

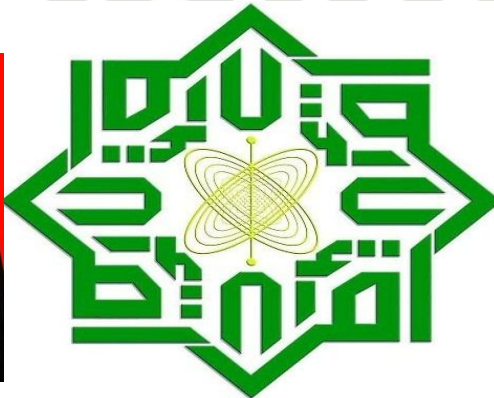
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BAGIAN ADMINISTRASI PADA PT. TIRTA SARI
SURYA RENGAT KABUPATEN INDRAGIRI HULU**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

DISUSUN OLEH

DETA PASCARINO

NIM. 11571104659

UIN SUSKA RIAU

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2019**



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : DETA PASCARINO
NIM : 11571104659
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : IX (SEMBILAN)
JUDUL : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN ADMINISTRASI PADA PT. TIRTA SARI SURYA RENGAT KABUPATEN INDRAGIRI HULU

**DISETUJUI OLEH
 PEMBIMBING**

Henni Indrayani SE, MM
NIP. 19700802 199803 2 003

MENGETAHUI

DEKAN

KETUA PRODI MANAJEMEN



Drs. H. Muh. Sa'id HM, M.Ag, MM
NIP. 19620512 198903 1 003

Ainun Mardiah, SE, MM
NIP. 197811203 200604 2 001

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.



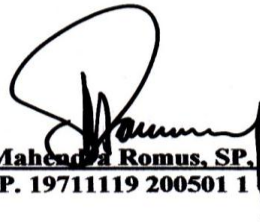
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini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

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : DETA PASCARINO
NIM : 11571104659
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : IX (SEMBILAN)
JUDUL : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN ADMINISTRASI PADA PT. TIRTA SARI SURYA RENGAT KABUPATEN INDRAGIRI HULU
HARI/TANGGAL : KAMIS/12 DESEMBER 2019

PANITIA PENGUJI

KETUA



Dr. Mahendra Romus, SP, M.Ec
NIP. 19711119 200501 1 004

ANGGOTA

PENGUJI I



Dr. Mulia Sosinay, SE, MM, Ak
NIP. 19761217 200901 1 014

PENGUJI II



Ermansyah, SE, MM
NIK. 130 712 070

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

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN ADMINISTRASI PADA PT. TIRTA SARI SURYA RENGAT KABUPATEN INDRAGIRI HULU

DETA PASCARINO
NIM. 11571104659

Penelitian ini dilakukan pada PT. Tirta Sari Surya Rengat Kabupaten Indragiri Hulu Bagian Administrasi berlokasi di Jalan Pasir Jaya KM 6 Kota Indragiri Hulu Provinsi Riau. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bagian Administrasi pada PT. Tirta Sari Surya Rengat Kabupaten Indragiri Hulu. Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas (x) yaitu Lingkungan kerja dan Kepuasan Kerja, sedangkan memiliki satu variabel terikat (y) yaitu Kinerja Karyawan. Pengambilan sampel dengan menggunakan metode sensus dengan sampel 48 orang. Hipotesis diduga terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi pada PT. Tirta Sari Surya Rengat Kabupaten Indragiri Hulu. Hasil dari penelitian ini adalah Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan Bagian Administrasi Pada PT. Tirta Sari Surya Rengat Kabupaten Indragiri Hulu dan koefisien determinasi sebesar 0,629 atau 62,9% berarti Kinerja dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja pada PT. Tirta Sari Surya Rengat Kabupaten Indragiri Hulu sebesar 62,9% sementara sisanya sebesar 37,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawann



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.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah rabbil'alamin, segala puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan limpahan nikmat, rahmat dan kasih sayang-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **"Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi Pada PT. Tirta Sari Surya Rengat Kabupaten Indragiri Hulu"**.

Skripsi ini ditulis dan diajukan dengan maksud sebagai salah satu persyaratan menyelesaikan pendidikan Strata 1 (S1) Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam penulisan skripsi ini tentunya jauh dari kesempurnaan, hal ini dikarenakan keterbatasan pengalaman, kemampuan dan pengetahuan yang ada pada diri penulis. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritiks dan saran guna memperbaiki skripsi ini. Teristimewa kepada orang tua tercinta Ayahanda Aben Kastio (Alm) dan Ibunda Nurlela yang telah merawat, membesarkan, membimbing, dan selalu memberikan semangat dengan penuh pengorbanan baik secara moril maupun materil, serta selalu memberikan doa yang tiada putusnya untuk penulis dapat mewujudkan cita-cita penulis hingga menjadi seorang sarjana. Pengorbanan kedua orang tua dengan kesabaran, ketabahan, kasih sayang, doa serta dukungan untuk keberhasilan penulis hingga saat ini, untuk itu skripsi ini dipersembahkan untuk kedua orang tua yang penulis sayangi.

Pada kesempatan ini dengan kerendahan hati dan penuh dengan rasa hormat penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. KH. Akhmad Mujahidin, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim 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. Bapak Dr. Drs. H. Muh. Said, M.Ag, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Dr. Leny Nofianti, MS, SE, M.Si, Ak, CA selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Dr. Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Dr. Amrul Muzam, SHI, M.Ag selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Ainun Mardiah, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Ibu Lusiawati, SE, MBA selaku Pembimbing Akademik penulis yang telah memberikan dukungan, motivasi dan bimbingan kepada penulis.
8. Ibu Ulfiah Novita SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing proposal yang telah banyak membantu, mengarahkan, membimbing dengan penuh kesabaran dan keikhlasan.
9. Ibu Henni Indrayani SE, MM selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah banyak membantu, mengarahkan, membimbing dengan penuh kesabaran dan keikhlasan.
10. Bapak Ibu dan seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah meluangkan waktu dan kesempatan untuk memberikan ilmu dan pengetahuan selama proses perkuliahan untuk menggapai cita-cita.
1. Seluruh karyawan PT. Tirta Sari Surya Rengat Indrgiri Hulu yang telah membantu penulis dalam penelitian.
2. Kepada teman terdekat Ilham Budi Syaputra, Rafindra Agusta Pratama, Riki Saputra, Qodri Handoko, Ardiansyah, Resti Noviana dan Silvia Alendra terimakasih untuk semangatnya selama ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3. Seluruh teman-teman satu angkatan Manajemen E, Manajemen Sumber Daya Manusia lokal B, Dan kepada seluruh pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terima kasih atas doa, waktu, dan pengalaman yang sudah kita lewati bersama, semoga persaudaraan kita akan terjalin selamanya.

Semoga bantuan yang telah diberikan baik moril maupun materil mendapat balasan pahala dari Allah SWT dan sebuah harapan bagi penulis semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca semuanya. Semoga karya sederhana ini bisa bermanfaat.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Pekanbaru, 18 November 2019

Penulis

DETA PASCARINO
11571104659

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.

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
DAFTAR PUSTAKA	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	12
1.5 Sistematika Penulisan	12
BAB II TELAAH PUSTAKA	14
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.2 Kinerja	21
2.3 Lingkungan Kerja	27
2.4 Kepuasan Kerja.....	36
2.5 Pandangan Islam	44
2.6 Penelitian Terdahulu.....	47
2.7 Defenisi dan Konsep Operasional Variabel Penelitian...	50
2.8 Kerangka Pemikiran	52
2.9 Hipotesis	53
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	55
3.1 Lokasi Penelitian.....	55
3.2 Populasi dan Sampel.....	55
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	56
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	56
3.5 Analisis Data Penelitian.....	57

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.6	Uji Hipotesis	61
BAB IV	GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	64
4.1	Gambaran umum dan lokasi penelitian	64
4.2	Struktur organisasi Perusahaan.....	64
4.3	Aktivitas Perusahaan.....	67
BAB V	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	71
5.1	Karakteristik Responden.....	71
5.2	Deskriptif Variabel	74
5.3	Uji Kualitas Instrumen Penelitian.....	80
5.4	Uji Asumsi Klasik.....	82
5.5	Analisis Data Penelitian.....	87
5.6	Pembahasan	92
BAB VI	PENUTUP	97
6.1	Kesimpulan	97
6.2	Saran	98
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		



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.

DAFTAR TABEL

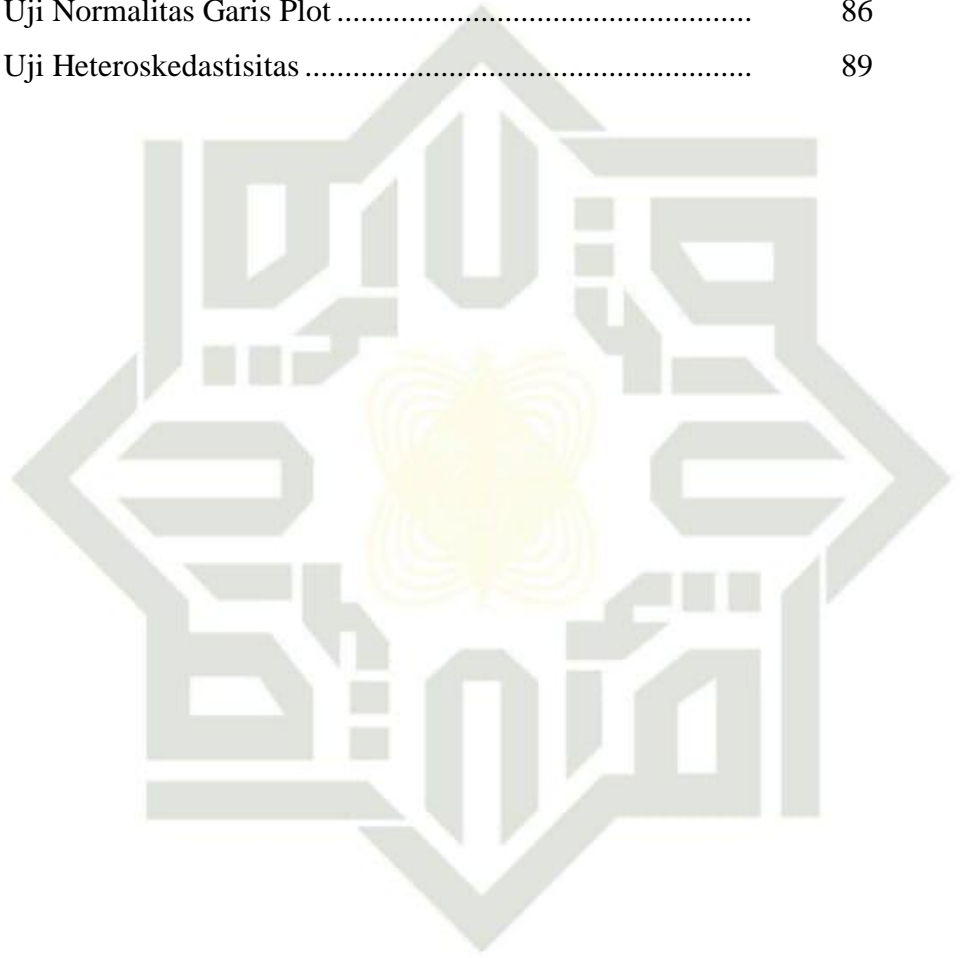
Tabel 1.1	Penilaian Kinerja Seluruh Karyawan PT. Tirta Sari Surya Bagian Administrasi Tahun 2014-2017	4
Tabel 1.2	Data Turnover Karyawan PT. Tirta Sari Surya Rengat Kabupaten Indragiri Hulu.....	8
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	47
Tabel 2.2	Defenisi Operasional Variabel Penelitian	50
Tabel 5.1	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	72
Tabel 5.2	Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	72
Tabel 5.3	Jumlah Responden Berdasarkan Usia	80
Tabel 5.4	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	74
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan	74
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja	76
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja	78
Tabel 5.8	Uji Validitas	81
Tabel 5.9	Uji Reliabilitas	82
Tabel 5.10	Uji Multikolinieritas.....	84
Tabel 5.11	Uji Autokorelasi	86
Tabel 5.12	Analisis Regresi Berganda	87
Tabel 5.13	Uji T Hitung	89
Tabel 5.14	Uji F Hitung	90
Tabel 5.15	Koefisien Determinasi	91

**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.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran Penelitian	54
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	69
Gambar 5.1	Uji Normalitas Histogram	86
Gambar 5.2	Uji Normalitas Garis Plot	86
Gambar 5.3	Uji Heteroskedastisitas	89

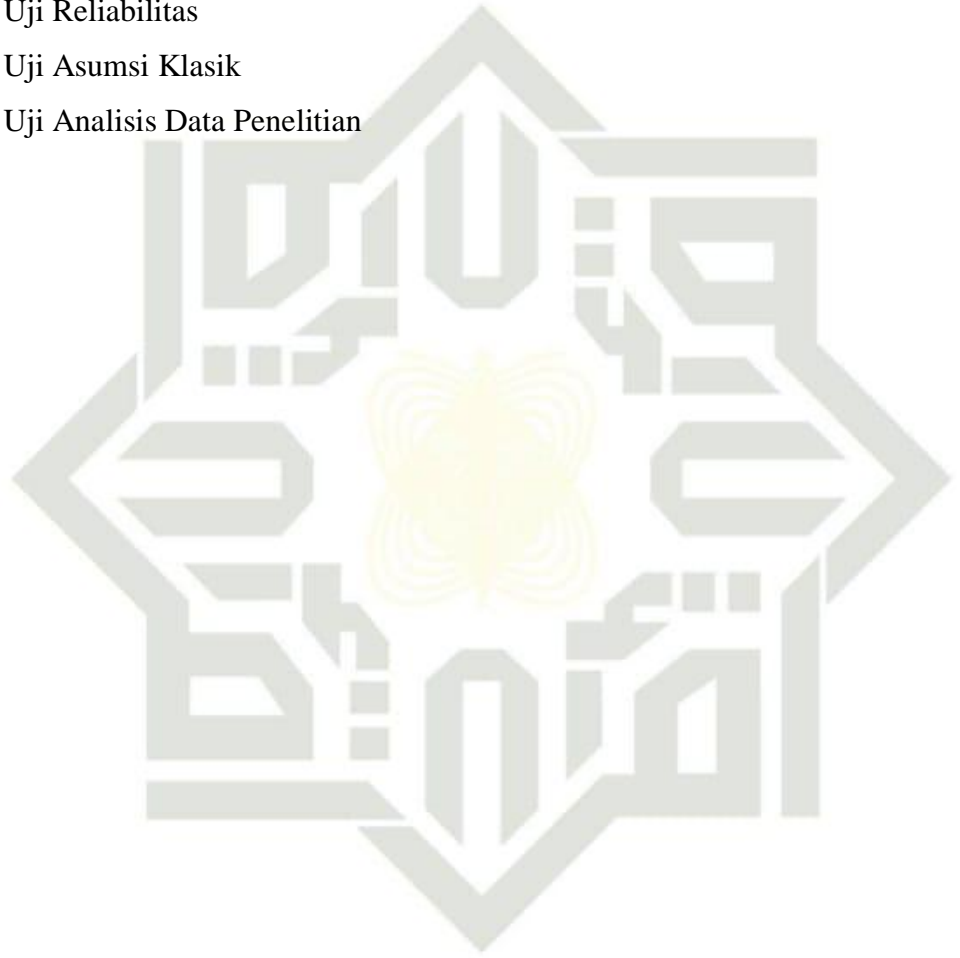


UIN SUSKA RIAU



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner
Lampiran 2	Tabulasi
Lampiran 3	Uji Validitas
Lampiran 4	Uji Reliabilitas
Lampiran 5	Uji Asumsi Klasik
Lampiran 6	Uji Analisis Data Penelitian



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 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 I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Persaingan bisnis yang semakin hari semakin cepat mengalami kemajuan mendorong pelaku bisnis dapat tetap bertahan untuk mampu bersaing. Menghadapi hal tersebut perlu sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu mewujudkan tujuan perusahaan. Keunggulan yang dimiliki oleh sumber daya manusia akan berpengaruh terhadap keberhasilan tercapainya tujuan perusahaan, meskipun canggihnya teknologi dan perkembangan informasi, jika adanya sumber daya manusia yang baik dan berkompeten perusahaan atau organisasi akan mengalami hambatan dalam pencapaian tujuan.

Pada saat ini organisasi dihadapkan pada tantangan kompetisi yang tinggi, era kompetisi pasar global, kemajuan teknologi informasi, maupun tuntutan pelanggan atau pengguna jasa layanan yang semakin kritis. Bahkan, kinerja akan selalu menjadi isu aktual dalam organisasi karena apapun organisasinya, kinerja merupakan kunci terhadap efektifitas atau keberhasilan organisasi. Organisasi yang efektif atau berhasil akan ditopang oleh SDM yang berkualitas. Sebaliknya, tidak sedikit organisasi yang gagal karena faktor kinerja SDM. Dengan demikian, ada kesesuaian antara keberhasilan organisasi atau kinerja organisasi dengan kinerja individu atau sumber daya manusia (**Sudarmanto, 2009 : 6**).

Menurut (**Kasmir, 2016 : 3**), dukungan SDM haruslah pula dilihat dari jumlah dan kualitas SDM yang dimiliki. Jumlah yang dimiliki harus proporsional dengan beban kerja yang ada, sehingga jangan sampai terjadi kekurangan atau



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.

kelebihan SDM. Demikian pula dengan kualitas SDM haruslah memenuhi kualifikasi yang sesuai dengan yang telah dipersyaratkan. Sehingga seluruh aset yang dimiliki akan dikelola oleh SDM yang berkualitas yang mampu menghasilkan tingkat kesejahteraan yang diinginkan. Selain itu pengelolaan sumber daya manusia harus memperlakukan karyawan sesuai dengan norma-norma yang berlaku akan memberikan rasa keadilan kepada manusia yang terlibat. Perlakuan yang manusiawi akan memberikan motivasi yang kuat pada karyawan untuk memajukan perusahaan. Rasa memiliki perusahaan juga yang meningkat sehingga dengan motivasi yang kuat akan meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Banyak kendala yang memengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu.. Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut : kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja.

Salah satu perusahaan yang memperhatikan kinerja karyawan adalah PT. Tirta Sari Surya Rengat Kabupaten Indragiri Hulu. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri khususnya dalam bidang produksi karet remah (*crumb rubber*) Perusahaan yang didirikan pada tahun 1974 dan mulai beroperasi 1975 ini adalah salah satu perusahaan anak cabang dari PT. Kirana Megatara Group yang berkantor pusat di Jakarta Pusat.

Perusahaan ini tidak memiliki lahan atau kebun karet sendiri, itulah sebabnya perusahaan ini hanya mengandalkan bahan baku karet remah (*crumb*



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.

rubber) dari para petani karet lokal dan dari para pengumpul. Namun demikian, pangsa pasar perusahaan ini sangat luas yaitu hingga ke Negara Amerika dan sebagian kecil ke Eropa dan Asia.

Dalam upaya memenuhi produksi karet remah (*crumb rubber*) yang dihasilkannya. PT. Tirta Sari Surya Rengat Kabupaten Indragiri Hulu memanfaatkan karet sebagai bahan baku utama yang diperoleh dari pedagang pengumpul. Kemudian hasil dari karet remah yang telah berhasil di kumpulkan dan dikelola oleh pihak selanjutnya akan diekspor ke berbagai negara. Karena produksi karet remah (*Crumb rubber*) yang dihasilkan perusahaan ini ditujukan untuk komoditi ekspor maka masalah mutu dari produk karet remah yang dihasilkan oleh perusahaan sangat penting artinya, bukan hanya untuk memenuhi ketentuan mutu yang diinginkan oleh konsumen luar negeri saja, akan tetapi juga mengatasi persaingan terhasap negara-negara pengekspor lainnya yang juga mengolah karet menjadi karet remah.

Dalam prosesnya PT. Tirta Sari Surya Rengat memiliki sarana dan prasarana berupa peralatan dan mesin-mesin pabrik beserta karyawan bagian personalia, operasional, pemasaran dan buruh lapangan. Secara umum tahap-tahap pengolahan karet yang dilakukan oleh PT. Tirta Sari Surya Rengat diawali dengan penerimaan bahan baku karet (bokar), penggudangan bahan baku, proses produksi, basah dan selanjutnya proses produksi kering.

Namun dalam lima tahun terakhir, perusahaan mengalami beberapa masalah terkait masalah kinerja karyawan yang cenderung menurun. Penurunan

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.

kinerja pada PT. Tirta Sari Surya Rengat Kabupaten Indragiri Hulu juga di lihat dari seringnya karyawan melakukan kesalahan dalam pelaksanaan tugas mereka.

Menurut **Withmore (dalam Nurmansyah, 2016 : 204)**, kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Untuk meningkatkan kinerja yang optimum perlu ditetapkan standar yang jelas, yang dapat dijadikan pedoman bagi seluruh karyawan. Kinerja karyawan akan tercipta bila karyawan dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Penurunan kinerja karyawan terlihat dari beberapa permasalahan yang timbul terhadap karyawan dalam melaksanakan tugas mereka seperti: Karyawan menyelesaikan tugas tidak tepat waktu, Kurangnya tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan mereka, hal ini terlihat pada seringnya karyawan menunda pekerjaan mereka dan Karyawan kurang memiliki kesadaran terhadap pekerjaan apa yang seharusnya mereka lakukan.

Penilaian kinerja pada PT. Tirta Sari Surya Bagian Administrasi dapat dilihat pada Tabel 1.1 :

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Seluruh Karyawan PT. Tirta Sari Surya Bagian Administrasi Tahun 2014-2017

Penilaian Kinerja	Tahun				
	2014	2015	2016	2017	2018
Disiplin	90	89	85	82	80
Inisiatif	89	85	79	78	78
Kerja Sama	89	88	87	87	85
Komunikasi	90	80	81	82	80
Kualitas Kerja	89	88	86	85	82
Analisis Masalah	86	85	85	80	80
Rata Nilai	88	85	83	82	80
Skor	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik

Sumber : PT. Tirta Sari Surya Rengat Kabupaten Indragiri Hulu Tahun 2014-2018



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.

Adapun Skor nilai standar penilaian kinerja pada PT. Tirta Sari Surya Rengat Kabupaten Indragiri Hulu adalah sebagai Berikut :

- 91 - 100 Amat Baik
- 76 - 90 Baik
- 51 - 60 Sedang
- 50 Kurang

Dari tabel 1.1 dapat dilihat penilaian kinerja karyawan dari tahun 2014-2018. Penilaian kinerja yang paling terlihat penurunannya adalah pada tahun 2018 yaitu dengan nilai rata-rata penilaian kinerja sejumlah 80. Berdasarkan hasil wawancara saya ke perusahaan, nilai penilaian kinerja karyawan baru akan dianggap maksimal atau baik apabila penilaian kinerja karyawan diatas nilai 90, namun pada kenyataannya penilaian kinerja karyawan pada PT. Tirta Sari Surya Rengat Kabupaten Indragiri Hulu dibawah nilai 90. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa hasil penilaian kinerja karyawan tidak maksimal atau tidak baik. Menurunnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang tidak nyaman untuk karyawan bekerja, dikarenakan lingkungan kerja karyawan bagian administrasi berdekatan dengan dengan bagian produksi sehingga menyebabkan karyawan tidak nyaman berada dilingkungan kerja mereka sehingga karyawan bekerja tidak efektif dan efisien.

Menurut **Afandi (2018 : 65)**, suasana lingkungan kerja yang baik akan menunjang karyawan menjadi semangat dalam melaksanakan pekerjaan di tempat kerjanya, sehingga akan menimbulkan semangat yang lebih baik serta tujuan dari



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.

organisasi dapat tercapai. Lingkungan kerja yang mendukung dan memenuhi kebutuhan karyawan dan dapat meningkatkan gairah karyawan.

Menurut **Kasmir (2016: 193)**, jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun, sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibatkan suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.

Adapun pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap penurunan kinerja karyawan bagian administrasi berdampak pada kesalahan penginputan data-data penting perusahaan sehingga tidak jarang perusahaan mengalami kerugian karena kesalahan tersebut. Penurunan kinerja karyawan juga terlihat pada kurangnya tanggung jawab karyawan terhadap pelaksanaan tugas mereka.

Berdasarkan dugaan sementara pada penelitian ini yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Tirta Sari Surya Rengat Kabupaten Indragiri Hulu Bagian Administrasi yaitu pertama lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, karena lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap para karyawan. Pada penelitian ini penulis melakukan wawancara kepada kabag administrasi yakni bapak Angga Kurniawan pada tanggal 13 Desember mengenai bagaimana lingkungan kerja mereka. Dan



berdasarkan hasil wawancara lingkungan kerja karyawan bagian administrasi menyatakan posisi kantor yang berdekatan dengan bagian produksi perusahaan yang berjarak kurang lebih 50 Meter sehingga menyebabkan karyawan yang bekerja merasa terganggu oleh polusi udara atau bau getah karet yang sedang diproduksi disebabkan karena sirkulasi keluar masuknya udara seperti: kurangnya ventilasi dinding yang menyebabkan lambatnya pergantian keluar masuknya udara. Hal ini menyebabkan kinerja karyawan menurun, karena karyawan merasa tidak nyaman berada di ruangan kerja. Dan terkadang karyawan memilih keluar dari perusahaan sebentar, untuk mencari udara yang netral dari bau karet yang menurut mereka itu sangat mengganggu pernafasan. Selain itu suara mesin yang dihasilkan oleh bagian produksi ini juga menyebabkan karyawan bagian administrasi merasa terganggu dan membuat karyawan tidak konsentrasi dalam melakukan pekerjaan mereka.

Menurut **Kasmir (2016 : 192)**, kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja.

Menurut **Robbins dkk, (2015 : 85)**, kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap keinginan mereka untuk berkomitmen dan memberikan kinerja terbaik bagi organisasi tempat mereka bekerja. Tingginya *turnover*

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

Karyawan telah mencerminkan rendahnya kepuasan kerjanya. Karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi, cenderung akan rajin masuk kerja.

Menurut **Hasibuan (2009:49)**, bahwa kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* karyawan yang rendah sedangkan karyawan yang kurang merasa puas biasanya *turnover* lebih tinggi. Hal itu dikarenakan karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Sedangkan karyawan yang merasa kurang puas akan pekerjaannya akan memilih keluar dari perusahaan. Kepuasan yang dirasakan karyawan akan mempengaruhi pemikirannya untuk keluar dari perusahaan.

Setelah melakukan wawancara ke salah satu karyawan PT. Tirta Sari Surya Rengat Kabupaten Indragiri Hulu pada tanggal 5 April 2019 yang bernama Angga Kurniawan yang bekerja pada bagian administrasi, diketahui kepuasan kerja karyawan mengalami penurunan hal itu diperkuat dengan data *turnover* karyawan PT. Tirta Sari Surya Rengat Kabupaten Indragiri Hulu yang mengalami peningkatan dari tahun 2014 sampai tahun 2018 sebagai berikut:

Tabel 1.2 Data Turnover Karyawan PT. Tirta Sari Surya Rengat Kabupaten Indragiri Hulu.

Tahun	Jumlah Karyawan Awal tahun	Jumlah Karyawan Yang Keluar	Jumlah Karyawan Yang Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Turnover Rate
2014	57	2	-	55	3,57%
2015	55	5	3	53	3,7%
2016	53	6	5	52	1,9%
2017	52	4	2	50	3,92%
2018	50	6	4	48	4,08%

Sumber : PT. Tirta Sari Surya Rengat Kabupaten Indragiri Hulu Tahun 2014-2018



- 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 UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Qasim Riau

Semua alasan karyawan berhenti dari perusahaan saling terkait, jika akumulasinya semakin besar maka akan mempengaruhi cepat lambatnya pekerja mengambil putusan untuk berhenti dari perusahaan. Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara alasan umum karyawan keluar dari perusahaan adalah : kontrak kerja sudah berakhir, lingkungan kerja yang tidak nyaman, kurangnya kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan dan faktor individu lainnya.

Namun alasan yang paling dominan dikeluarkan karyawan saat penulis melakukan wawancara adalah karena adanya faktor ketidakpuasan karyawan dan tidak nyamannya lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Dari data turnover yang di dapat dari Tabel 1.2 dapat di hitung persentase tingkat turnover karyawan pada PT. Tirta Sari Surya Rengat dengan menggunakan rumus LTO (*Labour Turnover*) . Rumusan perhitungan untuk mengetahui besarnya *turnover* yakni sebagai berikut:

Sumber : Hasibuan (2009:52)

$$\text{Turnover} = \frac{\text{Karyawan keluar} - \text{karyawan diterima}}{\frac{1}{2}(\text{Karyawan awal} + \text{karyawan akhir})} \times 100\%$$

Berdasarkan perhitungan *Labour Trunover* (LTO) diatas terlihat bahwa *turnover* PT. Tirta Sari Surya Rengat Kabupaten Indragiri Hulu mengalami peningkatan, peningkatan yang paling signifikan terlihat pada tahun 2018 yaitu sebesar 4,08%.

Berdasarkan hasil wawancara juga di dapati faktor lain yang menyebabkan karyawan tidak puas dalam bekerja yaitu hubungan antara rekan kerja yang kurang mendukung. Seperti adanya tindakan deskriminasi antara sesama karyawan. Fenomena ini dapat dilihat dari terdapat pengelompokkan karyawan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

berdasarkan suku mereka. Sehingga karyawan yang berlainan suku dari karyawan yang sukunya paling dominan merasa terasingkan. Dan fenomena lain yang terjadi adalah karyawan junior juga merasakan hal yang membuat mereka merasa kurang adanya kepuasan saat bekerja. Dimana, saat karyawan junior mengerjakan pekerjaan mereka, yang belum sepenuhnya mereka mengerti namun karyawan senior enggan membantu mereka dalam melakukan pekerjaan tersebut. Hal-hal ini menyebabkan ketidakpuasan karyawan yang menimbulkan kurangnya kinerja karyawan saat bekerja.

Hasil penelitian lain dijumpai adanya permasalahan pada tahun 2014-2018, Permasalahannya yaitu, meningkatnya jumlah absen karyawan termasuk karyawan yang sering datang terlambat juga semakin meningkat setiap tahunnya. Jumlah absensi karyawan yang meningkat disetiap tahunnya ini di dorong oleh ketidakpuasan karyawan yang disebabkan oleh rekan kerja yang tidak mendukung hal ini terlihat dari adanya tindakan deskriminasi dan kurangnya kerja sama antara junior dan senior. Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka judul penelitian yang diajukan dalam penelitian ini **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN ADMINISTRASI PADA PT. TIRTA SARI SURYA RENGAT KABUPATEN INDRAGIRI HULU”**

1.2. Rumusan Masalah

Dalam sebuah penelitian, rumusan masalah merupakan hal yang terpenting. Hal ini diperlukan agar batasan masalah dapat menjadi jelas dan dapat dijadikan

**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.

pedoman dalam melakukan sebuah penelitian. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Bagian Administrasi pada PT. Tirta Sari Surya Rengat Kabupaten Indragiri Hulu?
2. Apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Bagian Administrasi pada PT. Tirta Sari Surya Rengat Kabupaten Indragiri Hulu?
3. Apakah lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Bagian Administrasi pada PT. Tirta Sari Surya Rengat Kabupaten Indragiri Hulu?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bagian Administrasi pada PT. Tirta Sari Surya Rengat Kabupaten Indragiri Hulu i.
2. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bagian Administrasi PT. Tirta Sari Surya Rengat Kabupaten Indragiri Hulu.
3. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Bagian Administrasi PT. Tirta Sari Surya Rengat Kabupaten Indragiri Hulu.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

1.4. Manfaat Penelitian:

1. Bagi Peneliti, Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi penulis untuk dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan dan memperluas wahana berfikir ilmiah dalam bidang manajemen sumberdaya manusia.
2. Bagi akademisi, diharapkan penelitian ini dapat memperkaya bahan kepustakaan dan mampu memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia yang dapat ditindak lanjuti.
3. Bagi para pembaca, diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai tentang bagaimana "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Adminstrasi PT. Tirta Sari Surya Rengat Kabupaten Indragiri Hulu ".

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini dibuat untuk memahami lebih jelas laporan ini, maka materi-materi yang tertera pada Laporan Skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa sub bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi urutan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitan dan diakhiri dengan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini mejelaskan tentang telaah pustaka, defenisi dari penjelasan yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan,

pandangan islam terhadap masalah penelitian, penelitian terdahulu, konsep operasional, definisi konsep, variabel penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampling, dan teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan gambaran umum objek penelitian yang meliputi sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, dan visi misi perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan membahas dan menguraikan hasil penelitian dari Pengaruh lingkungan kerja dan Kepuasan kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi pada PT. Tirta Surya Sari Rengat Kabupaten Indragiri Hulu.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan tentang rangkuman pembahasan dari bab-bab sebelumnya dalam suatu kesimpulan penelitian dan berisikan saran-saran yang bermanfaat bagi pihak yang terkait.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia yang sering dikenal dengan *Human Resource Management* merupakan aset kritis organisasi yang tidak hanya diikuti sertakan dalam filosofi perusahaan tetapi juga dalam proses perencanaan strategis. Pengertian manajemen sumber daya manusia Menurut (Marwansyah, 2010 : 3), manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendaya guna sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Menurut (Handoko, 2011:4), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Sedangkan Menurut (Mangkunegara, 2013 : 2), mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balasan jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisah tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia suatu ilmu atau seni yang digunakan untuk



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.

mengatur orang atau karyawan, mengembangkan potensi manusia dan organisasinya, untuk melakukan serangkaian proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap pengadaan, pemeliharaan, sampai pemberhentian sebagai upaya-upaya untuk mengembangkan aktivitas manusia dalam mencapai tujuan organisasi itu juga bergantung pada karyawan di dalam organisasi tersebut, untuk itu dibutuhkan karyawan berkomitmen tinggi terhadap organisasi.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Hasibuan (2008 : 21)**, Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pemeliharaan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

1. Perencanaan. Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu mewujudkan tujuan. Program perencanaan meliputi pengorganisasian, penghargaan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
2. Pengorganisasian. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).



- 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

3. Pemeliharaan. Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.
4. Pengendalian. Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati budaya serta peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan. Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan. Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
7. Kompensasi. Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada upah minimum pemerintah.
8. Pengintegrasian. Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan terpenuhi kebutuhan dari hasil kerjanya.



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

9. Pengarahan. Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
10. Kedisiplinan. Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.
11. Pemberhentian. Pemberhentian (*separation*) adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebablainnya. Diatur oleh UU No. 13 Tahun 2003.

2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tiap organisasi, termasuk perusahaan menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanajemani setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan manajemen sumber daya manusia secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

(Menurut Sutrisno 2012 ; 7), tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi :

- a) Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi. Memiliki pekerjaan yang

**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.

selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.

- b) Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuan.
- c) Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.
- d) Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya
- e) Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antara pekerja untuk menyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- f) Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- g) Bertindak sebagai pemelihara standar organisasi dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

2.1.4 Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam mencapai tujuannya, department sumber daya manusia membantu para manajer dalam merekrut, melatih, mengembangkan, mengevaluasi, memelihara dan mempertahankan para karyawan yang berkualitas. Aktivitas sumber daya manusia adalah kegiatan untuk menyediakan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif dan berkualitas bagi organisasi atau perusahaan.

Menurut Sadili (2010 : 33), aktivitas manajemen sumber daya manusia meliputi 8 (delapan) aktivitas yaitu:



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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

a) Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia harus berfokus pada cara organisasi atau perusahaan bergerak, dan kondisi sumber daya manusia yang ada saat ini menuju kondisi sumber daya manusia yang dikehendaki. Perencanaan sumber daya manusia harus mampu menciptakan hubungan antara seluruh strategi organisasi atau perusahaan dengan kebijakan sumber daya manusianya. Perencanaan sumber daya manusia yang baik dapat memastikan aktivitas sumber daya manusia senantiasa konsisten dengan arah strategi dan tujuan organisasi atau perusahaan.

b) Rekrutmen

Perusahaan akan mencari tenaga baru apabila terjadi kekurangan karyawan atau tenaga kerja yang diperlukan perusahaan. Efektifitas sebuah perusahaan bergantung pada efektifitas dan produktifitas para karyawan. Tanpa didukung oleh tenaga kerja yang berkualitas maka prestasi organisasi atau perusahaan tidak akan menonjol.

c) Seleksi

Dalam menyeleksi karyawan baru, department sumber daya manusia biasanya menyaring pelamar melalui wawancara, tes, dan menyelidiki latar belakang pelamar. Selanjutnya merekomendasikan pelamar yang memenuhi persyaratan pada manajer untuk diambil keputusan pengangkatan terakhir.



- 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

d) Pelatihan dan Pengembangan

Perkembangan organisasi atau perusahaan terkait erat dengan kualitas sumber daya manusianya. Apabila sumber daya manusia kualitasnya rendah, stagnasi organisasi atau perusahaan kemungkinan besar akan terjadi.

e) Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu faktor kunci dalam mengembangkan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien.

f) Kompensasi

Dalam suatu perusahaan, terutama perusahaan yang *Profit-making* maka pengaturan kompensasi merupakan faktor penting untuk dapat memelihara dan mempertahankan prestasi kerja para karyawan.

g) Pemelihara Keselamatan Tenaga Kerja

Setiap organisasi bisnis diharapkan memiliki program keselamatan kerja guna mengurangi kecelakaan kerja dan kondisi kerja yang tidak sehat.

h) Hubungan Karyawan/Pegawai

Organisasi atau perusahaan bisnis tentu saja tidak semata-mata ingin memenuhi atau mencapai tujuan dengan mengorbankan kepentingan karyawan, sebab manusia sebenarnya merupakan penentu akhir dari keberhasilan suatu organisasi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Kinerja

2.2.1. Pengertian Kinerja

Dalam dunia yang diwarnai kompetisi global organisasi membutuhkan untuk kerja. Organisasi membutuhkan kinerja yang tinggi dari semua karyawannya, pada saat yang sama para karyawan membutuhkan umpan balik atas kinerja mereka. Para menejer harus mengevaluasi untuk kerja agar dapat mengetahui tindakan atau langkah-langkah yang harus diambil. Menurut **Miner (dalam Edy Sutrisno, 2011 : 173)** Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Menurut **Mangkunegara (2009 : 67)**, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut **Sedarmayanti (2011 : 260)**, mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dibandingkan dengan standard yang telah ditentukan. Menurut **Wibowo (2010 : 7)** mengemukakan bahwa “Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.”

Dari defenisi mengenai kinerja yang telah disebutkan diatas pada dasarnya mengandung makna yang sama. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa



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

kerja merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

2.2.2. Indikator Kinerja

Mangkunegara (2009 : 75), mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Kemudian Robbins (2012:156) juga mengemukakan indikator-indikator yang digunakan dalam penilaian kinerja karyawan, yaitu:



- Hak Cipta Dilindungi 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. 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

1. Prestasi Kerja

Ketika hasil tugas seseorang sulit ditentukan, perusahaan dapat mengevaluasi dari perilaku (hasil kerja) karyawan tersebut yang berhubungan dengan tugas.

2. Pencapaian Target

Pencapaian target menjadi factor yang tepat untuk dievaluasi, dari hasil pencapaian target dapat dilihat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan beban pekerjaannya.

3. Keterampilan

Meliputi sekumpulan kemampuan yang bersifat teknis, antar pribadi atau beorientasi bisnis.

4. Kepuasan

Kepuasan merupakan kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan karyawan.

5. Inisiatif

Merupakan semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

6. Tingkat kehadiran

Tingkat kehadiran salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi kehadirannya atau rendahnya kemangkiran maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.



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

7. Ketaatan

Ketaatan yaitu kesadaran dan kesedian dalam hal penyelesaian kerja.

8. On time

On time yaitu jumlah hasil kerja yang didapat dalam suatu periode waktu yang ditentukan.

2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut **Kasmir (2016: 189)**, dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan. Artinya, jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara bersungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.



- 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

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seseorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya kepemimpinan yang otoriter.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.



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

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan-peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara bersungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu.

2.2.4. Aspek-Aspek Kinerja Karyawan

Menurut **Mangkunegara (2010 : 67)**, aspek-aspek kinerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut:

1. Hasil kerja, bagaimana seseorang itu mendapatkan sesuatu yang dikerjakannya.
2. Kedisiplinan, yaitu ketepatan dalam menjalankan tugas, bagaimana seseorang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan waktu yang dibutuhkan.
3. Tanggung jawab dan kerja sama, bagaimana seseorang bisa bekerja dengan baik walaupun dalam dengan ada tidaknya pengawasan.

2.3. Lingkungan Kerja

2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja



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

dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya dalam melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Berikut pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh para ahli: Menurut **(Nitisemito dalam Nuraini 2013:97)** lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Menurut **Afandi (2018: 65)**, lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

Sedangkan menurut **Soetjipto (2008 : 87)**, menyatakan lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

Menurut **Afandi (2018 : 71)** manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerja akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juganya akan tinggi.

Lingkungan kerja di dalam perusahaan/instansi sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri. Menurut **Sedarmayanti (2013 : 19)**, menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
2. Lingkungan perantara atau disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Saifuddin Syarif Masim Riau

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horisonal). Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka pegawai akan merasa betah ditempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, dengan efektif dan efisien.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap oleh panca indra manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya hubungan antara karyawan dengan pimpinan.



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

2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Karyawan

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh **Sedarmayanti (2009 : 52)** yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

1. Warna

Faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

2. Kebersihan lingkungan kerja

Secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.

3. Penerangan

Dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.



- 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.

4. Pertukaran udara

Pertukaran Udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara.

5. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan.

Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

6. Kebisingan

Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.

7. Tata ruang

merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja. Menurut **Robbins (2010 : 40)**, lingkungan dirumuskan menjadi dua, meliputi lingkungan umum dan lingkungan khusus.



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

Faktor-faktor lingkungan kerja antara lain : Suara bising, penerangan tempat kerja, kelembaban dan suhu udara, pelayanan kebutuhan karyawan, penggunaan warna, kebersihan lingkungan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah: Karakteristik lingkungan kerja, Karakteristik.

Pekerjaan dan Peralatan, Ketegangan Psikologis, Prosedur Pekerjaan dan Ketegangan Fisik. Faktor-faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja dan besar pengaruhnya terhadap semangat dan lingkungan kerja adalah pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan dan tingkat kebisingan

2.3.3. Indikator Lingkungan Kerja

Berdasarkan uraian diatas indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari teori dan pendapat para ahli seperti yang diutarakan oleh **Sedarmayanti (2012 : 46)**, diantaranya :

1. Lingkungan kerja fisik

a. Penerangan

Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja pegawainya.

b. Suhu udara

Sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan. Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan karyawan.



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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

c. Suara bising

Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengarkan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.

d. Penggunaan warna

Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus pula diperhatikan.

e. Ruang gerak yang diperlukan

Dalam suatu perusahaan hendaknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Seseorang tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan.

f. Keamanan kerja

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat dan gairah kerja karyawan. Disini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan kedalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan menurun.

2. Lingkungan kerja non fisik

a. Hubungan karyawan dengan atasan

Hubungan dengan atasan harus dijaga dengan baik dan harus saling menghormati antara atasan dan bawahan, dengan saling menghormati akan menimbulkan suasana yang kondusif diantara masing-masing individu.



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

- b. Hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

- c. Hubungan karyawan dengan bawahan

Hubungan dengan bawahan harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

2.3.4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Disini yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan (Rahmawanti dkk, 2014).

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien. Ardana (2012:208) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang aman dan sehat



terbukti berpengaruh terhadap produktivitas. Selain itu dikemukakan juga bahwa kondisi kerja yang menyenangkan dapat mencakup tempat kerja, dan fasilitas-fasilitas bantu yang mempercepat penyelesaian pekerjaan.

2.4. Kepuasan Kerja

2.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut **Sutrisno (2014 : 73)**, kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.

Dalam **Robbins (2015: 170)** disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasannya pun berbeda – beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Menurut **Lawler (dalam Robbins, 2015:180)**, ukuran kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan.



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
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Menurut **Bangun (2012 ; 327)**, menyatakan bahwa dengan kepuasan kerja seorang karyawan dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Wilson Bangun mengutip pendapat Wexley dan Yukl (2003) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya mencerminkan pengalamannya serta harapan-harapan terhadap pengalaman masa depan. Pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pemangkunya. Kejadian sebaliknya, ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Menurut **Dadang (2013 : 15)**, kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang terhadap pekerjaannya. Menurut **Siagian (2013 : 295)** kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negatif tentang Pekerjaannya.

2.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam perannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Faktor-faktor yang memberikan kepuasan menurut **Blum (dalam As'ad : 2008)** adalah :

1. Faktor Individu, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
2. Faktor Sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan.



- 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

3. Faktor Utama dalam Pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju.

Menurut **Sutrisno (2014: 77)**, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan

kerja adalah :

1. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. Kemauan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
3. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.
5. Pengawasan. Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.
6. Faktor Instrinsik dan pekerjaan. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
7. Kondisi kerja. Termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

8. Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

9. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antarkaryawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Menurut **Sutrisno (2014: 79)** juga mengutip pendapat yang dikemukakan oleh Brown & Ghiselli bahwa adanya empat faktor yang menimbulkan kepuasan kerja

1) Kedudukan

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa peneliti menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang memengaruhi kepuasan kerja.

2) Pangkat

Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang



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

melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan mengubah perilaku dan perasaannya.

3) Jaminan finansial dan sosial

Finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4) Mutu pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak pemimpin sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

- 1) Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan
- 2) Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
- 3) Faktor Fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan karyawan, umur, dan sebagainya.
- 4) Faktor Finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan



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

sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, menurut

Mangkunegara (2015:120) yaitu:

- 1) Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja.
- 2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan) kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

2.4.3. Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Menurut **Hasibuan (2008: 202)**, Berdasarkan definisi diatas, indikator kepuasan kerja adalah :

- 1) Menyenangi pekerjaannya Orang yang menyadari betul arah kemana ia menjurus, mengapa ia menempuh jalan itu, dan bagaimana caranya ia harus menuju sasarannya. Ia menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.
- 2) Mencintai pekerjaannya Memberikan sesuatu yang terbaik mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala daya upaya untuk satu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya. Karyawan mau mengorbankan dirinya walaupun susah, walaupun sakit, dengan tidak mengenal waktu, dimanapun karyawan berada selalu memikirkan pekerjaannya.



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
3. Moral Kerja Kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan.
 4. Kedisiplinan Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.
 5. Prestasi kerja Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Dari uraian diatas kepuasan kerja dapat tercipta jika pengurus dan karyawan saling mendukung dan adanya kerja sama yang baik sehingga akan tercipta suatu tujuan yang baik yang telah disepakati bersama. hal ini akan nampak pada sikap kerja karyawan.

2.4.4. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pemenuhan kebutuhan kepuasan kerja bagi karyawan perlu mendapat perhatian dan harus dilakukan oleh manajemen perusahaan. Hal ini untuk menghindari dampak-dampak yang tidak diinginkan yang dapat merugikan karyawan yang pada akhirnya dapat merugikan perusahaan. Selain itu faktor kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi tingkatan hasil pencapaian kinerja masing-masing individu atau karyawan.

Berikut ini beberapa pendapat dari para ahli yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Menurut **Sutrisno (2009:88)**, dampak kepuasan dan ketidapuasan kerja adalah :



© Hak cipta mi

Suska Riau

ate Isl

ic

ni

si of

ultan Syarif Kasim 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.

1. Dampak terhadap produktivitas
2. Dampak terhadap ketidakhadiran dan keluarnya tenaga kerja
3. Dampak terhadap kesehatan.

Menurut **Umar dalam Triton (2009:164)**, kepuasan kerja perlu dipantau dampaknya dengan mengaitkannya pada *output* yang dihasilkannya, misalnya:

1. Kepuasan kerja dengan produktivitas
2. Kepuasan kerja dengan *turn over*
3. Kepuasan kerja dengan absensi
4. Kepuasan kerja dengan efek lainnya seperti dengan kesehatan fisik-mental, kemampuan mempelajari pekerjaan baru, dan kecelakaan kerja.

Ivancevich (2008:12), menyebutkan bahwa kepuasan karyawan tidak secara otomatis dapat meningkatkan produktivitas, walaupun ketidakpuasan karyawan cenderung menurunkan produktivitas, lebih sering mangkir dan menghasilkan kualitas lebih rendah dari pada karyawan yang puas.

Berdasarkan teori dari beberapa ahli dan hasil penelitian di atas tentang adanya pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan, maka sebaiknya hal ini mendorong para manajer perusahaan untuk meningkatkan kemampuan dalam mengidentifikasi kemungkinan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja bagi karyawan. Hal ini dimaksudkan agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan dalam usaha pencapaian tujuan 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 milik UIN Suska Riau

2.5. Pandangan Islam

2.5.1. Pandangan Islam Tentang Kinerja

Pengertian kinerja atau prestasi kerja ialah kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan pekerjaan. Sejauh mana keberhasilan seseorang atau organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut “*level of performance*”. Biasanya orang yang *level of performance* tinggi disebut orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standart dikatakan sebagai tidak produktif atau ber *performance* rendah.

Ayat Al- Qur'an tentang kinerja

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَيُؤْتِيهِمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang Telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagimereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.”(QS.Al-Ahqaaf ayat 19)

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Kita dapat mengambil pelajaran dari ayat di atas bahwa setiap manusia yang bekerja akan mendapatkan balasan yang sesuai dengan apa yang di kerjakannya. Seperti Allah SWT akan menaikkan derajat bagi mereka yang bekerja.

im 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. Pandangan Islam Tentang Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut islam mencakup semua usaha kegiatan manusia dalam sudut ruang dan waktu. Lingkungan ruang, mencakup bumi, air, hewan, dan tumbuh-tumbuhan serta semua yang ada diatas dan didalam perut bumi, yang semuanya diciptakan Allah untuk kepentingan umat manusia untuk menunjang kelangsungan hidupnya. Sebagai khalifah, manusia diberi tanggung jawab pengelolaan alam semesta untuk kesejahteraan umat manusia, karena alam semesta memang diciptakan tuhan untuk manusia. Khalifah menuntut adanya interaksi antara manusia dengan sesamanya dan manusia terhadap alam. Khalifah mengandung arti pengayoman, pemeliharaan, serta pembimbingan, agar setiap makhluk mencapai tujuan penciptanya. Dalam rangka tanggung jawab sebagai khalifah Allah tersebut manusia mempunyai kewajiban untuk memelihara kelestarian alam. Seperti firman Allah dalam Al-Qur'an surah Al-Qashasah : 77:

وَابْتَغِ 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

Artinya : *“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.*

Ayat diatas dapat disimpulkan bahwa tuhan melarang untuk merusak lingkungan, dan justru sebaliknya yakin ayat tersebut menganjurkan manusia untuk berbuat baik dan atau memelihara lingkungannya, serta kita dilarang berlaku semena-semena makhluk Allah.



- 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. Pandangan Islam Tentang Kepuasan Kerja

Islam merupakan agama yang menjunjung tinggi kerja karena bekerja merupakan salah satu bentuk ibadah kepada Allah SWT . Oleh sebab itu, islam mewajibkan kepada umatnya untuk berusaha dan bekerja keras secara positif (halal, baik, barokah dan tidak berbuat curang) sehingga tercapai kesejahteraan dan kemakmuran hidup (kepuasan).

Kepuasan kerja dalam pandangan islam telah disinggung dalam ayat-ayat Al-Qur'an seperti dalam surah At-Taubah ayat 105, yaitu:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : *“Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”*

Sebagaimana surah diatas menjelaskan tentang segala bentuk pekerjaan atau perbuatan bagi seorang muslim yang harus dilakukan dengan sadar dan dengan tujuan yang jelas yaitu sebagai bentuk pengabdian kepada Allah semata-mata, oleh karenanya segala aktifitas hidup dan kehidupan merupakan amal yang diperintahkan dalam islam.

Kesimpulan dari ayai-ayat diatas bahwa apa yang dilakukan manusia pasti ada imbalan setimpal atas apa yang telah dikerjakannya. Baik itu perbuatan buruk maupun perbuatan baik. Kualitas pekerjaan yang prima akibat ketekunan, kecermatan akan membuat pekerjaan kita diharga oleh orang dan akan membuat kita merasakan kepuasan. Sehingga hasil pekerjaan kita bisa bermanfaat buat orang lain, hal ini akan membuat kita meras puas dengan pekerjaan kita.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.6. Penelitian Terdahulu

Berikut ini beberapa literatur dari penelitian sebelumnya tentang lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.	Rahmawan Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Kantor Direksi Bandara Lampung (2012)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun secara simultan	1. Terdapatnya variabel X : 2. Lingkungan Kerja 3. Sedangkan pada variabel Y nya adalah : Kinerja 4. Persamaan lainnya adalah menggunakan analisis data aplikasi SPSS dengan teknik pengambilan sampel dengan sensus	1. Adanya variabel baru di penelitian ini yaitu “Budaya Organisasi” 2. Indikator Kinerja Karyawan” 3. Analisis data menggunakan program SPSS 18.0 for Windows
2.	Wanda Febriyana Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kabepe Chakra (2015)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kabepe Chakra	1. Terdapatnya variabel X : Kepuasan Kerja. Dan variable Y Kinerja Karyawan 2. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian kuantitatif.	1. Analisis data menggunakan aplikasi SPSS 14.0 for Windows 2. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik <i>non-probability sampling</i> .
3.	Ummi Kalsum Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan	Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara simultan dan parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja	1. Terdapatnya variabel X : Lingkungan Kerja Sedangkan pada variabel Y nya adalah : Kinerja 2. Persamaan lainnya teknik pengambilan sampel dengan sensus	1. Analisis data menggunakan aplikasi SPSS 18.0 for Windows 2. Sampel penelitian ini menggunakan teknik <i>proportionale simple random sampling</i> dan mengkombinasikan



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.

No	Penulis dan Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	Nusantara V Pekanbaru (Kasus Pada Karyawan Bagian SDM) (2016)	karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru		an dengan teknik purposive sampling.
4	Diana Sulianti Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara (2015)	Hasil Penelitian dan Hipotesis Menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatra Utara	1. Terdapatnya variabel X : Loyalitas Karyawan Sedangkan pada variabel Y nya adalah : Kinerja 2. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah kuantitatif	1. Analisis data menggunakan aplikasi SPSS 14.0 for Windows 2. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik <i>non-probability sampling</i> . 3. Indikator Kinerja Karyawan (Mathis dan Jackson (2006)
5	Sindy Dwi Kurnia Lestari Pengaruh Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Citra Riau Sarana Dua Bagian Sortasi Kabupaten Kuantan Singingi (2018)	Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa pengawasan dan lingkungan kerja, secara simultan dan parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Citra Riau Sarana Dua Bagian Sortasi Kabupaten Kuantan Singingi.	1. Terdapatnya variabel X : Lingkungan Kerja Sedangkan pada variabel Y nya adalah : Kinerja 2. Persamaan lainnya teknik pengambilan sampel dengan sensus	1. Indikator Lingkungan Kerja 2. Indikator Kinerja 3. Analisis data menggunakan aplikasi SPSS for 18.0



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.

No	Penulis dan Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
6.	Rena Prilian, dkk, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mitra Global Holiday Jimbaran Bali (2014)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Global Holiday Jimbaran Bali	1.Terdapatnya variabel X : Lingkungan Kerja. Dan variable Y : Kinerja Karyawan 2.Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah kuantitatif	1. Analisis data menggunakan aplikasi SPSS 15.0 <i>for Windows</i> 2. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik <i>purposive sampling</i> . 3. Indikator Lingkungan Kerja.
7.	Yuri Renata Riska, dkk Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dapensi Dwikarya Bandung (2017)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dapensi Dwikarya Bandung	Persamaan pada penelitian ini adalah: 1.Terdapatnya variabel X : Kepuasan Kerja. Dan variable Y : Kinerja Karyawan 2.Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah kuantitatif 3. Analisis data menggunakan aplikasi SPSS 22.0 <i>For Windows</i>	Perbedaan penelitian ini terletak pada: 1. Analisis data menggunakan aplikasi SPSS 15.0 <i>for Windows</i> 2. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik <i>purposive sampling</i> .
8.	Siti Sulistina, dkk Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mulia Jaya Muffler Malang (2014)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mulia Jaya Muffler Malang	1. Terdapatnya variabel X : Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja. Dan variable Y : Kinerja Karyawan 2. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah kuantitatif 3. Analisis data menggunakan aplikasi SPSS 22.0 <i>For Windows</i>	1. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik <i>purposive sampling</i> 2. Indikator Kinerja 3. Data primer hanya menggunakan metode kuesioner



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.

2.7. Defenisi dan Konsep Operasional Variabel Penelitian

Menurut **Sugiyono (2014)**, definisi operasional adalah penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan konstrak, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran konstrak yang lebih baik.

Adapun defenisi operasional dalam penelitian ini adalah Variabel bebas (X) merupakan variabel yang tidak dipengaruhi Variabel lain. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi variabel lain. Adapun tabel defenisi operasionalnya adalah dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 2.2. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. (Sutrisno, 2011 : 173)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab (Mangkunegara, 2009:75)	Likert
2	Lingkungan Kerja (X_1)	Segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya <i>air conditioner</i> (AC),	1. Lingkungan kerja fisik a. Suhu udara b. Suara bising c. Penggunaan warna d. Ruang gerak yang diperlukan e. Keamanan kerja	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

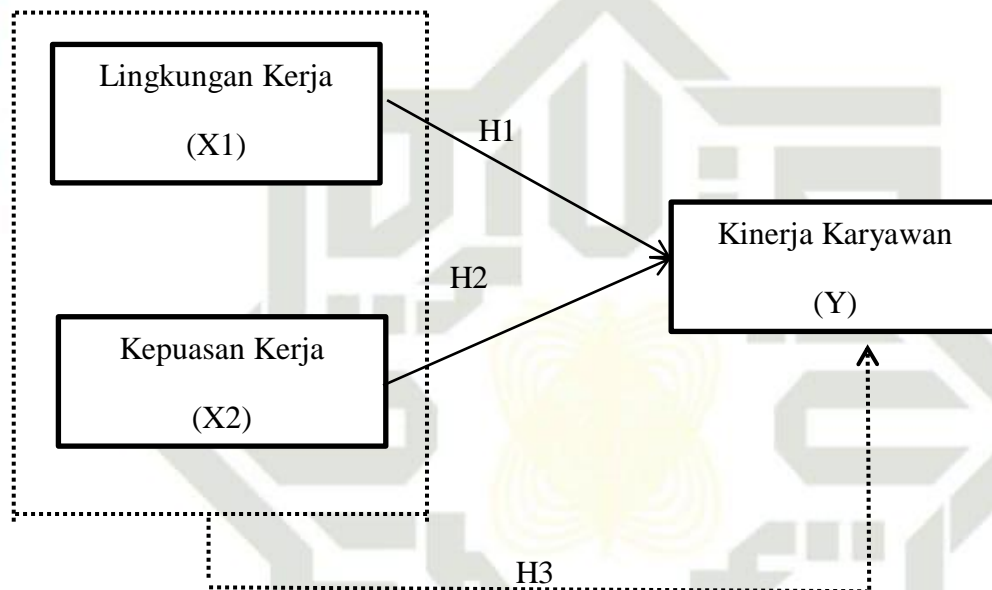
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
		penerangan yang memadai dan sebagainya. (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97)	2. Lingkungan kerja non fisik a. Hubungan karyawan dengan atasan b. Hubungan karyawan dengan sesame rekan kerja c. Hubungan karyawan dengan bawahan Sedarmayanti (2013 : 19)	
	Kepuasan Kerja (X ₂)	Suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Robbins (2015: 170)	1. Menyenangi pekerjaannya 2. Mencintai pekerjaannya 3. Moral pekerja 4. Kedisiplinan 5. Prestasi kerja Hasibuan (2008 : 202)	Likert

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.

2.8. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini merupakan skema yang menggambarkan hubungan variable-variabel yang terlibat dalam penelitian ini, sesuai dengan teori yang ada. Dalam penelitian ini, peneliti menggambarkan kerangka pemikiran yaitu sebagai berikut :



Sumber : Kasmir 2016

Gambar I. Kerangka Pemikiran
Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi pada PT. Tirta Sari Surya Rengat Kabupaten Indragiri Hulu

Keterangan:

- = Berpengaruh secara parsial
 - - - - - → = Berpengaruh secara simultan



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

1.8.1. Variabel Penelitian:

1. Variabel Bebas (Variabel Independen)

Variabel bebas (X) merupakan yang tidak dipengaruhi dengan variabel lain, ada 2 (dua) variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2).

2. Variabel Terikat (variabel Dependen)

Variabel terikat (Y)

Variabel terikat (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain yang digunakan dalam penelitian. Variabel terikat (Y) yang digunakan pada penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan Karyawan PT. Tirta Sari Surya Rengat Kabupaten Indragiri Hulu

2.9. Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2014 : 93), Hipotesis adalah kesimpulan atau pemikiran sementara yang masih perlu diuji kebenarannya untuk menjawab permasalahan yang diajukan didalam penelitian. Dengan mengacu pada dasar pemikiran yang bersifat teoritis dan berdasarkan studi empiris yang pernah dilakukan berkaitan dengan penelitian dibidang ini, maka akan diajukan hipotesis sebagai berikut:

Menurut (Rena, dkk : 2014), dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mitra Global Holiday Jimbaran Bali. Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Global Holiday Jimbaran Bali



- 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

H1: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tirta Sari Surya Rengat Kabupaten Indragiri Hulu.

Menurut **(Yuri, dkk : 2017)**, dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Dapensi Dwikarya Bandung. Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dapensi Dwikarya Bandung.

H2: Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tirta Sari Surya Rengat Kabupaten Indragiri Hulu.

Menurut **(Sulistina, dkk : 2014)**, dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mulia Jaya Muffler Malang. Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mulia Jaya Muffler Malang.

H3 : Diduga Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara bersama-sama dan signifikan Kinerja Karyawan di PT. Tirta Sari Surya Rengat Kabupaten Indragiri Hulu.

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.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Tirta Sari Surya Indragiri Hulu yang bertempat di Jalan Pasir Jaya KM 6 Kota Indragiri Hulu Provinsi Riau.. Waktu pelaksanaan dimulai tanggal 5 April 2019 sampai selesai.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2014 : 115), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah Bagian Administrasi PT. Tirta Sari Surya Rengat Kabupaten Indragiri Hulu yang berjumlah 48 orang.

3.2.2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2014 : 116), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini, sampel yang digunakan berjumlah 48 orang. Teknik yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan Teknik sensus adalah teknik penentuan sampel yang menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiono, 2014 : 193). Data yang penulis peroleh secara langsung dari responden dan juga hasil tanggapan responden tentang pengaruh yang positif tentang lingkungan kerja, kepuasan kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan di PT. Tirta Sari Surya Rengat Kabupaten Indragiri Hulu.

3.3.2. Data sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder ini merupakan data yang sifatnya mendukung keperluan data primer seperti buku-buku, literatur dan bacaan yang berkaitan dengan penelitian ini. (Sugiono, 2008 : 402)

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.4.1. Kuesioner

Menurut (Sugiyono, 2014 : 199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variable yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari



responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas.

3.4.2. Wawancara

Menurut (Sugiyono, 2014 : 115), wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data , apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah responden sedikit/kecil

3.5. Teknik Analisis Data

Pada analisis ini akan dilakukan dua tahap analisis, yaitu deskriptif-kuantitatif. Analisis deskriptif meliputi pengelompokan responden kedalam karakteristik yang telah ditetapkan, yaitu berdasarkan jenis kelamin (Pria dan Wanita), tingkat Pendidikan meliputi Pendidikan Dasar (SD dan SMP), SMA/K, Diploma Tiga (D3), Strata Satu (S1) atau Pascasarjana, serta berdasarkan usia respon dan meliputi kurang atau 30 tahun, antara 31 s/d 35 tahun, 36 s/d 40 tahun, 41 s/d 45 tahun, dan 46 tahun atau lebih (Istijanto, 2013 : 91).

Sedangkan analisis kuantitatif merupakan suatu analisis yang menggunakan dasar pendekatan angka (Istijanto, 2013 : 88).Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda maka terlebih dahulu melakukan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Normalistik, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Autokorelasi, Pengujian Hipotesis serta Koefisien Determinasi (R^2).

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

3.5.1. Analisis Linier Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah alat analisis yang dipergunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variable bebas terhadap variable terikat (Suliyanto, 2011 : 53).

$$y = a + b_1 .x_1 + b_2 . x_2 + e$$

Keterangan :

y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = Kepuasan Kerja

b₁ b₂ = Koefisien Regresi

e = Variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini

3.5.2. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur saha tau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011 : 54). Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik Confirmatory Faktor Analysis (CFA). Confirmatory Faktor Analysis (CFA) adalah analisis faktor untuk menguji unit dimensionalitas atau apakah



indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk atau variable (Ghozali, 2011 : 55).

3.5.3. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indicator dari variable atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011: 47). Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang jika dicobakan secara berulang-ulang pada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis terhadap responden.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Alpha Cronbach. Dengan metode Alpha Cronbach, koefisien yang diukurakan beragam antara 0 hingga 1. Nilai koefisien yang kurang dari 0,6 menunjukkan bahwa keandalan konsistensi internal yang tidak reliable (Arikunto, 2010: 193).

3.5.4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang diperoleh dapat menghasilkan estimator linear yang baik. Agar dalam analisis regresi diperoleh model regresi yang bias dipertanggung jawabkan. Maka harus diperhatikan asumsi-asumsi sebagai berikut:

- a. Terdapat hubungan linear antara variable bebas dan variable terikat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- b. Besarnya varian eror atau (faktor pengganggu) bernilai konstan untuk seluruh variable bebas (bersifat *homoscedasticity*).
- c. Independen dari eror (*non autocorrelation*).
- d. Normalitas dari distribusi eror.
- e. Multikolinearitas yang sangat rendah.

Dalam analisis regresi linear berganda perl umenghindari penyimpangan asumsi klasik supaya tidak timbul masalah dalam penggunaan analisis tersebut. Untuk tujuan tersebut maka harus dilakukan pengujian terhadap tiga asumsi klasik berikut ini:

3.5.5. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berarti ada varian variable pada regresi yang tidak sama (konstan). Sebaliknya varian variable pada model regresi memiliki nilai yang sama (konstan) maka disebut heteroskedastisitas. Yang diharapkan pada model regresi adalah yang homoskedastisitas. Masalah heteroskedastisitas sering terjadi pada penelitian yang menggunakan data *cross-section* (Suliyanto, 2011: 95). Dalam penelitian ini menggunakan uji heteroskedastisitas dengan metode analisis grafik.

3.5.6. Uji Outokorelasi

Outokorelasi adalah keadaan dimana terjadinya korelasi antara residual pada satu pengamatan lain pada model regresi. Uji outokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang terjadi pada residual pada suatu pengamatan lain pada model regresi. Umumnya untuk mengetahui adanya otokorelasi dilakukan uji Durbin-Watson (Suliyanto, 2011 :126). Uji

Durbin-Watson (*Durbin Watson Test*) yang merupakan uji yang sangat populer untuk menguji ada tidaknya masalah outokorelasi dari model empiris yang diestimasi

3.5.7. Uji Normalistik

Uji normalistik dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang distandarisasi pada model regresi pendistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual terstandar tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya. Nilai residual terstandarisasi yang terdistribusi normal jika digambarkan dengan bentuk kurva akan membentuk gambar lonceng (*bell-shaped curve*) yang kedua sisinya melebar sampai tak terhingga. Berdasarkan pengertian uji normalitas tersebut maka uji normalitas disini tidak dilakukan per variable (*univariate*) tetapi hanya terhadap nilai residual terstandarisasinya (*multivariable*) (Suliyanto, 2011 : 69).

Dalam penelitian menggunakan uji normalitas dengan grafik *Normal Probability Plot* (P-PPlot), apabila titik (data) masih berada disekitar garis normal disebut data normal dan begitu juga sebaliknya.

3.6. Uji Hipotesis

3.6.1. Uji Parsial (Uji T)

Menurut Suliyanto (2011:4) nilai t hitung digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial (per variabel) terhadap variable tergantungnya. Apakah variable tersebut memiliki pengaruh yang berarti terhadap variable tergantungnya atau tidak.

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.

Apabila $T_{tabel} > T_{hitung}$, H_0 diterima dan jika $T_{tabel} < T_{hitung}$, maka H_1 diterima. Begitupun jika $\text{sig} > \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima H_1 ditolak dan jika $\text{sig} < \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak H_1 diterima

3.6.2. Uji Secara Simultan (Uji F)

Menurut **Suliyanto (2011:5)** digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variable tergantungnya. Jika variable bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variable tergantung maka model persamaan regresi masuk dalam criteria cocok atau *fit*. Sebaliknya, jika terdapat pengaruh secara simultan maka masuk dalam kategori tidak cocok atau *non fit*.

Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima atau secara bersama-sama variable bebas dapat menerangkan variable terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima secara bersama-sama variable bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variable terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variable bebas terhadap variable terikat dapat digunakan probability sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Jika $\text{sig} > \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima H_1 ditolak dan jika $\text{sig} < \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak H_1 diterima.

3.6.3. Analisis Koefisien Korelasi (R) Koefisien Determinan (R^2)

R adalah koefisien korelasi majemuk yang mengukur tingkat hubungan antara variable dependen (Y) dengan semua variable independen yang menjelaskan secara bersama-sama dan nilainya selau positif. Selanjutnya untuk melakukan pengujian koefisien determinasi (adjusted R^2) digunakan untuk mengukur proporsi atau presentase sumbangan variable

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

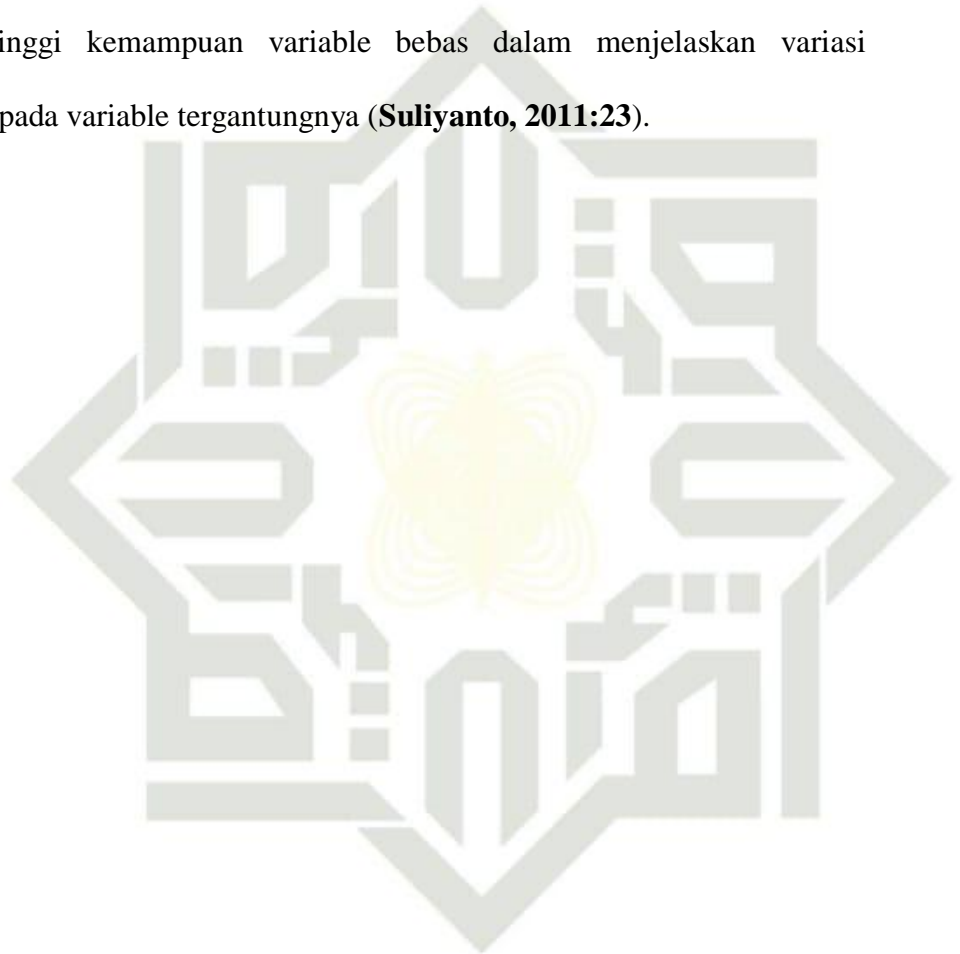
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

independen yang di teliti terhadap variasi naik turunnya variable dependen.

(Suliyanto,2011:23)

Koefisien determinan merupakan besarnya kontribusi variable bebas terhadap variable tergantungnya. Semakin tinggi koefisien determinasi, semakin tinggi kemampuan variable bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada variable tergantungnya (Suliyanto, 2011:23).



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 mengumunkan 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.

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

PT. Tirta Sari Surya (PT. TSS) Rengat merupakan sebuah group perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan Karet Remah (Crumb Rubber) jenis Sir 20. Pada saat ini PT. Tirta Sari Surya Rengat mampu memproduksi sekitar 110 ton Karet Remah kering per hari. PT. Tirta Sari Surya Rengat berada di Desa Kuantan Babu Jl. Pasir Jaya Rengat. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1974 dan mulai beroperasi pada tahun 1975. Dalam perkembangannya, pada tahun 1993, produksi mulai dimaksimalkan hingga sampai sekarang. PT. Tirta Sari Surya (PT. TSS) Rengat adalah salah satu anak cabang dari PT. Kirana Megatara Group yang berkantor di Jakarta Pusat. Saat ini industri sejenis Group dari perusahaan PT. Kirana Megatara terdiri dari 10 (sepuluh) pabrik yang berdomisili di daerah Sumatera dan Kalimantan Barat. Jika dilihat dari tingkat produksi Sir 20 yang dihasilkan, perusahaan tidak melayani pemasaran dalam Negeri, dimana semuanya dialokasikan untuk ekspor. Dan hingga saat ini, pasar ekspor meliputi Negara Amerika dan sebagian kecil ke Eropa dan Asia.

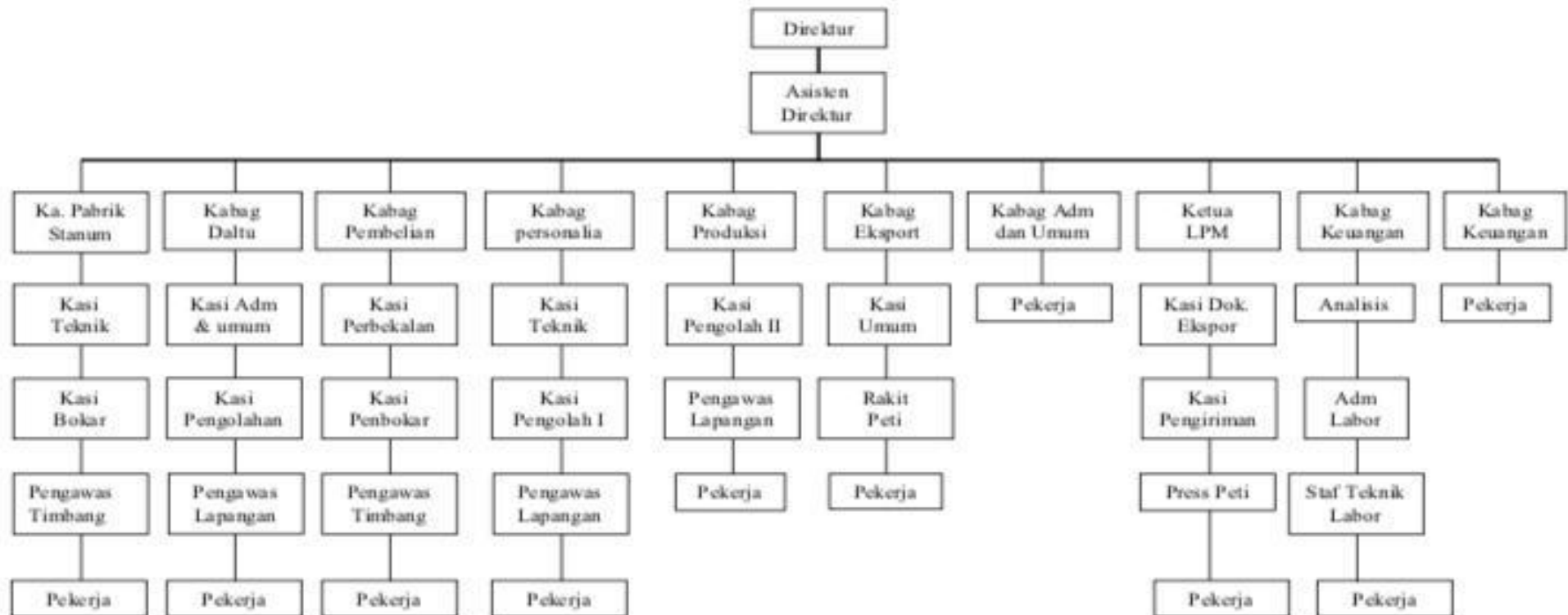
4.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Untuk menjalankan kerja sama yang baik diperlukan suatu tempat yang dinamakan dengan organisasi. Organisasi adalah suatu tempat sekelompok orang yang bekerja sama dalam struktur dan koordinasi tertentu dalam mencapai tujuan

tertentu. Berbagai organisasi memiliki tujuan yang berbeda-beda tergantung pada jenis organisasinya. Salah satunya adalah organisasi perusahaan yang bertujuan untuk memperoleh profit atau keuntungan. Sekalipun tidak semua perusahaan bertujuan untuk mencari keuntungan, namun profit adalah salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dimanapun. Jika tujuan dari perusahaan adalah profit, maka perusahaan atau organisasi bisnis adalah sekumpulan orang atau kelompok yang memiliki tujuan untuk meraih profit dalam kegiatan bisnisnya. Sehingga mereka berupaya untuk mewujudkan tujuannya tersebut melalui kerja sama didalam organisasi tersebut.

Biasanya dalam pengorganisasian, manajer mengalokasikan keseluruhan sumber daya organisasi sesuai dengan rencana yang telah dibuat berdasarkan suatu kerangka kerja. Kerangka kerja organisasi tersebut disebut sebagai desain organisasi (*Organizational design*). Bentuk spesifik dari kerangka kerja organisasi dinamakan dengan Struktur Organisasi (*Structure Organizational*). Struktur organisasi pada dasarnya merupakan desain organisasi dimana manajer melakukan alokasi sumber daya organisasi, terutama yang terkait dengan pembagian kerja dan sumber daya yang dimiliki organisasi serta bagaimana keseluruhan kerja tersebut dapat dikoordinasikan dan dikomunikasikan. Struktur organisasi yang penulis maksud dalam penulisan skripsi ini adalah suatu struktur atau bagan organisasi 54 yang menggambarkan garis kerja sama antara individu-individu yang tergabung didalam organisasi PT. Tirta Sari Surya (PT.TSS) Rengat. Berikut ini dapat kita lihat bentuk struktur organisasi PT. Tirta Sari Surya (PT.TSS) Rengat sebagai berikut:

GAMBAR IV.1
STRUKTUR ORGANISASI PT. TIRTA SARI SURYA RENGAT



Sumber: PT. Tirta Sari Surya Renga

4.3 Aktivitas Perusahaan

Untuk melihat bagaimana proses produksi pengolahan Karet Remah (*Crumb Rubber*) pada PT. Tirta Sari Surya (PT. TSS) Rengat, dapat dilihat pada gambar berikut ini :

1. Proses pengolahan tahap I

Dalam tahap ini, bahan baku diubah menjadi Blanket, yaitu lembaran karet yang telah dibebaskan dari kotoran yang dilakukan dengan beberapa langkah sebagai berikut:

- a) Pemecahan Bokar menjadi bongkahan lebih kecil dengan menggunakan mesin pemecah (*Breaker*).
- b) Bongkahan besar dari Breaker dimasukkan kedalam bak air dan selanjutnya dimasukkan kedalam mesin penghancur dengan menggunakan mesin *Hammermill-I* guna diperkecil bongkahannya kemudian dimasukkan kedalam air.
- c) Butiran Bokar dari *Hammermill-I* diteruskan ke *Hammermill-II* dimasukkan kedalam bak bundar, guna memperkecil butiran- butirannya.
- d) Butiran-butiran Bokar dari *Hammermill-II* dimasukkan kedalam bak bundar guna menjalani proses *Marco Blending* guna untuk mendapatkan butiran-butiran Bokar yang tercampur secara homogen.
- e) Butiran Bokar dari proses *Marco – Blending* dipadukan menjadi lembaran melalui mesin *Peletizer*.
- f) Lembaran Karet dari *Peletizer* dipadatkan dalam proses *Micro Blending* dengan cara digiling dengan Creper berulang-ulang. Selanjutnya

lembaran ini digantungkan dikamar jemur untuk pengeringan secara alamiah tidak dengan panas api langsung atau terkena sinar matahari langsung. Proses pengeringan alamiah berlangsung selama 10 – 25 hari diperoleh hasil berupa Blanket kering.

2. Proses Pengelolahan Tahap II

Dalam tahap ini bahan olahan (blanket kering dari peroses pengeringan alamiah) dirubah menjadi hasil akhir yaitu karet remah atau krum rubber dilakukan langkah-langkah:

- a. Blengket kering dihacurkan kembali menggunakan granulatir/ mesin cutter dan butiran-butiran yang terjadi (granula) kemudian dimasukan kedalam bak air serta disemprotkan dengan air bersih.
- b. Granula dari bak pencuci dimasukan kedalam lori-lori untuk selanjutnya dimasukan kedalam ruang *dryer* guna mengalami proses pengeringan mekanis.
- c. Granula dalam lori yang telah mengalami proses pengeringan mekanis dan keluar dari dryer diturunkan temperaturnya menjadi sekitar 400C.
- d. Selanjutnya dikeluarkan dari lori, ditimbang perbongkah seberat 35 kg dan dimampatkan dengan mesin kempa(*hydraulic pressure*).
- e. Bandela karet yang terjadi dibungkus dengan pelastik kemudian dikemas kedalam pallet dengam berat netto 1260 kg.

Demikian proses produksi *Crumb Rubber*/ karet dari tahapan I sampai tahapan II. Mesin dan peralatan yang dimiliki oleh perusahaan ini adalah yang bersifat khusus yang pada umumnya dibeli semenjak tahun 1975 dan sampai saat

ini masih digunakan. Mesin-mesin ini bertujuan untuk satu produk saja yaitu *crumb rubber*.

Meskipun dalam melaksanakan proses produksi mesin ini mempunyai tugas yang berbeda-beda tetapi antara satu dengan yang lainnya tidak dapat dipisahkan. Mesin *Breaker* disamping mempunyai fungsi menghancurkan balok-balok karet juga dapat diketahui mutu dan jenis karet yang akan di olah.

Kemudian mesin *hammermill* merupakan gilingan berpalu dan mesin ini mesin ini mampu menghilangkan kotoran dari pecahaan karet dengan kadar kebersihan 95%. Mesin mengel memiliki tugas untuk membentuk lempengan karet dengan ketebalan 10 mm dan dengan pajang 5-8 m. Mesin ini mempunyai ukuran panjang 28 inch dengan diameter gilingan 14 inch dan terdapat dua rol/ gilingan yang berkomputer kecepatan yang tidak sama. Kemudian diteruskan ke mesin drayer. Mesin mempunyai bentuk seperti oven yang terdiri dari empat kompartmen dimana masing-masing kompartmen dipisah secara efektif oleh sekat-sekat. Dua sekat yang berikut pertama menghembuskan udara panas dari atas dan dua sekat berikutnya berlangsung mengeringkan air pada karet dengan cara difusi yaitu udara panas dihembuskan 59 dari bagian bawah kompartmen dan diresirkulasikan. Cutermill / granula berfungsi untuk meremah lembaran karet menjadi ketebalan diameter 5-8 m. Mesin press yaitu yang berfungsi untuk membentuk lempengan-lempengan karet tadi menjadi bal atau bandela dengan berat perbal-nya 35 kg. Untuk lebih mempercepat dan memperlancar proses pengolahan karet menjadi *crumb rubber* dari keproses selanjutnya digunakan conveyor atau ban berjalan. Untuk menggerakkan mesin- mesin ini secara tidak

langsung perusahaan ini menggunakan diesel generating set yang masing-masing berkekuatan 500 kw dan 175 kw. Aktivitas utama PT. Tirta Sari Surya Rengat adalah mengolah bahan baku karet menjadi bahan *crumb ruberr* yang dihasilkan oleh perusahaan ini, kemudian dipasarkan lagi kebeberapa perusahaan industri yang menggunakan *rubber* sebagai bahan bakunya, misalnya saja industri pembuatan ban, latex dan lain-lain.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilaksanakan untuk menguji pengaruh variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian administrasi pada PT. Tirta Sari Surya Rengat Kabupaten Indragiri Hulu. Dari hasil dan analisis data serta pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi pada PT. Tirta Sari Surya Rengat Kabupaten Indragiri Hulu. Hal ini dibuktikan dengan nilai nilai $t_{hitung} (4,053) > t_{tabel} (2,00404)$ dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian Administrasi pada PT. Tirta Sari Surya Rengat Kabupaten Indragiri Hulu.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi pada PT. Tirta Sari Surya Rengat Kabupaten Indragiri Hulu. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} (4,662) > t_{tabel} (2,00404)$ dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian Administrasi pada PT. Tirta Sari Surya Rengat Kabupaten Indragiri Hulu.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

3. Lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Bagian Administrasi pada PT. Tirta Sari Surya Rengat Kabupaten Indragiri Hulu. Hal ini dibuktikan dengan $F_{hitung} (40,867) > F_{tabel} (3,20)$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Maka secara simultan atau bersamaan lingkungan kerja serta kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian Administrasi pada PT. Tirta Sari Surya Rengat Kabupaten Indragiri Hulu.
4. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,629 atau 62,9% berarti Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan Bagian Administrasi pada PT. Tirta Sari Surya Rengat Kabupaten Indragiri Hulu sebesar 62,9% sementara sisanya sebesar 37,1% dipengaruhi oleh variabel lain seperti kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 62,9% pada perusahaan tersebut.

6.2 Saran

1. Bagi PT. Tirta Sari Surya Rengat Kabupaten Indragiri Hulu Bagian Administrasi untuk lebih berperan aktif lagi dalam meningkatkan fasilitas lingkungan kerja karyawan sebagaimana yang dibutuhkan dan menunjang karyawan guna meningkatnya kinerja karyawan dalam bekerja seperti: memperbaiki sirkulasi udara didalam ruangan untuk menetralsisir bau-bau



dari luar ruangan serta menata kembali pengalokasian ruangan kerja karyawan bagian administrasi, agar dapat memberikan ketenangan kepada karyawan dalam bekerja dan penerapan sikap adil antar sesama karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini diharapkan lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan agar tetap di pertahankan dan lebih ditingkatkan agar kinerja karyawan lebih meningkat lagi.

2. Karyawan yang telah diberi kesempatan bergabung dan bekerja di Bagian Administrasi Pada PT. Tirta Sari Surya Rengat Kabupaten Indragiri Hulu sejatinya mampu memaksimalkan kinerja karyawan serta mampu beradaptasi lebih baik dengan lingkungan kerja sekitar dengan menyingkirkan hal-hal yang bersifat pribadi, agar tercapainya kinerja yang baik di dalam PT. Tirta Sari Surya Rengat Kabupaten Indragiri Hulu Bagian Administrasi.
3. Perusahaan diharapkan mampu meningkatkan aspek kepuasan kerja karyawan dalam menjalin hubungan yang baik antar sesama karyawan seperti: diadakannya pertemuan bulanan guna mempererat hubungan silaturahmi, hidupkan budaya saling tolong menolong antar sesama karyawan, serta saling menghargai agar terjalinnya hubungan kerja yang baik.
4. Untuk peneliti selanjutnya hendaklah lebih mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan dengan menggunakan analisis data yang berbeda serta

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.

menambah jumlah variabel yang lainnya seperti kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.



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.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Al-Qur'an dan Terjemahan. Jakarta Selatan : Wali
- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- As'ad, M. (2008). *Psikologi industri*. Yogyakarta: Yogyakarta Liberty.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Bayu. 2012. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Vision Land Bagian Packing)*. <http://ejournal3.undip.ac.id>. Diakses pada 25 April
- Dadang 2013. *E-Business & E- Commerce*. Yogyakarta : Andi
- Diana Sulianti. 2015. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara*.
<http://jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/man/article/view/17742>.
 Diakses pada 27 April 2019
- Edy Sutrisno 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Jakarta. Pranada Media Group
- Ghozali, Imam. 2011. *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS"*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T., & Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo.
- Mangkunegara,A,A Anwar Prabu 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Marwansyah 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung : Alfabeta
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam : Pekanbaru
- Rahmawan. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero)*

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.

Kantor Direksi Bandara Lampung.
https://repository.usd.ac.id/10037/2/122214111_full.pdf Diakses pada 25 April 2019

Rena Prilian, dkk 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mitra Global Holiday Jimbaran Bali*.
<https://ojs.unud.ac.id/index.php/pariwisata/article/view/26840> Diakses pada 10 Juli 2019

Robbins, S. P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat

Sedarmayanti 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama

Siagian 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara

Sindy Dwi Kurnia Lestara. *Pengaruh Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Citra Riau Sarana Dua Bagian Sortasi Kabupaten Kuantan Singingi*.
<https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFSIP/article/view/19006> Diakses pada 25 April 2019

Siti Sulistina, dkk 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mulia Jaya Muffler Malang*.
<https://media.neliti.com/media/publications/190354-ID-pengaruh-lingkungan-kerja-dan-kepuasan-k.pdf>. Diakses pada 10 Juli 2019

Soetjipto, Budi W. 2008. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta

Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Sgiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.

Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS Edisi 1*. Yogyakarta : Andi Yogyakarta.

Umni Kalsum.2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru (Kasus Pada Karyawan Bagian SDM)*.
<https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFSIP/article/view/11251>. Diakses pada 27 April 2019

Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali

Yari Renata Riska 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Dapensi Dwikarya Bandung*. https://www.researchgate.net/publication/328677143PENGARUH_KEPUASAN_KERJA_TERHADAP_KINERJA

[KARYAWAN PT DAPENSI DWIKARYA BANDUNG/link/5bdb8d904585150b2b982ab6/download](https://www.dapensi-dwikarya.com/5bdb8d904585150b2b982ab6/download) . Diakses pada 10 Juli 2019

Yari Renata Riska, dkk. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dapensi Dwikarya Bandung.* <http://oanlibrary.telkomuniversity.ac.id>. Diakses pada 10 Juli 2019



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

Lampiran 1 : Kuesioner
KUESIONER

Kepada Yth,

Bapak/Ibu

Di-

PT. Tirta Sari Surya Rengat Kabupaten Indragiri Hulu

Dengan Hormat,

Dalam rangka menyelesaikan penelitian dengan judul **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TIRTA SARI SURYA RENGAT KABUPATEN INDRAGIRI HULU BAGIAN ADMINISTRASI** Maka saya mohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu menjawab beberapa pernyataan atau kuesioner yang telah disediakan. Jawaban Bapak/Ibu diharap objektif artinya di isi apa adanya, ada pun tujuan dari kuesioner ini adalah sebagai data penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir. Data dan identitas Bapak/Ibu akan dijaga kerahasiaannya. Atas kesediaan, bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu, saya ucapkan terimakasih.

Pekanbaru

Peneliti

Petunjuk pengisian kuesioner

1. Isilah identitas anda pada lembar yang tersedia
2. Pilih dan silang (X) salah satu dari beberapa alternative jawaban yang dianggap benar dan sesuai apa yang Bapak/Ibu ketahui.
3. Keterangan :

a. SS : Sangat Setuju b. S : Setuju c. CS : Cukup Setuju	d. TS : Tidak Setuju e. STS : Sangat Tidak Setuju
-------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------

Identitas Responden

1. Nama : _____
2. Jenis Kelamin : Pria
 Wanita
3. Umur : _____
Pendidikan : SD D3
 SMP/Sederajat S1
 SMA/Sederajat S2
4. Lama Bekerja : 1 Tahun 5-10 Tahun
 1-5 Tahun >10 Tahun

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.



Kuesioner Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mampu mencapai standar kualitas kerja yang ditetapkan karyawan.					
2.	Saya memiliki kemampuan (<i>Skill</i>) sesuai dengan tugas yang saya kerjakan.					
3.	Saya berusaha mencapai target pekerjaan yang di tetapkan perusahaan.					
4.	Kuantitas kerja yang saya hasilkan sesuai dengan waktu yang ditentukan.					
5.	Saya mampu menyelesaikan tugas tanpa adanya kesalahan.					
6.	Saya selalu teliti terhadap pekerjaan saya					
7.	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya lakukan.					
8.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					

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



Kuesioner Variabel Independen : Lingkungan Kerja (X₁)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Lingkungan Kerja Fisik						
1.	Penerangan lampu dalam ruangan kerja saya sudah memadai					
2.	Sirkulasi diruangan saya sudah baik untuk menunjang aktivitas kerja yang baik					
3.	Pengaturan dan pengendalian suara diruang kerja sudah diperhatikan oleh perusahaan dengan baik					
4.	Penataan warna yang tepat di ruang kerja menimbulkan rasa percaya diri untuk semangat dalam bekerja					
5.	Ruang kerja di tempat saya bekerja telah memberikan rasa nyaman					
6.	Saya merasa aman saat saya bekerja sehingga saya tidak pernah merasakan gelisah.					
Lingkungan Kerja Non Fisik						
1.	Atasan saya selalu memberikan dukungan dan bimbingan kepada saya dalam menyelesaikan masalah.					
2.	Atasan selalu berlaku adil pada seluruh karyawan.					
3.	Rekan kerja selalu memotivasi saya dalam menyelesaikan pekerjaan.					
4.	Saya dapat menjalin kerjasama yang baik dengan sesama rekan kerja.					
5.	Saya selalu menghargai karyawan yang jabatannya dibawah saya.					
6.	Saya menjalin hubungan yang baik dengan atasan.					

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



Kuesioner Variabel Independen : Kepuasan Kerja (X₂)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya ditempatkan sesuai dengan keahlian saya dalam bekerja					
2.	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan saya					
3.	Saya selalu memikirkan pekerjaan saya tanpa mengenal waktu					
4.	Pada dasarnya saya antusias dengan pekerjaan saya saat ini					
5.	Saya mendapat dukungan moral dari sesama rekan kerja ketika mendapatkan masalah dalam pekerjaan					
6.	Saya merasa senang dengan jabatan saat ini, karena sesuai dengan yang di harapkan					
7.	Saya selalu mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan					
8.	Saya hadir tepat waktu dikantor setiap hari jam kerja					
9.	Saya mendapatkan kesempatan untuk kenaikan jabatan					
10.	Freskuensi waktu untuk karyawan dirasakan sudah tepat					

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.



Lampiran 2 : Tabulasi

Kinerja

Responden	Kinerja (Y)								Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	
sampel 1	5	3	5	5	4	3	3	4	32
sampel 2	5	5	5	5	4	5	5	5	39
sampel 3	4	2	4	4	4	3	3	4	28
sampel 4	4	4	3	3	4	3	3	3	27
sampel 5	5	4	5	5	5	3	4	5	36
sampel 6	4	5	4	4	5	5	4	5	36
sampel 7	4	4	2	2	3	3	3	3	24
sampel 8	5	4	2	2	3	3	2	4	25
sampel 9	5	3	5	5	3	2	3	3	29
sampel 10	4	3	2	4	4	3	2	4	26
sampel 11	5	4	5	5	4	4	4	4	35
sampel 12	5	4	4	2	4	4	4	3	30
sampel 13	4	3	4	4	3	4	4	3	29
sampel 14	2	4	2	3	2	3	3	4	23
sampel 15	5	3	5	5	3	3	3	4	31
sampel 16	4	2	4	4	3	3	3	3	26
sampel 17	4	4	3	4	4	4	4	4	31
sampel 18	5	3	5	5	2	2	4	4	30
sampel 19	5	3	4	5	4	3	3	3	30
sampel 20	5	5	5	5	5	5	5	5	40
sampel 21	4	3	4	4	4	3	3	4	29
sampel 22	5	3	5	5	4	5	4	4	35
sampel 23	4	4	4	4	3	4	4	4	31
sampel 24	5	3	5	5	3	3	4	4	32
sampel 25	2	4	3	5	3	4	5	4	30
sampel 26	4	3	4	4	3	3	4	3	28
sampel 27	5	5	5	5	4	4	5	5	38
sampel 28	5	5	5	5	4	5	3	4	36
sampel 29	5	5	5	5	4	4	5	4	37
sampel 30	2	4	5	3	4	3	4	4	29
sampel 31	3	4	3	3	4	4	4	5	30
sampel 32	3	3	4	3	4	5	5	4	31

- 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.

sampel 33	5	4	5	5	3	4	4	5	35
sampel 34	5	3	4	5	3	5	4	4	33
sampel 35	3	4	4	3	4	4	4	4	30
sampel 36	5	5	5	4	4	3	5	5	36
sampel 37	2	3	1	1	4	3	4	4	22
sampel 38	4	3	4	4	3	4	3	4	29
sampel 39	3	3	3	3	3	4	3	4	26
sampel 40	2	4	5	4	4	3	5	5	32
sampel 41	3	4	3	3	4	3	5	4	29
sampel 42	2	4	1	1	4	4	4	4	24
sampel 43	4	5	4	4	4	4	2	5	32
sampel 44	5	5	5	4	5	5	5	5	39
sampel 45	2	4	3	5	3	4	3	4	28
sampel 46	4	3	4	4	3	4	4	4	30
sampel 47	2	4	1	1	4	3	3	3	21
sampel 48	3	3	5	5	4	4	3	3	30

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.



Lingkungan Kerja

Responden	Lingkungan Kerja(X1)												Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	
sampel 1	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	58
sampel 2	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	57
sampel 3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
sampel 4	2	4	2	1	1	3	3	2	2	4	3	5	32
sampel 5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	56
sampel 6	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	43
sampel 7	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	2	4	48
sampel 8	4	5	4	4	3	4	4	4	3	5	2	4	46
sampel 9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59
sampel 10	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	2	4	51
sampel 11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
sampel 12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	47
sampel 13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
sampel 14	4	2	4	2	2	1	3	1	5	3	2	3	32
sampel 15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
sampel 16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
sampel 17	1	2	1	3	4	4	2	2	3	3	3	4	32
sampel 18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
sampel 19	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	55
sampel 20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
sampel 21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
sampel 22	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	54

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.

sampel 23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	49
sampel 24	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	58
sampel 25	1	2	1	2	1	3	2	1	4	5	3	5	30
sampel 26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	49
sampel 27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59
sampel 28	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	56
sampel 29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	58
sampel 30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	5	3	36
sampel 31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
sampel 32	2	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	39
sampel 33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	58
sampel 34	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	54
sampel 35	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	42
sampel 36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
sampel 37	2	3	3	1	2	2	1	1	3	2	1	1	22
sampel 38	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	42
sampel 39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
sampel 40	5	3	5	5	5	3	5	3	5	1	5	5	50
sampel 41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
sampel 42	2	3	3	1	2	2	1	1	3	2	1	1	22
sampel 43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	49
sampel 44	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	57
sampel 45	2	3	2	2	2	3	2	2	4	5	3	5	35
sampel 46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	49
sampel 47	2	3	3	1	2	2	1	1	3	2	1	1	22
sampel 48	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	56



Kepuasan Kerja

Responden	Kepuasan Kerja (X2)										Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
sampel 1	3	3	3	4	1	2	3	4	3	4	30
sampel 2	3	3	3	4	1	2	3	5	3	4	31
sampel 3	3	4	4	3	2	3	4	3	4	5	35
sampel 4	3	2	4	4	2	4	4	4	5	4	36
sampel 5	3	3	5	3	3	3	4	5	3	1	33
sampel 6	3	3	5	5	3	3	5	4	5	5	41
sampel 7	3	3	4	4	3	3	4	5	4	4	37
sampel 8	3	3	4	3	3	2	4	4	4	5	35
sampel 9	4	4	3	2	4	4	3	5	2	1	32
sampel 10	4	4	2	2	4	4	3	1	4	4	32
sampel 11	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	45
sampel 12	5	4	3	2	4	5	2	2	2	5	34
sampel 13	3	2	2	4	4	3	4	3	3	2	30
sampel 14	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	39
sampel 15	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	39
sampel 16	4	4	3	3	4	4	3	2	2	5	34
sampel 17	3	2	5	3	4	4	2	3	3	5	34
sampel 18	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	37
sampel 19	4	4	1	2	4	4	3	2	4	4	32
sampel 20	4	4	3	4	4	4	3	5	2	1	34
sampel 21	4	5	3	5	4	5	3	4	3	3	39
sampel 22	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	41

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 mengumpukan 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.

sampel 23	4	4	3	5	4	4	3	4	3	2	36
sampel 24	3	3	5	5	4	3	5	5	4	4	41
sampel 25	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	40
sampel 26	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
sampel 27	5	5	4	5	4	5	3	3	4	5	43
sampel 28	4	5	4	4	4	3	4	4	3	5	40
sampel 29	5	5	3	5	5	5	3	5	3	4	43
sampel 30	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	46
sampel 31	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	46
sampel 32	5	5	5	4	5	5	2	4	2	5	42
sampel 33	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	37
sampel 34	5	5	3	5	5	5	3	3	3	3	40
sampel 35	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	44
sampel 36	5	4	3	3	5	4	4	4	4	5	41
sampel 37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
sampel 38	5	4	4	4	5	4	5	3	2	4	40
sampel 39	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	44
sampel 40	4	5	4	5	5	5	3	3	3	3	40
sampel 41	5	5	4	5	5	5	4	3	4	5	45
sampel 42	4	4	4	4	5	4	2	4	3	5	39
sampel 43	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	45
sampel 44	5	5	3	4	5	5	4	4	4	4	43
sampel 45	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	46
sampel 46	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	44
sampel 47	5	5	4	4	5	5	3	4	3	4	42
sampel 48	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	47



Lampiran 3 : Uji Validitas

Kinerja

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Total
P1 Pearson Correlation	1	.081	.600**	.549**	.092	.103	.011	.116	.612**
Sig. (2-tailed)		.584	.000	.000	.534	.487	.940	.433	.000
N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
P2 Pearson Correlation	.081	1	.100	-.002	.437**	.408**	.384**	.555**	.520**
Sig. (2-tailed)	.584		.499	.990	.002	.004	.007	.000	.000
N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
P3 Pearson Correlation	.600**	.100	1	.784**	.161	.182	.342*	.293*	.799**
Sig. (2-tailed)	.000	.499		.000	.275	.216	.017	.043	.000
N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
P4 Pearson Correlation	.549**	-.002	.784**	1	-.035	.171	.146	.245	.691**
Sig. (2-tailed)	.000	.990	.000		.816	.246	.322	.094	.000
N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
P5 Pearson Correlation	.092	.437**	.161	-.035	1	.367*	.284	.382**	.463**
Sig. (2-tailed)	.534	.002	.275	.816		.010	.050	.007	.001
N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
P6 Pearson Correlation	.103	.408**	.182	.171	.367*	1	.366*	.368*	.548**
Sig. (2-tailed)	.487	.004	.216	.246	.010		.010	.010	.000
N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
P7 Pearson Correlation	.011	.384**	.342*	.146	.284	.366*	1	.415**	.560**
Sig. (2-tailed)	.940	.007	.017	.322	.050	.010		.003	.000
N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
P8 Pearson Correlation	.116	.555**	.293*	.245	.382**	.368*	.415**	1	.619**
Sig. (2-tailed)	.433	.000	.043	.094	.007	.010	.003		.000
N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Total Pearson Correlation	.612**	.520**	.799**	.691**	.463**	.548**	.560**	.619**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	
N	48	48	48	48	48	48	48	48	48

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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



Lingkungan Kerja

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	Total
P1 Pearson Correlation	1	.737**	.973**	.823**	.808**	.685**	.894**	.807**	.788**	.308	.659**	.560**	.898**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.033	.000	.000	.000
N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
P2 Pearson Correlation	.737**	1	.741**	.723**	.679**	.847**	.746**	.828**	.537**	.486**	.554**	.569**	.834**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
P3 Pearson Correlation	.973**	.741**	1	.764**	.787**	.640**	.824**	.738**	.772**	.243	.581**	.454**	.844**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.096	.000	.001	.000
N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
P4 Pearson Correlation	.823**	.723**	.764**	1	.943**	.820**	.886**	.874**	.715**	.378**	.738**	.670**	.930**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.008	.000	.000	.000
N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
P5 Pearson Correlation	.808**	.679**	.787**	.943**	1	.793**	.808**	.816**	.689**	.265	.689**	.566**	.881**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.069	.000	.000	.000
N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
P6 Pearson Correlation	.685**	.847**	.640**	.820**	.793**	1	.805**	.856**	.589**	.578**	.728**	.734**	.899**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
P7 Pearson Correlation	.894**	.746**	.824**	.886**	.808**	.805**	1	.887**	.767**	.446**	.791**	.724**	.953**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.000	.000
N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
P8 Pearson Correlation	.807**	.828**	.738**	.874**	.816**	.856**	.887**	1	.638**	.483**	.724**	.607**	.921**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.001	.000	.000	.000
N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

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



©

P9	Pearson Correlation	.788**	.537**	.772**	.715**	.689**	.589**	.767**	.638**	1	.344*	.668**	.622**	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.017	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
P10	Pearson Correlation	.308*	.486**	.243	.378**	.265	.578**	.446**	.483**	.344*	1	.352*	.519**	.531**
	Sig. (2-tailed)	.033	.000	.096	.008	.069	.000	.001	.001	.017		.014	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
P11	Pearson Correlation	.659**	.554**	.581**	.738**	.689**	.728**	.791**	.724**	.668**	.352*	1	.723**	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.014		.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
P12	Pearson Correlation	.560**	.569**	.454**	.670**	.566**	.734**	.724**	.607**	.622**	.519**	.723**	1	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Total	Pearson Correlation	.898**	.834**	.844**	.930**	.881**	.899**	.953**	.921**	.800**	.531**	.818**	.768**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Stage I

Kepuasan Kerja

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
P1 Pearson Correlation	1	.836**	.086	.223	.785**	.836**	-.016	-.073	-.106	.186	.671**
Sig. (2-tailed)		.000	.561	.128	.000	.000	.913	.624	.475	.207	.000
N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
P2 Pearson Correlation	.836**	1	.090	.310*	.656**	.748**	-.016	-.029	-.109	.116	.642**
Sig. (2-tailed)	.000		.541	.032	.000	.000	.914	.842	.459	.434	.000
N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
P3 Pearson Correlation	.086	.090	1	.397**	.169	.116	.335*	.285*	.235	.223	.557**
Sig. (2-tailed)	.561	.541		.005	.250	.433	.020	.049	.108	.128	.000

arif Kasim 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 mengumpulkan 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 mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

N		48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
P4	Pearson Correlation	.223	.310*	.397**	1	.260	.257	.298*	.379**	.267	.069	.636**
	Sig. (2-tailed)	.128	.032	.005		.074	.078	.040	.008	.067	.644	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
P5	Pearson Correlation	.785**	.656**	.169	.260	1	.775**	.050	-.059	-.068	.065	.657**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.250	.074		.000	.737	.690	.645	.663	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
P6	Pearson Correlation	.836**	.748**	.116	.257	.775**	1	-.126	-.156	-.081	.051	.607**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.433	.078	.000		.393	.290	.582	.733	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
P7	Pearson Correlation	-.016	-.016	.335*	.298*	.050	-.126	1	.334*	.607**	.098	.473**
	Sig. (2-tailed)	.913	.914	.020	.040	.737	.393		.020	.000	.509	.001
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
P8	Pearson Correlation	-.073	-.029	.285*	.379**	-.059	-.156	.334*	1	.196	-.133	.327*
	Sig. (2-tailed)	.624	.842	.049	.008	.690	.290	.020		.182	.366	.023
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
P9	Pearson Correlation	-.106	-.109	.235	.267	-.068	-.081	.607**	.196	1	.408**	.444**
	Sig. (2-tailed)	.475	.459	.108	.067	.645	.582	.000	.182		.004	.002
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
P10	Pearson Correlation	.186	.116	.223	.069	.065	.051	.098	-.133	.408**	1	.415**
	Sig. (2-tailed)	.207	.434	.128	.644	.663	.733	.509	.366	.004		.003
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Total	Pearson Correlation	.671**	.642**	.557**	.636**	.657**	.607**	.473**	.327*	.444**	.415**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.023	.002	.003	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Lampiran 4 : Uji Reliabilitas

Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.751	.759	8

Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.961	.962	12

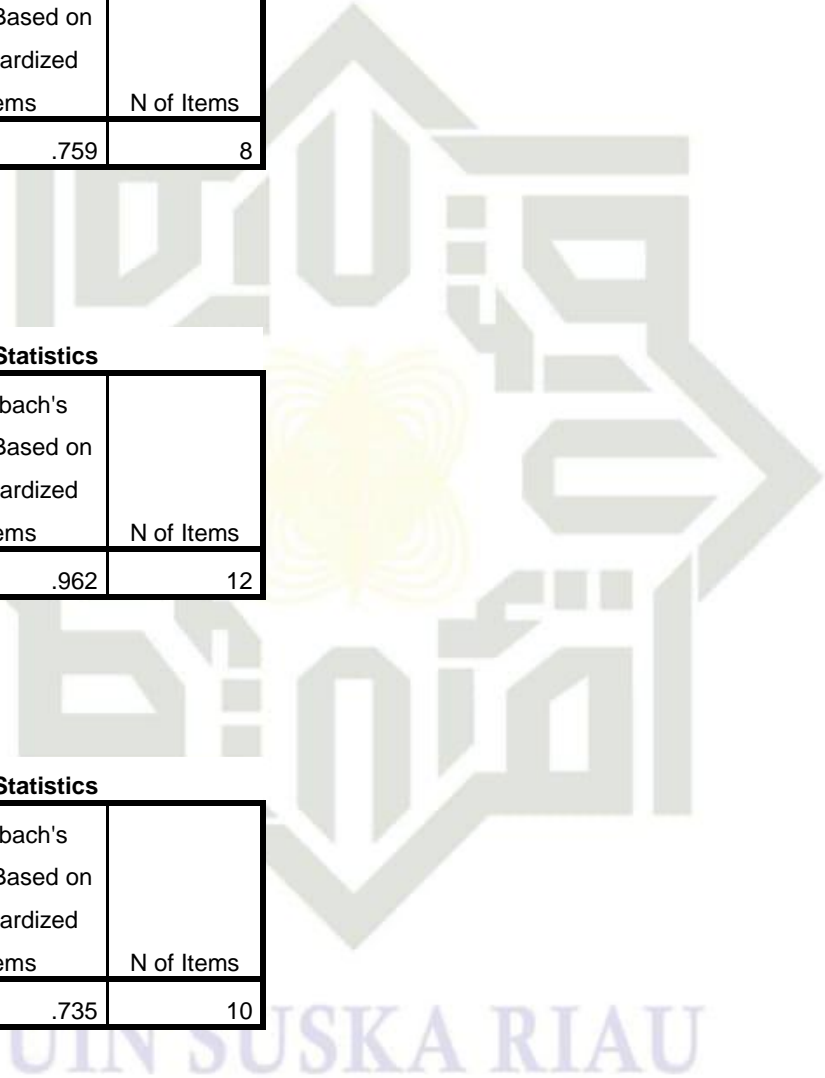
Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.724	.735	10

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.

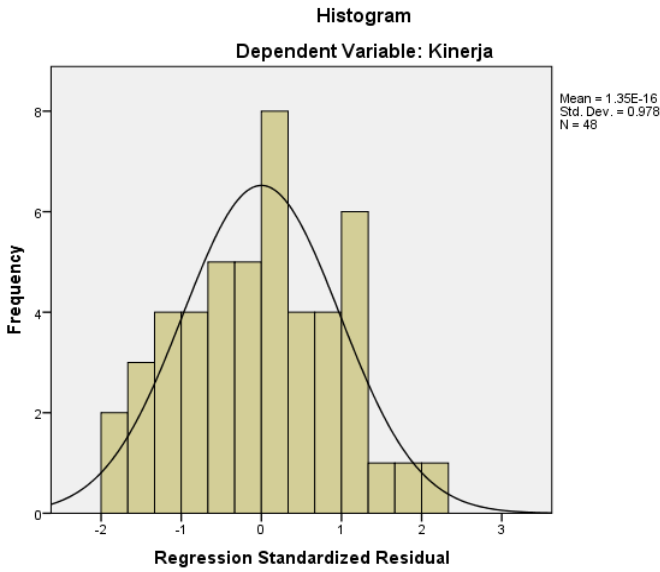




Lampiran 5 : Uji Asumsi Klasik

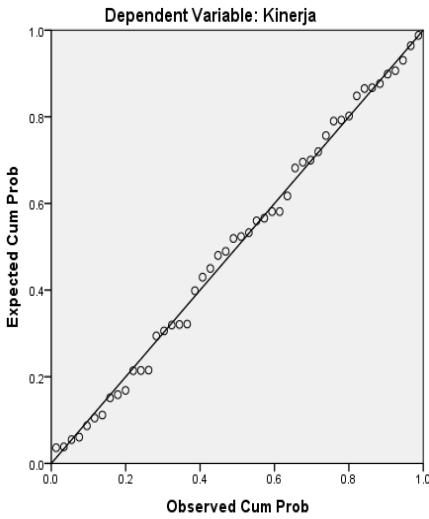
Uji Normalitas Data

Uji Normalitas Histogram



Uji Normalitas Garis Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



- 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 mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

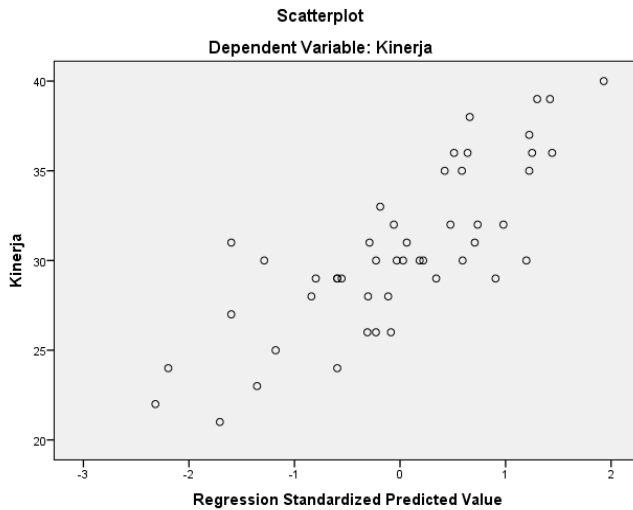
Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.938	3.196		1.545	.129		
	Lingkungan_Kerja	.173	.043	.426	4.053	.000	.714	1.400
	Kepuasan_Kerja	.446	.096	.490	4.662	.000	.714	1.400

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Heteroskedastisitas



Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.803 ^a	.645	.629	2.769	1.904

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Lingkungan_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	626.531	2	313.266	40.867	.000 ^b
	Residual	344.948	45	7.666		
	Total	971.479	47			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Lingkungan_Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.803 ^a	.645	.629	2.769	.645	40.867	2	45	.000	1.904

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Lingkungan_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja



Lampiran 6 : Uji Analisis Data Penelitian

Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.150	2.316		3.088	.003		
Stres_Kerja	.196	.062	.273	3.138	.003	.504	1.985
Keselamatan_Dan_Kesehatan_Kerja	.540	.068	.688	7.903	.000	.504	1.985

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji T hitung

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.150	2.316		3.088	.003
Stres_Kerja	.196	.062	.273	3.138	.003
Keselamatan_Dan_Kesehatan_Kerja	.540	.068	.688	7.903	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Uji F hitung

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1453.475	2	726.737	106.431	.000 ^b
	Residual	334.583	49	6.828		
	Total	1788.058	51			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Keselamatan_Dan_Kesehatan_Kerja, Stres_Kerja

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.902 ^a	.813	.805	2.613

a. Predictors: (Constant), Keselamatan_Dan_Kesehatan_Kerja, Stres_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

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 mengumunkan 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.

DAFTAR RIWAYAT PENULIS



DETA PASCARINO, lahir di Benai pada tanggal 05 Mei 1996. Merupakan anak ke tiga dari 3 bersaudara, dari pasangan Aben Kastio (Alm) dan Nurlela. Penulis menempuh pendidikan formal dimulai dari sekolah dasar di SDN 007 Pekan Tua, kecamatan Kempas kabupaten Indragiri Hilir, lulus pada tahun 2008.

Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan ke Sekolah Menengah Pertama di SMPN 3 Kempas Kabupaten Indragiri Hilir. Dan dari Sekolah Menengah Pertama lulus pada tahun 2011. Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan pada 2011 ke Sekolah Menengah Atas di SMAN DHARMA PENDIDIKAN kempas dan lulus pada tahun 2014. Penulis tidak langsung melanjutkan pendidikan selama satu tahun untuk mencoba mencari jati diri dengan bekerja membantu orang tua.

Penulis kemudian melanjutkan pendidikan S1 (Strata 1) pada tahun 2015 dan diterima pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Penulis pernah melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) Kantor Camat Kempas Kabupaten Indragiri Hilir.

Penulis melakukan penelitian Pada PT. Tirta Sari Surya Rengat Desa Kuantan Babu Jl. Pasir Jaya Rengat ,kabupaten Indragiri Hulu dengan judul “*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi Pada PT. Tirta Sari Surya Rengat Kabupaten Indragiri Hulu*”. Di bawah bimbingan Ibu Henni Indrayani SE,MM. Pada tanggal 12 Desember 2019, penulis dinyatakan LULUS melalui sidang Munaqasah pada Program Studi Manajemen dan berhak menyandang gelar Serjana Ekonomi (SE).