapkan oleh



pimpinan. Prestasi kerja tidak lepas dari perilaku yang ditampilkan oleh individu atau kelompok, yang ditinjau dari tingkah laku dan kepribadian seorang karyawan yang dapat dilihat melalui sikap, cara berfikir dan bertindak.

Sikap cara berfikir dan bertindak tersebut dapat dipastikan tidak selalu sesuai dengan cara-cara yang diinginkan oleh pimpinan dari para anggotanya. Untuk mempermudah hal tersebut suatu bentuk yang mempengaruhi kepribadian seseorang yang tercermin dalam perilakunya, pada gilirannya akan mempengaruhi prestasi kerja.

Prestasi kerja merupakan alat dari manajemen untuk mengontrol prestasi kerja setiap karyawan, serta sebagai bahan informasi untuk merumuskan berbagai kebijakan personalia. Prestasi kerja karyawan merupakan hasil kerja yang di capai seseorang menurut ukuran yang berlaku terhadap perkerjaan yang bersangkutan. Biasanya orang yang prestasinya tinggi di sebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang level nya tidak mencapai standar di katakan tidak produktif.

Istilah prestasi kerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*, yakni prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang di capai oleh seseorang. Pengertian prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang di berikan kepadanya (**Mangkunegara, 2009**).

Pengertian prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta ketepatan waktu (**Hasibuan, 2010**).

Prestasi juga dapat dikatakan sistem penilaian prestasi kerja yang baik sangat tergantung pada persiapan yang benar-benar matang. Matang berarti memenuhi empat persyaratan yang berkaitan langsung dengan pekerjaan, praktis, kejelasan standar, dan adanya kriteria yang objektif (Siagian, 2010).

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya yang di dasarkan kepada kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2010).

2.2.2 Faktor- faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Timpe (dalam Mangkunegara, 2009) ada dua faktor yang mempengaruhi penetapan prestasi kerja karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal:

- a. Faktor internal (*dispositional*) yaitu faktor yang di hubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, prestasi kerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai prestasi kerja buruk disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.
- b. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.



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 **Davis (dalam Mangkunegara, 2009)** adalah faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Dengan penjelasan sebagai berikut:

a. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge+skill)*. Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior, very superior, gifted, dan genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negative (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Mangkunegara (2009) sendiri menyimpulkan bahwa faktor-faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi. Dengan penjelasan 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. 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 ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

b. 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, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier, dan fasilitas kerja yang relative memadai.

Menurut **Hasibuan (2011)** bahwa prestasi kerja di pengaruhi oleh tiga faktor yakni kemampuan dan minat seorang bekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas and peran, serta tingkat motivasi seseorang pekerja. Sedangkan menurut **Byar dan Rue (dalam Sutrisno, 2009)** adanya dua hal yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu:

- a. Faktor Internal atau Faktor Individu
- b. Faktor Eksternal atau Eaktor Lingkungan, yaitu tempat karyawan itu bekerja, lingkungan yang baik dan kondusif akan berpengaruh bagi peningkatan prestasi karyawan dalam bekerja.

2.2.3 Pengertian Sistem Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja merupakan alat dari pada manajemen untuk mengontrol prestasi kerja setiap tenaga kerja serta sebagai bahan informasi untuk meluruskan berbagai kebijakan personalia. Penilaian prestasi kerja pada karyawan mencakup antara lain (Dale, 2007)

- a. Perbaikan Kinerja
- b. Pengembangan Karyawan
- c. Keputusan berkompensasi
- d. Keterampilan berkomunikasi

Penilaian prestasi kerja (*Performance appraisal*) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan, menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya (Sunyoto, 2012). Sedangkan menurut Hasibuan (2009), menilai hasil rasio kerja nyata dengan standar kualitas yang di hasilkan setiap karyawan. Menetapkan kebijakan seperti apakah karyawan akan dipromosikan, didemosikan atau balas jasanya dinaikkan. Hal ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Penilaian prestasi kerja karyawan adalah sebuah penilaian sistematis dari pada seseorang karyawan oleh atasannya atau beberapa orang ahlinya yang paham akan melaksanakan pekerjaan karyawan atau jabatan itu (Tiffin, 2007). Penilaian prestasi juga dapat di artikan sebagai salah satu tugas manager sebagai sesuatu yang sulit ditangani secara mamadai.

Secara umum penilaian prestasi kerja adalah merupakan suatu penilaian yang sistematis terhadap penampilan pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dalam upayanya untuk mengembangkan diri atau karir untuk kepentingan perusahaan atau organisasi.

Bagi orang-orang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia pada umumnya sependapat bahwa penilaian prestasi kerja yang rasional dan di terapkan secara objektif terlihat pada paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan dan kepentingan organisasi.

Bagi para pegawai penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang hal seperti kemampuan, kekurangan, dan potensinya, yang pada gilirannya. Bermamfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karir.

Bagi organisasi, hasil penilaian prestasi kerja para pegawai sangat penting arti dan perannya dalam mengambil keputusan seperti: identifikasi kebutuhan program, pendidikan dan pelatihan, Rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan, dan berbagai aspek lain keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif..

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.

2.2.4 Syarat-syarat Penilaian Prestasi Kerja

Dalam melakukan kegiatan penilaian prestasi kerja, hendaknya dapat memberikan suatu gambaran yang akurat mengenai prestasi kerja karyawan. Untuk mencapai tujuan ini, sistem penilaian harus memnuhi syarat-syarat sebagai berikut:

1. Job-Related and practical

Berarti bahwa sistem penilaian tersebut menilai perilaku-perilaku kritis yang mewujudkan keberhasilan perusahaan. Sedangkan suatu sistem disebut praktis apabila dimengerti atau dipahami oleh para karyawan dan para penilai.

2. Mempunyai setandar-standar pelaksanaan kerja (*Performance Standard*)

Standar diperlukan sebagai tolak ukur penilaian prestasi kerja, agar afektif, standar hendaknya berhubungandengan hasil-hasil yang diinginkan pada setiap pekerjaan.

3. Mempunyai ukuran-ukuran yang dapat diandalkan (*performance Measure*)

Berbagai ukuran ini supaya dapat berguna, harus mudah dilaksanakan, *reliable*, dan melaporkan perilaku-perilaku kritis yang menentukan prestasi kerja.

Dalam melaksanakan penilaian karyawan, ada beberapa hal penting yang harus di perhatikan, yaitu:

a. Siapa yang bertindak sebagai penilai

Pada umumnya yang mempunyai wewenang untuk menilai adalah atasan langsung dari para karyawan. Hal ini dianggap paling logis karena

sebagai atasan tentunya akan lebih mengetahui bagaimana pekerjaan bawahan sehari-hari.

b. Waktu penilain

Waktu dan jadwal penilaian langsung dua atau sekali dalam setahun, yang perlu diperhatikan hendaknya penilaian dilakukan dengan waktu yang tidak terlalu singkat karena hal yang demikian dapat menghasilkan hasil yang kurang wajar.

c. Tempat yang mengolah penilaian

Tempat untuk mengolah penilaian kecakapan karyawan adalah personalia. Pada bagian personalia ini disusundaftar pertanyaan kecakapan karyawan yang akan disampaikan kepada karyawan yang akan dinilai. Tempat untuk mengolah penilaian kecakapan karyawan adalah personalia. Pada bagian personalia ini disusundaftar pertanyaan kecakapan karyawan.

d. Hak menyanggah

Hak menyanggah dari yang menerima penilaian yang harus dilakukan dengan seksama, suatu daftarpenilaian kecakapan dikatakan belum efektif jika belum ditetapkan oleh pimpinan dan belum diterima atau disetujui oleh yang dinilai.

e. Sifat rahasia dari yang dinilai

Karena penilaian kecakapan yang dilakukan berkaitan dengan pribadi karyawan yang dinilai, maka hal-hal yang bersifat rahasia dari penilaian yang lakukan tersebut hendaknya benar-benar dijaga.

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 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.

2.2.5 Dasar dan Langkah-langkah Penilaian Prestasi Kerja

Ada 4 sumber informasi yang dapat dipakai sebagai dasar penilaian prestasi kerja (**Robbin, 2007**):

- a. *Personal Observasion* Yaitu hasil pengamatan langsung dari pejabat yang berwenang. Penetapan nilai-nilai dari seseorang didasarkan kepada apa yang dinilai si penilai sendiri.
- b. *Statistik Report*. Biasanya laporan ini dibuat oleh bagian dari suatu perusahaan atas dasar laporan yang diberikan kepada bagian atau pimpinan yang bertugas untuk mengadakan evaluasi terhadap bawahannya.
- c. *Oral Report*. Sistem laporan dengan cara ini adalah mendengarkan laporan yang disampaikan secara lisan oleh si pelapor sehingga tidak efektif karena penyampaianya tidak sistematis.
- d. *Written Report*. Pada umumnya cara inilah yang lebih baik karena telah memiliki aturan dan tata tertib laporan. Biasanya laporan ini dibuat oleh atasan langsung dari karyawan yang di nilai.

2.2.6 Metode Penilaian Prestasi Kerja

Ada berbagai metode untuk menilai prestasi kerja karyawan di waktu yang lalu. Metode yang berorientasi masa lalu memiliki kelebihan dalam perlakuan terhadap prestasi kerja yang telah tercapai dan sampai derajat tertentu dapat diukur. Kelemahannya adalah bahwa prestasi kerja di masa lalu selalu tidak dapat di

ubah. Tetapi dengan mengevaluasi prestasi kerja dimasa lalu, para karyawan memperoleh umpan balik mengenai upaya mereka.

Menurut **Hasibuan (2010)** dapun teknis penilaian prestasi kerja yang berorientasi masa depan yaitu:

1. *Assesment Centre*

Metode ini biasanya dilakukan dengan pembentukan tim penilaian khusus. Tim khusus ini biasa dari luar, dalam, maupun kombinasi dari luar dan dalam. Metode ini diharapkan akan memberikan kepuasan yang lebih baik bagi karyawan dan penetapan akan memberikan kepuasan yang lebih baik bagi karyawan dan penetapan kebijaksanaan yang paling tepat dari perusahaan itu.

2. *Managenent by Objective*

Dalam metode ini karyawan langsung diikut sertakan dalam perumusan dan pemutusan persoalan dengan memperhatikan kemampuan bawahan.

Penilaian-penilaian yang berorientasi pada masa depan dapat memusatkan pada prestasi kerja diwaktu yang akan datang melalui penilaian potensi karyawan atau penetapan sasaran prestasi kerja di masa mendatang. Teknis-teknis yang di berorientasi kemas depan yaitu: **(Siagian, 2010):**

1. *Self appraisal*

Bahwa setiap pekerjaan dapat mencapai tingkat keewasaan mental, intelektual, dan psikologis.

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. *Psychological Appraisal*

Merupakan suatu metode penelitian terhadap karyawan dengan menggunakan ahli psikologi. Umumnya keterlibatan para ahli psikologi dalam penilaian karyawan adalah dalam bentuk identifikasi berbagai potensi karyawan.

3. *Management by Objective*

Merupakan suatu periode penilaian yang melibatkan dua pihak yaitu karyawan dan pimpinan.

4. Teknis pusat penilaian

Teknis ini digunakan untuk menilai para manajer tingkat menengah yang diperkirakan memiliki potensi untuk menduduki jabatan manajerial yang lebih tinggi di masa depan.

2.2.7 Tujuan dan Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Pada umumnya tujuan di adakan penilaian pegawai adalah merupakan sumber informasi yang sangat membantu manajemen dalam mengambil keputusan-keputusan yang berkaitan dengan promosi jabatan. Kenaikan gaji berkala dan transfer. Selain dari itu tujuan penilaian pegawai adalah untuk mengetahui sejauh mana hubungan dan peranan seseorang terhadap realisasi tujuan perusahaan.

Selain tujuan penilaian prestasi kerja tersebut di atas, juga terdapat beberapa manfaat dari sistem penilaian prestasi kerja yang baik bagi berbagai kepentingan seperti (Siagian, 2010: 49):

1. Mendorong peningkatan prestasi kerja

Dengan mengetahui hasil prestasi kerja, ketiga pihak yang terlibat dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan agar prestasi kerja karyawan lebih meningkat lagi dimasa yang akan datang.

2. Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan

Seperti di ketahui bahwa imbalan yang di berikan kepada para karyawannya tidak hanya terbatas pada upah atau gaji saja, tetapi juga terhadap imbalan lainnya seperti bonus pada akhir tahun, hadiah pada hari-hari besar tertentu dan sebagainya.

3. Untuk kepentingan mutasi karyawan

Prestasi kerja seseorang di masa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan mutasi baginya di masa depan, adapun bentuk mutasi tersebut seperti promosi, alih tugas maupun alih wilayah.

4. Guna menyusun pogram pendidikan dan latihan

Baik yang di maksud untuk mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan maupun untuk mengembangkan mutasi karyawan yang ternyata yang belum sepenuhnya di gali dan yang terungkap melalui penilaian prestasi kerja.

5. Membantu para karyawan dalam menentukan rencana karirnya dan dengan bantuan bagian kepegawaian akan dapat menyusun pogram pengembangan karir yang paling tepat, dalam arti sesuai dengan kebutuhan karyawan dan kepentingan perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

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.

Penilaian prestasi kerja karyawan memiliki manfaat ditinjau dari beragam perspektif pengembangan perusahaan khususnya manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut (Sedermayanti,2013):

1. Peningkatan prestasi kerja
2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
4. Keputusan promosi
5. Perencanaan dan pengembangan karir
6. Penyimpangan proses staffing
7. Ketidak akuratan informasional
8. Kesalahan Desain pekerjaan
9. Kesempatan kerja yang adil.

2.3 Faktor Internal

2.3.1 Pengertian Faktor Internal

Faktor internal (*dispositional*) yaitu faktor yang di hubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, prestasi kerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai prestasi kerja buruk disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya (Timpe, dalam Mangkunegara, 2009).

Menurut **Robbins (2009)** kemampuan (*ability*) suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan.

Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Keahlian dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan sangat dibutuhkan oleh karyawan.

Dalam organisasi atau perusahaan, penilaian prestasi kerja sangat di perhatikan untuk mendukung tercapainya tujuan utama perusahaan, terutama penilaian dari kemampuan dari karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, efektif dan efisien. Pada umumnya semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi atau perusahaan maka di perlukan kemampuan intelektual yang tinggi juga. Oleh karena itu, untuk melaksanakan suatu pekerjaan tidak cukup kalau hanya memiliki pengetahuan dan kecakapan saja, tetapi harus didukung juga oleh kemampuan intelektual yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

2.3.2 Cara Meningkatkan Faktor Internal

Kemampuan seseorang ditentukan oleh tinggi rendahnya tingkat pendidikan dan pengalaman. Karena kedua unsur inilah pengetahuan dan keterampilan dapat diperoleh. Jadi, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang dan ditunjang dengan

adanya pengalaman yang luas menunjukkan orang tersebut mempunyai tingkat kemampuan yang tinggi.

Menurut **Soeroto (2011)** untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan ada tiga komponen yang meliputi:

- a. Upaya mengembangkan dan memelihara pertumbuhan rohani dan jasmani serta usaha menjaga kesehatan. Jika seseorang memiliki pertumbuhan fisik dan psikis yang kuat maka ia akan memiliki potensi dan peluang yang besar untuk ditumbuhkan dan dikembangkan kemampuan kerjanya.
- b. Upaya bukan hanya terbatas pada kemampuan ratio dan fisik untuk memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dalam jangka pendek, akan tetapi mencakup ketahanan, keuletan fisik dan mental dalam mengatasi berbagai kesulitan dan tekanan dalam pekerjaan sehingga selesai dan mencapai hasil yang baik.
- c. Upaya agar seseorang setelah memiliki kemampuan adalah memperkerjakannya untuk membuat agar setian organisasi yang memiliki kemampuan dimanfaatkan untuk memberikan kesejahteraan kepada masyarakat.

Melalui peningkatan kemampuan kerja tersebut diharapkan semua karyawan dapat bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan yang ada dalam dirinya sehingga dapat diperoleh kerja yang positif untuk mendukung terciptanya tujuan utama organisasi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.3.3 Indikator Faktor Internal

Untuk mengetahui seorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya dapat kita lihat melalui beberapa indikator yang ada dibawah ini. Indikator kemampuan kerja adalah sebagai berikut, menurut **Robbins (2005)** bahwa seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat factor yaitu:

- a. Kemampuan Intelektual yaitu kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental seperti kecerdasan dalam berhitung, pemahaman dalam berbahasa dan memahami visualisasi ruang.
- b. Kemampuan Fisik yaitu kemampuan yang di perlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan kekuatan dan keterampilan.

Melihat dari beberapa indikator yang ada, tentunya setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka kinerja karyawan di dalam perusahaan akan tinggi pula.

2.4 Faktor Eksternal

2.4.1 Pengertian Faktor Eksternal

Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi (**Timpe, dalam Mangkunegara, 2009**).

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 **Mangkunegara (2009)** 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 relative memadai.

Dalam melakukan aktivitas perusahaan, lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun secara tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan.

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 adalah sesuatu yang ada dilingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan dan keaduan, kebersihan tempat kerja, dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (**Hasibuan, 2010**).

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

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.

2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Faktor Eksternal

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik, ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (Siagian, 2010):

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lega
3. Ventilasi pertukaran udara
4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan agar nyaman dan mudah.

Dengan lingkungan kerja yang baik, aman serta nyaman, maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan termasuk kedalam perencanaan lingkungan kerja yaitu:

Pelayanan bagi karyawan

Bagi perusahaan yang sudah cukup besar, maka dapat diselenggarakan jenis pelayanan bagi karyawan seperti:

- a. Adanya kantin atau cafetaria dilingkungan pabrik
- b. Fasilitas kesehatan: dokter dan obat-obatan yang disediakan secara Cuma-cuma.

Kondisi kerja

Kondisi kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang

dibebankan. Pendapat lain mengatakan bahwa kondisi kerja adalah fisik dimana seseorang melakukan tugas atau kewajibannya sehari-hari.

Jadi disini dapat dikatakan pengertian kondisi kerja adalah kondisi dimana karyawan bekerja, dan kondisi ini dipersiapkan oleh manajemen perusahaan bersangkutan. Maka sudah sewajarnya perusahaan mempersiapkan kondisi kerja yang tepat sehingga para karyawan dapat bekerja dengan baik,

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dan adanya pengatur terhadap kondisi kerja akan dapat menciptakan kondisi kerja yang nyaman antara lain:

a. Kebersihan

Kebersihan lingkungan mempengaruhi kesehatan seseorang yang dapat mempengaruhi kesehatan jiwa seseorang. Bagi seseorang yang normal, lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan rasa senang sehingga berpengaruh pada produktivitas kerja. Karyawan akan lebih nyaman dan senang bekerja jika lingkungan disekitarnya dalam keadaan bersih.

b. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang baik sangat dibutuhkan karena hal ini menyebabkan kesegaran fisik para karyawan. Untuk menciptakan pertukaran udara yang cukup baik harus diperhatikan tata letak ventilasi dan jumlahnya dalam konstruksi gedung. Dalam hal ini, manajemen perusahaan harus mempersiapkan temperatur ruang kerja para karyawan dalam tingkat suhu

udara yang memedai, sehingga tidak terjadi keluhan-keluhan yang datang dari karyawan.

2.4.3 Indikator Faktor Eksternal

Menurut **Davis (dalam Mangkunegara, 2009)** ada beberapa indikator dari lingkungan kerja antara lain:

- a. Hubungan kerja
- b. Fasilitas kerja
- c. Iklim kerja
- d. Kebijakan pimpinan
- e. Pola kepemimpinan kerja
- f. Kondisi kerja

2.5 Pandangan Islam Tentang Penelitian

2.5.1 Prestasi Kerja dalam Pandangan Islam


Islam adalah agama yang mengatur tatanan hidup dengan sempurna, baik kehidupan individu maupun masyarakat. Sesungguhnya, bahwa islam itu merupakan aturan yang sempurna dan menyeluruh. Dengan islam, Allah SWT menghormati dan memuliakan manusia agar hidup berbahagia dimuka bumi.

Pada hakikatnya manusia adalah makhluk yang paling mulia diantara makhluk yang lain. Ia telah diberi kedudukan yang lebih tinggi sebagai khalifah allah dimuka bumi. Dan akan tetapi Allah akan lebih suka dengan orang-orang yang mempunyai

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.

prestasi yang lebih dari orang lain. Seperti etos kerja dan sikap kerja keras juga dicontoh Nabi Muhammad saw, akan temukan bahwa beliau adalah seseorang yang suka bekerja keras. Sejak muda beliau adalah seorang penggembala dan pedagang yang tidak kenal lelah. Sedangkan suatu keberhasilan atau prestasi tidak akan dicapai jika seseorang itu tidak mau berusah dan berusaha keras untuk memperolehnya, karena keberhasilan atau prestasi seorang tidak lebih dari apa yang pernah kita usahakan atau kita lakukan untuk meraih dari apa yang kita harapkan, hal ini sesuai dengan firman Allah:


 وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رُبُّكَ بَغْفِيلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ

Artinya: *“Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan.” (QS. Al – An’am (6):132)*

Oleh karena itu manusia adalah makhluk yang paling mulia dimuka bumi ini, maka manusia itu wajib menjaga kehidupannya sendiri dan kewajiban orang yang menjadi tanggung jawabnya. Yaitu dengan memberi nafkah setiap hari, oleh karena itu bekerja apa saja tidak dilarang yang penting benar dan halal. Akan tetapi jika tidak berhasil, maka kita dilarang berputus asa, dianjurkan kita untuk jalan lain maka dari situlah Allah memberi jalan kelapangan. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT 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.

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ ۗ وَإِلَيْهِ
 النُّشُورُ ﴿١٥﴾

Artinya: “Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan”. (QS.Al-Mulk: 15).

2.5.2 Faktor Internal dalam Pandangan Islam

وَيُسَبِّحُ الرَّعْدُ بِحَمْدِهِ ۚ وَالْمَلَائِكَةُ مِن خِيْفَتِهِ ۖ وَيُرْسِلُ الصَّوَاعِقَ فَيُصِيبُ بِهَا مَن يَشَاءُ ۚ وَهُمْ يُجَادِلُونَ فِي اللَّهِ وَهُوَ شَدِيدُ الْحَالِ ﴿١٣﴾

Artinya: Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergeliran, dimuka dan dibelakangnya. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tidak ada yang dapat menolaknya, dan sekali-kali tidak ada pelindung bagi mereka selain Allah. (Q.S. Ar-Ra'ad Ayat 13)

Maksud dari ayat tersebut adalah, Allah SWT menyuruh setiap individu agar lebih mandiri menyikapi sesuatu yang berhubungan diri sendiri serta bersikap proaktif, yaitu sikap yang ingin mengubah keadaan yang ada, atau membuat suasana lebih kondusif. Dengan keterangan ayat tersebut maka jelaslah bahwa manusia mempunyai keharusan untuk berusaha dan mampu mengubah kondisi sendiri dari kemunduran dan keterbelakangan untuk menuju kepada kemajuan. Suatu prestasi kerja dan keberuntungan tidak dapat diraih dengan mudah oleh seseorang. Melainkan melalui usaha dan kerja keras yang dibarengi idealism dan optimism yang

tinggi. Bekerja keras bagi manusia merupakan keharusan dan panggilan hidup manusia. Jika kita berusaha dengan baik serta diiringi dengan hati yang ikhlas karena Allah SWT maka hal itu termasuk ibadah dan perbuatan yang berpahala.

2.5.3 Faktor Eksternal dalam Pandangan Islam

Al-quran juga menjelaskan bagaimana produktivitas dalam islam, Allah berfirman dalam QS: At-taubah ayat 105:

﴿ وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ

الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾ التوبة: ١٠٥

Artinya: “Dan katakanlah, ‘Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul Nya, serta orang-orang yang beriman akan melihat pekerjaan mu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Maha Mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu Allah memberitakan kepada mu apa yang telah kamu kerjakan’ ”. (Qur’an surah at Taubah ayat 105)

2.6 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Adanya penelitian sejenis yang telah dilakukan sebelumnya berperan sangat penting dalam sebuah penelitian yang akan dilakukan. Karena dengan adanya penelitian sebelumnya maka penulis saat ini dapat membantu dalam penulisan penelitian yang akan dihadapi.

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang mendasari penelitian ini ditunjukkan pada Tabel dibawah sebagai berikut :

Tabel 2.1 : Tinjauan Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.	Sulaida (2013)	Pengaruh Kemampuan, Kepribadian dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Telkom Cabang Lhoksumawe	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengujian secara simultan bahwa kemampuan, Kepribadian, dan Semangat Kerja menunjukkan hubungan yang kuat dan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Hal ini dapat dilihat dengan nilai F_{hitung} sebesar 23,540, sedangkan F_{tabel} pada tingkat signifikansi adalah sebesar 3,23. dan R^2 sebesar 0,706.	a. Meneliti tentang variabel kemampuan dan Prestasi kerja	a. Tidak meneliti tentang faktor eksternal b. Tempat penelitian
2.	Andi Nurhasanah (2010)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Indonesia Cabang Samarinda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap Prestasi kerja karyawan sebesar 25,377.	a. Meneliti tentang variabel lingkungan kerja dan Prestasi kerja	a. Tidak meneliti tentang faktor internal. b. Tempat Penelitian

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 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

No	Penulis	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
			Yaitu dapat dihasilkan bahwa $F_{hitung} 25,377 > F_{tabel} 3,23$ dengan kata lain bahwa hipotesis diterima. Dan tingkat signifikansi sebesar 0,000.		
3.	Edduar Hendri (2011)	Pengaruh Penempatan Karyawan, Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. KAI (PERSERO) Sub. Devisi Regional III.1 Kertapati Palembang	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara penempatan karyawan, lingkungan kerja, dan pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja, dapat dilihat pada $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu dengan hasil $F_{hitung} 23,401 > F_{tabel} 2,807$.	a. Meneliti tentang variabel lingkungan kerja dan prestasi kerja karyawan	a. Tidak meneliti tentang faktor internal b. Tempat penelitian
4.	Dedy Utomo, Rudi Prasetyo Ardi, dan Indah Kusuma Dewi	Pengaruh Komunikasi, dan Kemampuan kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan pengaruh variabel X terhadap prestasi	a. Meneliti tentang variabel lingkungan kerja dan	a. Tidak meneliti tentang faktor internal. b. Tempat Penelitian



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

No	Penulis	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
		PT. Gapura Angkasa Cabang Semarang	kerja karyawan PT. Gapura Angkasa Cabang Semarang dengan nilai F sebesar 42,554 dan hasil koefisien probabilitas (sig) 0,00	Prestasi kerja	

2.7 Keterkaitan Antar Variabel

2.7.1 Pengaruh Faktor Internal Terhadap Prestasi Kerja

Menurut **Timpe (dalam Mangkunegara 2009)** faktor internal (*dispositional*) yaitu faktor yang di hubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, prestasi kerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai prestasi kerja buruk disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

Dengan demikian berpedoman pada pernyataan di atas bahwa untuk mencapai prestasi kerja yang sesuai standar perusahaan, karyawan harus meningkatkan faktor internal dari diri karyawan tersebut seperti halnya kemampuan dalam bekerja, kemampuan fisik maupun nonfisik. Adanya kemampuan kerja yang tinggi maka prestasi kerja dapat meningkat, hal tersebut sangat berimbas pada produktivitas dan efektifitas perusahaan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.7.2 Pengaruh Faktor Eksternal Terhadap Prestasi Kerja

Prestasi kerja dapat di bentuk dan berkembang dengan baik apabila didukung salah satunya oleh faktor eksternal atau lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan suatu iklim yang berada di sekitar karyawan dalam melaksanakan berbagai tugas dan tanggung jawabnya. Hubungan atau kerjasama diantara karyawan, hubungan dengan pimpinan, fasilitas sarana dan prasarana, serta pekerjaan yang dihadapi merupakan bagian kondisi lingkungan yang akan mampu mendukung terhadap motivasi kerja seseorang. Dan dengan motivasi itulah prestasi kerja seseorang akan berkembang dengan baik

2.8 Variabel Penelitian

Adapun yang menjadi variabel penelitian ini adalah:

Variabel Terikat (Dependen) : Prestasi Kerja (Y)

Variabel Bebas (Independen) : Faktor Internal (X1)

Faktor Eksternal (X2)

2.9 Konsep Operasional Variabel Penelitian

Tabel 2.2 : Devinisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1	Prestasi Kerja (Y)	Prestasi Kerja (Y) adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. (Sutrisno, 2011)	a. Hasil kerja b. Pengetahuan pekerjaan c. Inisiatif d. Kecekatan mental e. Sikap f. Disiplin waktu dan absensi (Sutrisno, 2010)	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.

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

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
2	Faktor Internal (X1)	Faktor internal (<i>disposisional</i>) adalah faktor yang di hubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, prestasi kerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai prestasi kerja buruk disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai prestasi kerja buruk disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. (Timpe (dalam Mangkunegara, 2009:15)	<ol style="list-style-type: none"> a. Kemampuan intelektual (kecerdasan dalam berhitung, pemahaman dalam bahasa dan memahami visualisasi ruang) b. Kemampuan fisik (stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan). (Robbins, 2009) 	Likert
3	Faktor Eksterna 1 (X2)	Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. (Timpe, dalam Mangkunegara, 2009:15)	<ol style="list-style-type: none"> a. Hubungan kerja b. Fasilitas kerja c. Iklim kerja d. Kebijakan pimpinan e. Pola kepemimpinan kerja f. Kondisi kerja (Davis, dalam Mangkunegara, 2009:15) 	

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.

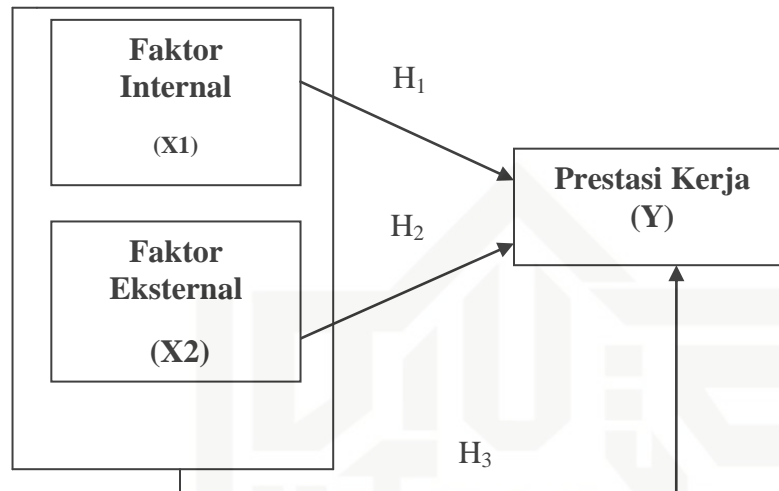
2.10 Kerangka Pemikiran Penelitian

Penelitian ini merupakan deskriptif, prestasi kerja adalah hasil kerja adalah secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Prestasi kerja ditentukan oleh banyak hal, Faktor yang berperan dalam prestasi tersebut antara lain Faktor Internal dan Faktor Eksternal. Menurut **Timpe (dalam Mangkunegara, 2009)** ada dua faktor yang mempengaruhi penetapan prestasi kerja karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal:

1. Faktor internal (*disposisional*) yaitu faktor yang di hubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, prestasi kerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai prestasi kerja buruk disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.
2. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Berikut konsep-konsep itu diuraikan:



Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran Pengaruh Faktor Internal (X1) dan Faktor Eksternal (X2) Terhadap Prestasi Kerja (Y) (Timpe, dalam Mangkunegara, 2009)

Berdasarkan pada gambar kerangka berfikir dalam penelitian ini, maka dapat dirumuskan bahwa penelitian ini ingin mengidentifikasi pengaruh dari Faktor Internal dan Faktor Eksternal terhadap prestasi kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Indragiri Tembilahan.

2.11 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang dihadapi, maka dapat dirumuskan suatu Hepotesis sebagai kesimpulan sementara yaitu:

H_1 : Diduga terdapat pengaruh secara parsial faktor internal terhadap prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Indragiri Tembilahan.

- H_0 : Diduga tidak terdapat pengaruh secara parsial faktor internal terhadap prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Indragiri Tembilahan.
- H_1 : Diduga terdapat pengaruh secara parsial faktor eksternal terhadap prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Indragiri Tembilahan.
- H_0 : Diduga tidak terdapat pengaruh secara parsial faktor eksternal terhadap prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Indragiri Tembilahan.
- H_1 : Diduga terdapat pengaruh secara simultan faktor internal dan faktor eksternal terhadap prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Indragiri Tembilahan.
- H_0 : Diduga tidak terdapat pengaruh secara simultan faktor internal dan faktor eksternal terhadap prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Indragiri Tembilahan.

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.