

**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.

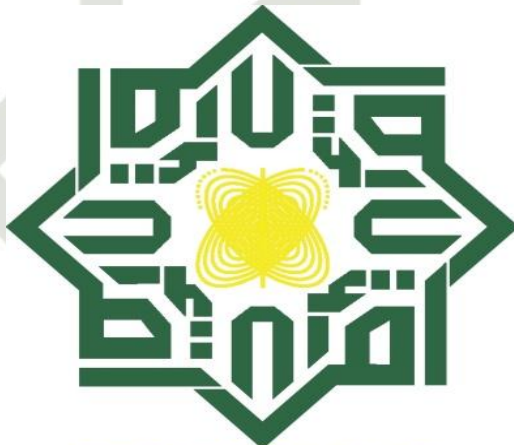
**PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENEMPATAN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. ANEKA INTI PERSADA
PKS TELUK SIAK**

SKRIPSI

OLEH :

TITIN PRIHATINI

NIM : 11671200672



UIN SUSKA RIAU

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

2020



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.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : TITIN PRIHATINI
 NIM : 11671200672
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : VIII (DELAPAN)
 JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENEMPATAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANEKA INTI PERSADA PKS TELUK SIAK.

DISETUJUI OLEH

PEMBIMBING

Dr. Hj. Mahvarni, SE, MM
 NIP. 19700826 199903 2 001

MENGETAHUI

DEKAN

KETUA PRODI MANAJEMEN



Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM
 NIP. 19620512 198903 1 003

Fakhrurrozi, SE, MM
 NIP. 19670725 200003 1 002

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.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : TITIN PRIHATINI
 NIM : 11671200672
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : VIII (DELAPAN)
 JUDUL : PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENEMPATAN
 KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
 KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANEKA INTI
 PERSADA PKS TELUK SIAK.
 TANGGAL UJIAN : JUMAT, 19 JUNI 2020

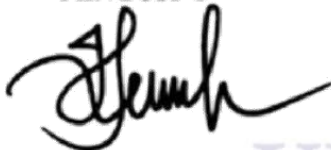
DISETUJUI OLEH:
KETUA PENGUJI



SAHWITRI TRIANDANI, SE, M.Si
NIP. 198208062006042002

MENGETAHUI

PENGUJI I



HENNI INDRAYANI, SE, MM
NIP. 197008021998032003

PENGUJI II



IRIEN VIOLINDA ANGGRIANI, SE, M.Si
NIP. 197511062007102003



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.

ABSTRAK

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENEMPATAN KERJA
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. ANEKA INTI PERSADA
PKS TELUK SIAK**

TITIN PRIHATINI

NIM : 11671200672

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Aneka Inti Persada PKS Teluk Siak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, penempatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aneka Inti Persada PKS Teluk Siak. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Aneka Inti Persada PKS Teluk Siak. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik probability sampling yaitu stratified random sampling dengan rumus slovin tingkat kesalahan 10 persen dan jumlah sampel 53 responden. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Analisis data yang digunakan menggunakan analisis jalur (path analysis) dengan aplikasi SPSS versi 23. Untuk variabel dependen (Y) dari penelitian ini adalah kinerja karyawan, untuk variabel independen (X) adalah disiplin karyawan, penempatan kerja dan lingkungan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, penempatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,591 hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, penempatan kerja dan lingkungan kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 59,1% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 40,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Penempatan Kerja, Lingkungan kerja dan 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah Rabbil 'Alamin segala puji serta syukur kepada Allah SWT atas semua nikmat, rahmat dan hidayah yang terlimpahkan, nikmat kecukupan dan kesenangan serta wujud dari doa, ujian, cobaan, dan teguran-Mu sehingga dengan melalui semua itu penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Shalawat serta salam tercurah kepada Nabi Muhammad SAW yang menjadi panutan dan teladan bagi umat manusia di dunia.

Penulisan skripsi ini guna melengkapi tugas akhir Program S1 Manajemen, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Adapun judul skripsi ini adalah : **PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENEMPATAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ANEKA INTI PERSADA PKS TELUK SIAK**. Penulis menyadari penulisan skripsi ini masih belum sempurna, kekurangan maupun kekhilafan sehingga penulis menerima bentuk kritik dan saran yang sifatnya konstruktif. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada :

Orang tua yang amat saya sayangi, Ayahanda Sunaedi (Alm), Ayahanda Tugimin dan Ibunda Saniem, kakakku Rahma Yanti dan abangku Yudi Rama Sandi terimakasih karena telah bersusah payah dari segi moril dan materil, hingga memfasilitasi penulis hingga ke jenjang pendidikan Sarjana Strata 1 (S1).

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.

Bapak Prof. Dr. KH. Akhmad Mujahidin, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Bapak Dr. Drs. H. Muh. Said, M.Ag, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, beserta Wakil Dekan I, II dan III yang telah memberikan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Bapak Fakhurrozi, SE, MM, selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

5. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM, selaku sekretaris prodi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

6. Ibu Iren Violinda, SE, M.Si, selaku Penasehat Akademik yang telah meluangkan waktu membantu saya dalam menyelesaikan perkuliahan ini.

Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM, selaku Pembimbing proposal dan Skripsi dengan penuh kesabaran memberikan bimbingan, meluangkan waktu, memberi arahan dan saran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Terimakasih atas ilmu dan bimbingan yang telah diberikan selama ini.

Dosen ketua penguji, Penguji I dan II

Bapak, Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah banyak memberikan ilmu dan mengajar selama saya menuntut ilmu pada almamater 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.

Biro administrasi, Staf dan Pegawai seluruh civitas akademika Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang selalu melayani pengurusan administrasi penulis.

Para karyawan PT. Aneka Inti Persada PKS Teluk Siak yang telah banyak membantu penulis dalam memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

Teman-teman terbaik yang tidak berhenti memotivasi, menasehati, selalu sabar mendengarkan keluhan-kesah, dan terus mensupport saya: Muhammad Ridwan, Deli Apika, Windi Reovani, Wulandari, Sulastri, Arif Gunawan, Masnun Fitriani, Nur Effa Aditya, Idayu Pertiwi, Afa Hadaina.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Pekanbaru, 05 April 2020

Penulis

TITIN PRIHATINI

NIM : 11671200672

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

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
1.4 Sistematika Penulisan	11
BAB II KAJIAN TEORITIS	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.2 Kinerja Karyawan	18
2.2.1 Pengertian Kinerja	18
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	19
2.2.3 Indikator Kinerja	25
2.3 Disiplin Kerja	26
2.3.1 Pengertian Disiplin	26
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin	28
2.3.3 Indikator Disiplin	29
2.3.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	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.

2.4 Penempatan Kerja	30
2.4.1 Pengertian Penempatan Kerja	30
2.4.2 Bentuk-bentuk Penempatan Kerja.....	31
2.4.3 Indikator Penempatan Kerja.....	33
2.4.4 Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja	35
2.5 Lingkungan Kerja.....	35
2.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja	35
2.5.2 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	37
2.5.3 Jenis Lingkungan Kerja.....	40
2.5.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	41
2.5.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	42
2.6 Pandangan Islam	43
2.6.1 Pandangan Islam Terhadap Kinerja	43
2.6.2 Pandangan Islam Terhadap Disiplin Kerja	44
2.6.3 Pandangan Islam Terhadap Penempatan Kerja.....	45
2.6.4 Pandangan Islam Terhadap Lingkungan Kerja	46
2.7 Penelitian Terdahulu	47
2.8 Kerangka Pemikiran.....	51
2. Konsep Operasional Variabel Penelitian	53
2.10 Hipotesis Penelitian	54

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian.....	57
3.2 Jenis Dan Sumber Data	57
3.3 Populasi Dan Sampel	58
3.4 Teknik Pengumpulan Data	59
3.5 Uji Kualiditas Data	60
3.5.1 Uji Validitas	60



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.

3.5.2 Uji Reliabilitas	61
3.5.3 Uji Normalitas	61
3.6 Uji Asumsi Klasik	62
3.6.1 Uji Multikolinieritas.....	62
3.6.2 Uji Heteroskedastisitas.....	63
3.6.3 Uji Autokorelasi	64
3.7 Analisis Data	64
3.7.1 Regresi Linier Berganda	64
3.8 Uji Hipotesis.....	65
3.8.1 Uji T	65
3.8.2 Uji F	65
3.8.3 Koefisien Determinasi.....	66
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
4.1 Profil Perusahaan	68
4.2 Visi Dan Misi	79
4.3 Job Description	70
4.4 Struktur Perusahaan	75
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1 Karakteristik Responden	76
5.1.1 Umur	76
5.1.2 Masa Kerja	77
5.1.3 Jenis Kelamin	78
5.1.4 Pendidikan Terakhir	79
5.1.5 Penempatan Kerja	79
5.2 Analisis Deskriptif	81
5.2.1 Variabel Kinerja	81
5.2.2 Variabel Disiplin Kerja	84



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.

5.2.3 Variabel Penempatan Kerja.....	86
5.2.4 Variabel Lingkungan Kerja.....	89
5.3 Uji Kualitas Data.....	91
5.3.1 Uji Validitas	91
5.3.2 Uji Reliabilitas	96
5.4 Uji Asumsi Klasik	97
5.4.1 Uji Normalitas	97
5.4.2 Uji Multikolinieritas.....	99
5.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	101
5.4.4 Uji Autokorelasi.....	102
5.5 Analisis Data	103
5.5.1 Regresi Linier Berganda	103
5.6 Uji Hipotesis.....	105
5.6.1 Uji T	105
5.6.2 Uji F	107
5.6.3 Koefisien Determinasi.....	108
5.7 Pembahasan.....	109
5.7.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	109
5.7.2 Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	110
5.7.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	111
5.7.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Penempatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	112

BAB VI PENUTUP

5.1 Kesimpulan	114
5.2 Saran	116

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Per Bagian 2

Tabel 1.2 Rekapitulasi Penilaian Kinerja 4

Tabel 1.3 Data jumlah Produksi 5

Tabel 1.4 Rekapitulasi Daftar Hadir Karyawan 6

Tabel 1.5 Daftar Ketidaksesuaian Antar Jenis Pekerjaan 7

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 48

Tabel 3.1 Teknik Stratified Random Sampling 59

Tabel 3.2 Skala Likert 67

Tabel 5.1 Jumlah Responden Berdasarkan umur 76

Tabel 5.2 Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja 77

Tabel 5.3 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 78

Tabel 5.4 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 79

Tabel 5.5 Jumlah Responden Berdasarkan Penempatan Kerja 80

Tabel 5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja 81

Tabel 5.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Disiplin 84

Tabel 5.8 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Penempatan 86

Tabel 5.9 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Lingkungan 89

Tabel 5.10 Hasil uji validitas Disiplin Kerja 91

Tabel 5.11 Hasil uji validitas Penempatan Kerja 93

Tabel 5.12 Hasil uji validitas Lingkungan Kerja 94

Tabel 5.13 Hasil uji validitas Kinerja 95

Tabel 5.14 Uji Realibilitas Variabel 97

Tabel 5.15 Uji Multikolinearitas 100

Tabel 5.16 Uji Autokorelasi 102

Tabel 5.17 Regresi Linier Berganda 104

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

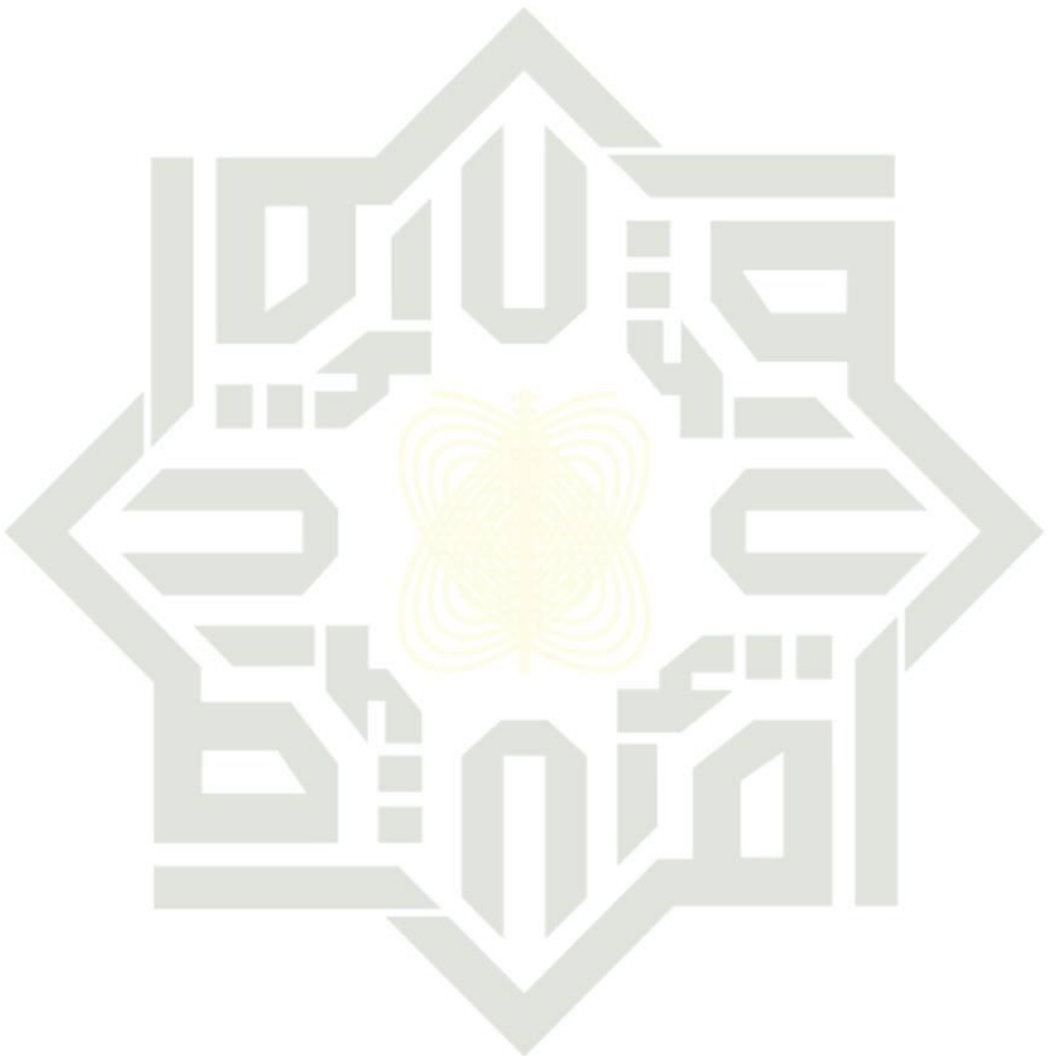
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

Label 5.18 Uji T Hitung	106
Label 5.19 Uji F Hitung	107
Label 5.20 Koefisien Determinasi	108

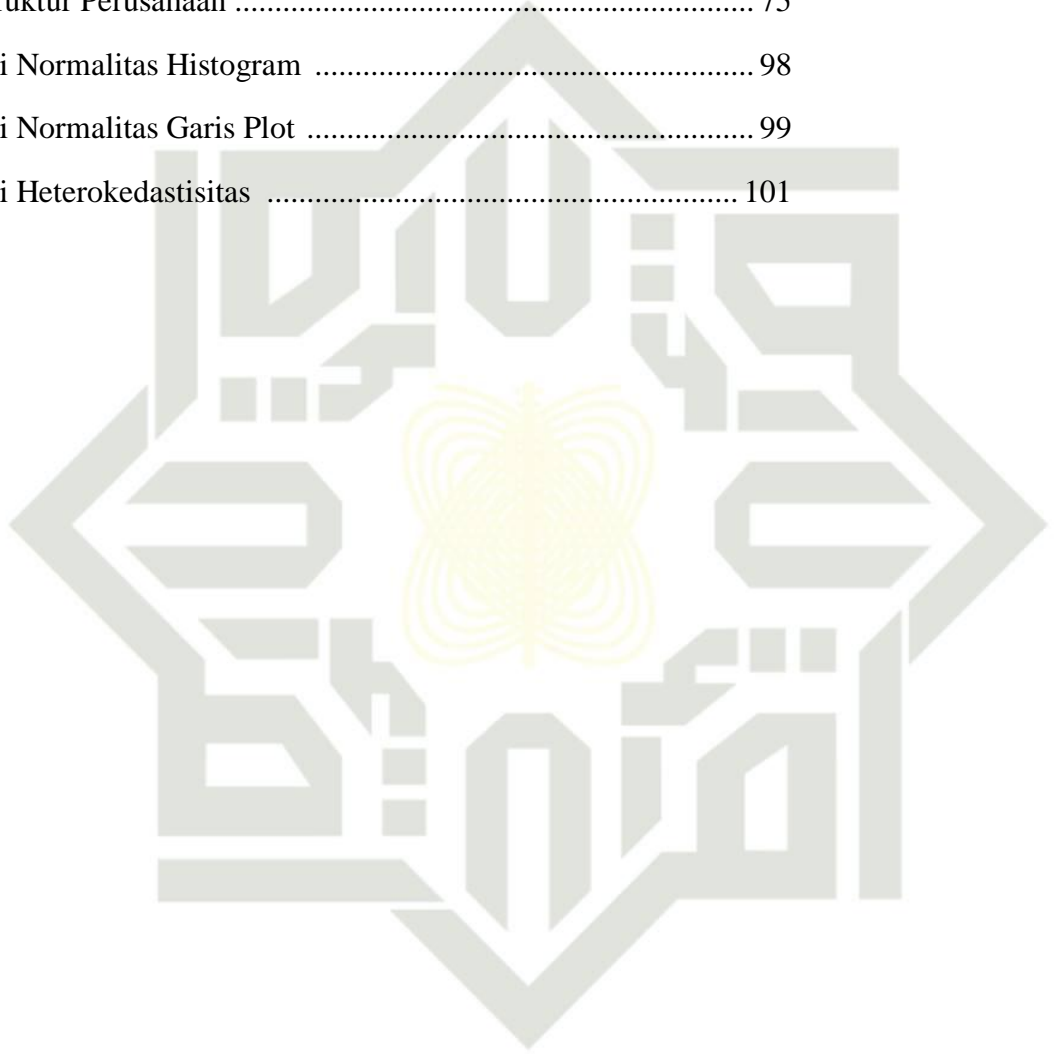


UIN SUSKA RIAU



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Lokasi PT. Aneka Inti Persada PKS Teluk Siak	8
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	52
Gambar 4.1 Struktur Perusahaan	75
Gambar 5.1 Uji Normalitas Histogram	98
Gambar 5.2 Uji Normalitas Garis Plot	99
Gambar 5.3 Uji Heterokedastisitas	101



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. Latar Belakang Masalah**

Pada era globalisasi saat ini, setiap perusahaan diuntut untuk memiliki manajemen yang baik. Suatu manajemen perusahaan yang baik pasti dapat meningkatkan efektivitas perusahaan. Efektivitas suatu perusahaan dapat tercapai dengan baik sehingga mampu untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Seperti sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor penting dan memiliki peran yang besar dalam suatu perusahaan.

Pada dasarnya perusahaan tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi lebih penting lagi, perusahaan mengharapkan karyawannya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh faktor manusia atau karyawan dalam mencapai tujuannya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

PT. Aneka Inti Persada PKS Teluk Siak merupakan suatu perseroan terbatas yang didirikan pada tahun 1999, diresmikan pada tahun 2000. Sedangkan penanaman pohon sawit dimulai pada tanggal 30 agustus 1999. Kelapa sawit sebagai tanaman penghasil minyak sawit dan inti sawit merupakan salah satu



primadona tanaman perkebunan yang menjadi sumber penghasil devisa non migas bagi Indonesia.

Tabel 1.1 : Jumlah Karyawan per bagian PT. Aneka Inti Persada PKS Teluk Siak

Uraian	Jumlah
Bagian Umum	11
Bagian Proses	70
Bagian Lab	7
Bagian PSQM	18
Keamanan	7
Gudang	2
Total	115

Sumber : PKS PT. Aneka Inti Persada Teluk Siak 2019

Untuk memaksimalkan tujuan organisasi, tentunya karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang ia miliki. Pengertian kinerja itu sendiri menurut **Simanjuntak (2005)** kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. 7

Banyak yang mengartikan disiplin itu dimana karyawannya selalu datang tepat waktu dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku **Hasibuan (2009:194)**

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.

Menurut **Hasibuan (2009)** penempatan (placement) adalah penempatan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan atau pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan. Agus Ahyari mengatakan bahwa, lingkungan kerja adalah merupakan lingkungan (kondisi) dalam perusahaan dimana para karyawan perusahaan tersebut bekerja, yang dapat dipersiapkan oleh manajer perusahaan. Hal ini menyangkut penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, suara bising yang dapat dikendalikan, ruang gerak yang diperlukan serta keamanan kerja para karyawan perusahaan **Ahyari (1998) dalam Nuraini (2013:98)**

Secara kualitas yang merupakan mutu atau hasil pekerjaan yang mampu dihasilkan dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Hal tersebut digambarkan dari penilaian kinerja karyawan pada PT. Aneka Inti Persada PKS Teluk Siak pada tabel rekapitulasi penilaian kinerja karyawan pada PT. Aneka Inti Persada PKS Teluk Siak berikut:

Tabel 1.2 : Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. Aneka Inti Persada PKS Teluk Siak tahun 2018-2019

Skor Indeks Prestasi Kumulatif	Nilai	Jumlah			
		2018	% Pencapaian	2019	% Pencapaian
9-10	A	80	84,8%	55	46,2%
8-9	B	28	15,2%	43	42,8%
7,5-8	C	0	0	17	9,0%
7-7,5	D	0	0	0	0
6-7	E	0	0	0	0
TOTAL		108	100%	115	100%

Sumber : PKS PT. Aneka Inti Persada Teluk Siak 2019

Dengan kategori penilaiannya berupa kualitas kerjanya, tanggung jawab terhadap pekerjaannya, kerja sama dengan rekan kerja, disiplin kerja, dan inisiatif karyawan terhadap pekerjaannya. Maka dari tabel diatas diketahui nilai kinerja karyawan PT. Aneka Inti Persada PKS Teluk Siak pada tahun 2019 turun bila dibandingkan dengan nilai kinerja karyawan tahun 2018. Karyawan yang memperoleh nilai A turun dari 80 orang (84,8%) menjadi 55 orang (46,2%). Karyawan yang memperoleh nilai B malah meningkat dari 28 orang (25,9%) menjadi 43 orang (42,8%). Sementara karyawan PT. Aneka Inti Persada PKS Teluk Siak yang pada tahun 2018 tidak ada yang memperoleh nilai C, di tahun 2019 terdapat 17 orang (9,0%).

Bagi perusahaan keberhasilan usahanya sangat tergantung dari hasil yang diperoleh tenaga kerja diperusahaan tersebut atau bisa disebut dengan produktifitas kerja. Oleh karena itu perusahaan perlu terus mendorong tenaga kerja untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik, sehingga dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja agar produktifitas mereka tetap baik.

- 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.



Tabel 1.3 : Data Jumlah Produksi PKS PT. Aneka Inti Persada Teluk Siak

Tahun	Rencana Produksi (Ton)	Realisasi Produksi (Ton)	Presentasi Realisasi Produksi (Ton)
2015	330.400.000	310.257.235	95,55 %
2016	340.200.000	300.681.762	93,24 %
2017	350.100.000	321.782.003	92,76 %
2018	345.600.000	325.580.231	93,12 %
2019	345.800.000	331.823.235	90,65 %

Sumber : PKS PT. Aneka Inti Persada Teluk Siak 2019

Dari tabel diatas menunjukkan jumlah produksi perusahaan lima tahun terakhir. Data tersebut menunjukkan bahwa hasil Realisasi dan Rencana Produksi perusahaan menunjukkan bahwa perusahaan tidak dapat mencapai target produksi yang diinginkan perusahaan. Seperti pada tahun 2014 rencana produksi perusahaan pada tahun tersebut yaitu sebesar 330.400.00 Ton akan tetapi kenyataannya perusahaan hanya mendapatkan hasil produksi sebesar 310.257.235 Ton yaitu hanya 95,55 % target perusahaan tersebut. Jika perusahaan tersebut telah menempatkan karyawan yang tetap pada posisi tertentu maka kemungkinan besar produktifitas perusahaan akan meningkat. Dengan inilah perusahaan harus menetapkan karyawan pada posisi yang tetap sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan.

Fenomena dari disiplin yaitu adanya beberapa karyawan yang sering tidak hadir dalam bekerja dan selalu mengakhiri pekerjaan terlalu awal yang disebabkan karena kemalasan ataupun kurang bertanggung jawabnya karyawan terhadap pekerjaannya. Berdasarkan hasil data yang didapatkan bahwa pelanggaran disiplin kerja karyawan pada setiap tahun terus meningkat hal ini membuktikan adanya kondisi yang buruk terhadap 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 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.

Berikut adalah tabel rekapitulasi daftar hadir karyawan PT. Aneka Inti Persada PKS Teluk Siak tahun 2019.

Tabel 1.4 : Rekapitulasi Daftar Hadir Karyawan Pada PT. Aneka Inti Persada PKS Teluk Siak Tahun 2019

Tahun	Jumlah karyawan (orang)	Efektif bekerja (hari)	Total Terlambat	Absensi Total Pulang Cepat	Total Alpha
2017	102	312	122	100	28
2018	108	312	97	60	30
2019	115	312	100	70	50

Sumber : PKS PT. Aneka Inti Persada Teluk Siak 2019

Berdasarkan tabel 1.4 bahwa pada tiap tahun masih terlihat keterlambatan yang tinggi, pada tahun 2017 jumlah keterlambatan mencapai 112 kali dapat dikatakan sangat tinggi, total pulang cepat mencapai 100 kali, dan alpha sebanyak 28 kali, lalu pada tahun 2018 keterlambatan turun menjadi 97 kali, total pulang cepat menurun menjadi 60 kali dan alpha naik menjadi 30 kali tetapi masih dikatakan bahwa keterlambatan ini masih tinggi dan pada tahun 2019 keterlambatan kembali meningkat menjadi 100 kali, pulang cepat naik menjadi 70 kali, dan alpha naik menjadi 50 kali. Jadi, masih disiplin kerja karyawan dengan tidak mengikutinya aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan yang membuat rendahnya kepedulian pegawai untuk mentaati aturan yang sudah ditetapkan.

Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja yang terjadi di PT. Aneka Inti Persada PKS Teluk Siak belum tertanam dengan baik didalam diri para pegawai. Peneliti juga melakukan wawancara dengan Bapak Paris Siahaan bagian personalia diketahui bahwa hasil wawancara juga peneliti menemukan masalah

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.

yang cukup jelas selain dari tidak taatnya terhadap waktu seperti tidak masuk sesuai waktu yang ditentukan perusahaan dan masih banyaknya pegawai yang pulang cepat tidak sesuai jadwal, masih banyak juga karyawan yang tidak taat terhadap peraturan perusahaan, sehingga tidak selalu patuh dalam melaksanakan tugas. Jadi perusahaan sulit menanamkan disiplin yang baik kepada para karyawannya karena masih rendahnya kesadaran karyawan.

Permasalahan yang terlihat dari segi penempatan kerja yaitu masalah penempatan yang belum sesuai dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya, salah satunya adalah pendidikan terakhirnya. Permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan melalui kinerja karyawan itu sendiri belum mampu untuk meningkatkan kualitas karyawan yang sangat dituntut oleh perusahaan.

Berikut tabel yang menunjukkan ketidaksesuaian antar jenis pekerjaan dengan latar belakang.

Tabel 1.5 : Daftar Ketidaksesuaian Antar Jenis Pekerjaan Dengan Latar Belakang pada PT. Aneka Inti Persada PKS Teluk Siak

NO	Jabatan/Jenis Pekerjaan	Latar Belakang
1	Administrasi Keuangan	S1 (Jurusan Teknik)
2	Operator	D3 (Jurusan Ekonomi)
3	Kepala Laboratorium	S1 (Jurusan Hukum)
4	Personalia	S1 (Jurusan Akuntansi)
5	Security	D3 (Jurusan Kimia)

Sumber : PKS PT. Aneka Inti Persada Teluk Siak

Pada tabel 1.4 tersebut dapat diketahui bahwa PT. Aneka Inti Persada PKS Teluk Siak masih memiliki masalah pada penempatan karyawan, artinya penempatan karyawan masih kurang baik, dimana masih banyak posisi suatu jabatan ditempati oleh orang yang bukan seharusnya menduduki posisi 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.

Hal ini dapat dilihat dari adanya penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan kemampuan dan riwayat pendidikan, keadaan ini menyebabkan kurang efektifnya kegiatan perusahaan dan pada akhirnya akan menghambat jalannya operasi perusahaan dan kurangnya karyawan dalam berhubungan sosial.

Hal ini mengindikasikan adanya masalah penempatan karyawan pada PT. Aneka Inti Persada PKS Teluk Siak. Masalah ini juga diperkuat dengan informasi yang didapat dari hasil wawancara kepada Bapak Zakir Sembiring dan beberapa karyawan. Penempatan karyawan tidak seluruhnya sesuai pendidikan, penempatan yang tidak sesuai biasanya terjadi karena kurangnya sumber daya manusia pada jabatan yang mengakibatkan karyawan diharuskan mengisi jabatan yang kosong walau tidak sesuai dengan pendidikan karyawan.



Gambar 1.1 : Lokasi PT. Aneka Inti Persada PKS Teluk Siak

Selanjutnya untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang dapat memotivasi karyawan untuk dapat bekerja dengan produktif. Penyediaan

Lingkungan kerja yang nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan mempunyai kinerja yang baik.

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan karyawan mudah stress, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat. Demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah stress, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan jadi cepat selesai sesuai dengan target. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan, ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang, dan lain-lain) dan dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan, dan lain-lain). Organisasi harus mampu menyediakan dua dimensi tersebut dalam keadaan baik untuk mencapai tujuan organisasi.

Maka dari itu, dari uraian yang telah penulis kemukakan diatas, maka penulis tertarik mengangkat masalah ini menjadi sebuah penelitian dengan judul “**PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENEMPATAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ANEKA INTI PERSADA PKS TELUK SIAK**”

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.

1.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang permasalahan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah Disiplin karyawan berpengaruh secara Parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Aneka Inti Persada Pks Teluk Siak?
- b. Apakah Penempatan kerja berpengaruh secara Parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Aneka Inti Persada Pks Teluk Siak?
- c. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh secara Parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Aneka Inti Persada Pks Teluk Siak?
- d. Apakah disiplin karyawan, penempatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara Simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aneka Inti Persada Pks Teluk Siak?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penulisan

Dalam penelitian ini ada beberapa tujuan yang ingin penulis capai, yaitu adalah:

1.3.1. Tujuan

- a. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin karyawan secara Parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Aneka Inti Persada Pks Teluk Siak.
- a. Untuk mengetahui pengaruh Penempatan kerja secara Parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Aneka Inti Persada Pks Teluk Siak.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja secara Parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Aneka Inti Persada Pks Teluk Siak.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- c. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin karyawan, penempatan kerja dan lingkungan kerja secara Simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aneka Inti Persada Pks Teluk Siak.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

- a. Bagi penulis
Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam dibidang manajemen, khususnya masalah disiplin, penempatan kerja, lingkungan kerja dan kinerja.
- b. Bagi perusahaan
Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pimpinan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan dan kinerja yang baik pada PT. Aneka Inti Persada PKS Teluk Siak.
- c. Bagi akademisi
Dengan penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan referensi bagi peneliti lain yang berminat meneliti masalah ini lebih lanjut.

1.4. Sistematika Penulisan

Secara sistematis penulisan penelitian ini dibagi ke dalam VI (enam) bab, dimana masing-masing bab terdapat sub-sub bab, antara lain sebagai berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB I
: PENDAHULUAN

Dalam bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II
: KAJIAN TEORITIS

Pada bab ini menguraikan tentang teori-teori yang berkaitan dengan variabel penelitian.

BAB III
: METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan menjelaskan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel serta analisis data.

BAB IV
: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini akan menjelaskan tentang gambaran umum perusahaan yang berisi sejarah perusahaan, struktur organisasi dan kriteria perusahaan.

BAB V
: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

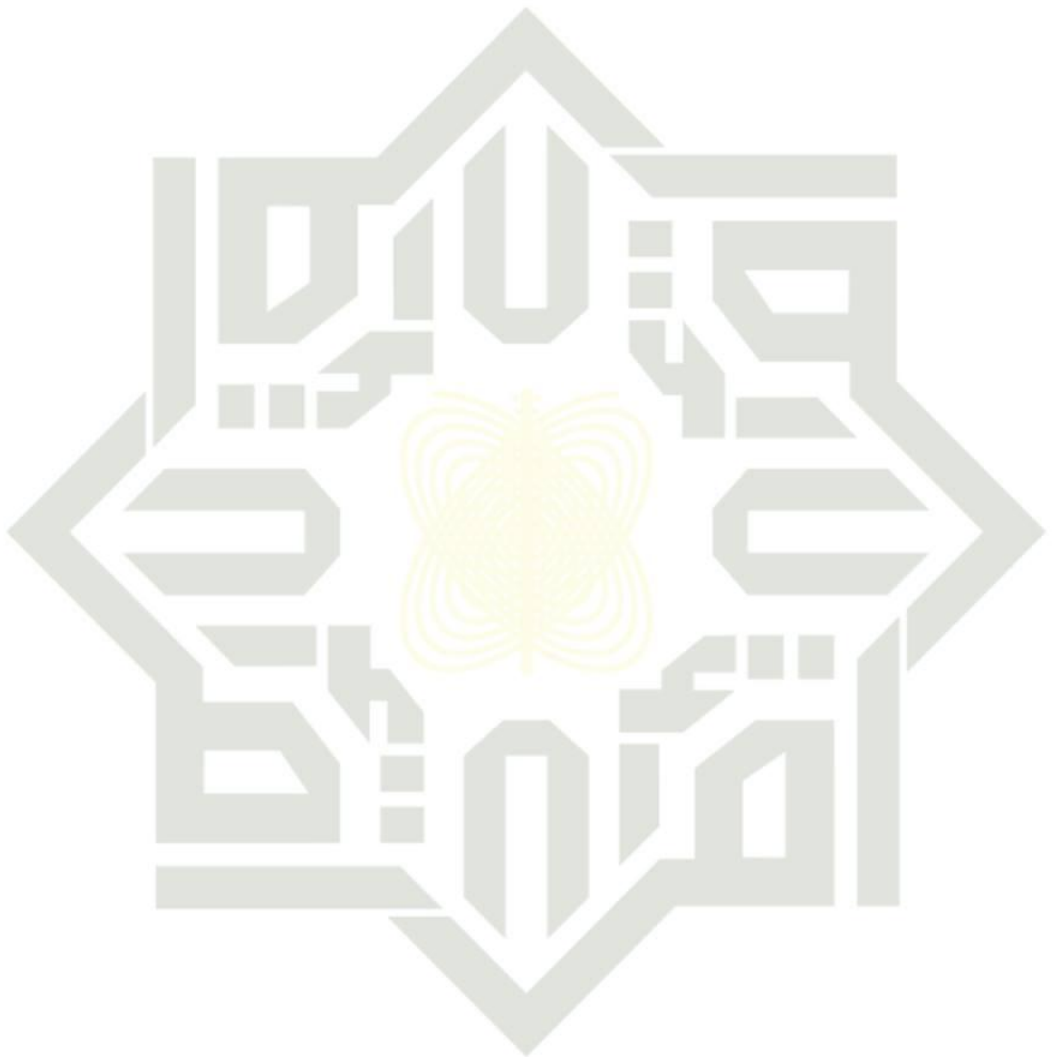
Dalam bab ini penulis akan mengemukakan tentang pembahasan dari penelitian ini.

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.

BAB VI**: KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini berisikan bagian penutup yang akan memuat tentang kesimpulan dan saran dari peneliti.



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 II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut **Mangkunegara (2013:2)** Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Hasibuan (2010:10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2.1.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen.

Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job requirement, dan job evaluation*.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan *the right man in the right place and the right man in the right job*.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- h. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horixontal.
- j. Mengatur pensiun, pemberlitahuan dan pesangonnya.

2.1.3 Fungsi Manajemen sumber daya manusia

- a. Perencanaan

fungsi perencanaan manajemen sumber daya manusia merupakan upaya dalam pengumpulan ketetapan yang telah diperhitungkan dengan



matang perihal keadaan apa saja yang akan dilakukan dimasa yang akan datang oleh industri untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

b. Pengorganisasian

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

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja dengan baik, mau bekerjasama, pimpinan menugaskan baawahan agar semua tugasnya dikerjakan dengan baik.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana, apabila terjadi kesalahan atau penyimpangan diadakan perbaikan. Pengendalian karyawn meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

e. Pengadaan

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta 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.

f. pengembangan

pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

g. Pengintegrasian

pengintegrasian adalah kegiatan untuk menggabungkan antara kepentingan industri dengan kepentingan para tenaga kerja, sehingga mewujudkan kerjasama yang profitabel untuk kedua belah pihak.

g. Pemeliharaan

pemeliharaan adalah kegiatan untuk merawat atau bahkan meningkatkan kondisi kejiwaan, jasmani serta kesetiaan pekerja agar terwujud adanya kerjasama yang panjang.

h. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma. Perusahaan harus mengusahakan tercapainya keinginan tersebut.

k. Pemberhentian

pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pemutusan hubungan kerja industri dengan tenaga kerja yang dikarenakan oleh suatu keadaan yang menimbulkan hak serta peranan berakhir antara pemberi kerja (industri) dengan tenaga kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Menurut **Mulyadi (2015:64)**, kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka.

Menurut **Wexley dan Yukl dalam Sinambela (2012)**, Kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*).

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, ketangguhan dan waktu. Kinerja merupakan gambaran dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seseorang karyawan, kemampuan dan penerimaan atas pendelegasian tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang karyawan. Semakin tinggi tingkat dari ketiga faktor diatas, maka semakin besar pula nilai kinerja seorang karyawan yang bersangkutan.

Menurut **Robbins dalam Kasmir (2016:183)** kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan atau ability (A), motivasi (M), dan kesempatan atau opportunity (O); yaitu kinerja = f (A x M x O),

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.

artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan.

Berdasarkan berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh seorang individu ataupun kelompok dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam **Kasmir (2016:189)** tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti ini yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dulu mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

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. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi

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.

karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan

demikian, rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula sebaliknya dengan perusahaan yang tidak memiliki rancangan pekerjaan yang kurang baik akan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya.

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 sungguh-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, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja seseorang. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerja akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan turun.

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.

6. Kepemimpinan

Perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula jika perilaku pemimpin yang tidak menyenangkan, tidak mengayomi, tidak mendidik dan tidak membimbing akan menurunkan kinerja bawahannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya kepemimpinan yang otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya. Misalnya untuk organisasi tertentu dibutuhkan gaya otoriter atau demokratis, dengan alasan tertentu pula.

8. Budaya organisasi

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

9. Kepuasan kerja

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

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.

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.

10. Lingkungan kerja

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

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja bersungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau 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 sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya waktu kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin

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.

dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

Luthan dalam Kasmir (2016:194) berpendapat bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh sejumlah usaha yang dilakukan seseorang, tetapi dipengaruhi pula oleh kemampuannya, seperti;

- a. Pengetahuan
- b. Pekerjaan
- c. Keahlian
- d. Serta bagaimana seorang merasakan peran yang dibawakannya

Kemudian **Robbin dalam Kasmir (2016:194)** mengatakan bahwa kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh faktor;

- a. Kemampuan atau *ability* (A)
- b. Motivasi atau *Motivation* (M)
- c. dan Kesempatan atau *opportunity* (O)

Menurut **Nitisemito (2008:109)**, terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain :

- a. jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan.
- b. Penempatan kerja yang tepat.
- c. Pelatihan dan promosi.
- d. Rasa aman dimasa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya).
- e. Hubungan dengan rekan 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.

f. Hubungan dengan pemimpin.

2.2.3 Indikator Kinerja

Menurut **Lohman (2003)** dalam **Abdullah (2014:145)**, indikator kinerja adalah suatu variabel yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif dan efisiensi proses atau operasi dengan berpedoman pada target-target dan tujuan organisasi.

Untuk mengetahui tingkat keberhasilan yang dicapai pegawai maka perlu adanya pengukuran kinerja seperti yang dikemukakan oleh **Dharma (2012:24)** bahwa hampir semua pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

1. kuantitas, berkaitan dengan jumlah yang baru diselesaikan atau dicapai.
2. Kualitas, berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan pegawai.
3. Ketepatan waktu, yang sesuai apa tidak dengan waktu yang direncanakan.

Menurut **Dharma (2012:83)**, mengemukakan bahwa indikator kinerja sebagai berikut :

1. Konsisten
2. Tepat
3. Menantang

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. Dapat diukur
5. Dapat dicapai
6. Disepakati
7. Dihubungkan dengan waktu
8. Berorientasikan kerja kelompok

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin

Banyak yang mengartikan disiplin itu dimana karyawannya selalu datang tepat waktu dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

Hasibuan (2009:194)

Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan **Sutrisno (2009:87)**

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya **Mulyadi (2015:48)**

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

Handoko (1985) dalam Nuraini (2013:106)

mengemukakan ada dua tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu preventif dan korektif.

- a. Disiplin preventif, yaitu suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah di gariskan oleh perusahaan. Dengan cara preventif karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi, pimpinan perusahaan mempunyai tanggungjawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif, begitu pula karyawan harus wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi.
- b. Disiplin korektif, adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mnegarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku dengan tujuan memperbaiki kinerja pegawai yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Berdasarkan berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan

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.

sikap kesediaan serta kerelaan seseorang untuk mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Hasibuan (2010:194) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukn kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

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. Kompensasi

Kompensasi berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar kompensasi semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila kompensasi kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

Nuraini (2013:110) mengemukakan pada umumnya ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin bawahan, yaitu :

1. Dimensi individu (kemampuan, persepsi, motif, sasaran, kebutuhan, dan nilai)
2. Suasana motivasi dan kompensasi
3. Dimensi kelompok (status, norma, keeratan, dan komunikasi)
4. Struktur organisasi (unsur-unsur makro dalam pengendalian)

2.3.3 Indikator Disiplin

Dimensi dan indikator disiplin kerja menurut **Afandi (2018:21)** dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi, yaitu:

Dimensi ketaatan waktu, dengan indikator:

1. Masuk kerja tepat waktu

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. Penggunaan waktu secara efektif
3. Tidak pernah mangkir/tidak kerja

Dimensi tanggung jawab kerja, dengan indikator:

1. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
2. Target perusahaan
3. Membuat laporan kerja harian

2.3.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Hasibuan (2013:193) yang menyatakan disiplin mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

2.4 Penempatan Kerja

2.4.1 Pengertian Penempatan Kerja

Setelah melalui tahap rekrutmen kemudian seleksi, tahap selanjutnya yaitu penempatan. Pada tahap ini seorang karyawan baru akan ditempatkan sesuai kemampuan yang dimilikinya atau sesuai kesepakatan pada saat proses seleksi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Menurut **Hasibuan (2009)** penempatan (placement) adalah penempatan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan atau pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut.

Dalam **Rivai (2014:155)** penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya. Keputusan penempatan lebih banyak dibuat oleh manajer lini, biasanya supervisor seorang karyawan dengan berkonsultasi menentuka penempatan karyawan dimasa datang. Peranan departemen SDM adalah memberi nasihat kepada manajer lini tentang kebijakan perusahaan dan memberikan konseling kepada para karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja merupakan suatu tahapan setelah melalui tahapan rekrutmen dan seleksi. Dimana penempatan kerja adalah penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya dan pada tahap ini seorang karyawan baru yang akan ditempatkan sesuai kemampuan yang dimilikinya atau sesuai kesepakatan pada saat proses seleksi.

2.4.2 Bentuk-bentuk Penempatan Kerja

Terdapat tiga jenis penting dari penempatan, yaitu promosi, transfer dan demosi. Setiap keputusan harus diiringi dengan

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.

orientasi dan tindak lanjut, apapun penyebabnya seperti perampangan, merger, akuisisi atau perubahan internal lainnya. Berikut ini dijelaskan tiga jenis penempatan dan separasi.

1. Promosi

Promosi terjadi apabila seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab dan atau level. Umumnya diberikan sebagai penghargaan, hadiah (*reward system*) atas usaha dan prestasinya dimasa lampau.

2. Transfer dan Demosi

Transfer dan demosi adalah dua kegiatan utama penempatan karyawan lainnya yang ada pada perusahaan. *Transfer* terjadi kalau seorang karyawan dipindahkan dari satu bidang tugas ke bidang tugas lainnya yang tingkatannya hampir sama baik tingkat gaji, tanggung jawab maupun tingkat strukturalnya. *Demosi* terjadi kalau seorang karyawan dipindahkan dari satu posisi ke posisi lainnya yang lebih rendah tingkatannya, baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkat strukturalnya.

3. Job posting program

Job posting programs memberikan informasi kepada karyawan tentang pembukuan lowongan dan persyaratannya. Pengumuman tentang lowongan kerja tersebut mengundang para karyawan yang memenuhi syarat untuk melamarnya. Tujuan program job posting ini adalah untuk memberikan dorongan bagi 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.

yang mencari promosi dan transfer serta membantu departemen SDM dalam mengisi jabatan internal. Dengan demikian, job posting dan mempertemukan antara kepentingan perusahaan dengan kepentingan karyawan.

2.4.3 Indikator Penempatan Kerja

Berikut ini merupakan indikator-indikator dari penempatan kinerja yang dijelaskan oleh **Suwanto (2011)** dan **Hasibuan (2009)** adalah sebagai berikut :

1. Prestasi akademis

Prestasi akademis yang telah dicapai oleh tenaga kerja selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan berat ringannya wewenang dan tanggung jawab yang akan diterima.

2. Pengalaman

Pengalaman kerja pada pekerjaan sejenis yang telah dialami sebelumnya, perlu mendapatkan pertimbangan dalam rangka penempatan tenaga kerja tersebut. Karena tinggi rendahnya keterampilan kerja ditentukan oleh pengalaman bekerja yang bersangkutan, selain itu karyawan yang mempunyai pengalaman bekerja juga memerlukan latihan petunjuk yang lebih singkat.

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. Kesehatan fisik dan mental

Faktor ini sebagai bahan pertimbangan pada tempat mana tenaga kerja yang bersangkutan ditempatkan, diberi tugas dan pekerjaan yang cocok baginya.

4. Usia

Dalam rangka penempatan kerja faktor usia pada diri tenaga kerja yang lulus dalam seleksi, perlu mendapatkan pertimbangan seperlunya. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh tenaga yang bersangkutan.

5. Keterampilan

Dalam penempatan kerja, karyawan harus memiliki keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaannya agar dapat ditempatkan ditempat yang sesuai.

6. Masa kerja

Terjadinya hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan dengan berdasarkan pada perjanjian kerja, da karyawan akan ditempatkan sesuai dengan masa kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.

7. Promosi

Apabila karyawan memiliki prestasi dan kemampuan dalam bekerja dengan baik, maka perusahaan akan memindahkan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.4.5 Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja

Mathis & Jackson (2006:262) mendefinisikan penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Uraian sebelumnya dapat disimpulkan penempatan adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus dalam seleksi sesuai minat, bakat, pendidikan, dan prestasi yang dimiliki dengan persyaratan yang dibutuhkan organisasi.

2.5 Lingkungan Kerja

2.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya **Nitisemito (1982) dalam Nurani (2013:97)**.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan. Agus Ahyari mengatakan bahwa, lingkungan kerja adalah merupakan lingkungan (kondisi) dalam perusahaan dimana para karyawan perusahaan tersebut bekerja, yang dapat dipersiapkan oleh manajer

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.

perusahaan. Hal ini menyangkut penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, suara bising yang dapat dikendalikan, ruang gerak yang diperlukan serta keamanan kerja para karyawan perusahaan **Ahyari (1998) dalam Nuraini (2013:98)**

Menurut **Sedarmayati (2009:21)** definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Secara umum lingkungan kerja terdiri atas tiga bagian, yaitu **Ahyari (1998) dalam Nuraini (2013:98) :**

- a. Pelayanan karyawan

Para karyawan yang merasa memperoleh pelayanan yang baik dari perusahaan dimana mereka bekerja dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja yang tinggi. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi pelayanan kesehatan, makanan dan sebagainya.

- b. Kondisi kerja

Merupakan kondisi dalam perusahaan dimana para karyawan bekerja, yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan, meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, suara yang tenang dan keamanan 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.

c. Hubungan karyawan dengan perusahaan

Hubungan yang tidak serasi dapat menurunkan semangat kerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, misalnya penerangan yang cukup, adanya air conditioner (AC), suhu udara yang cukup serta keamanan kerja para karyawan.

2.5.2 Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Dalam buku **Nuraini (2013:99)** ada beberapa faktor yang dapat mewakili gambaran ringkas apa yang termasuk dalam lingkungan kerja, diantaranya :

1. Pewarnaan

Pewarnaan harus dihubungkan dengan kejiwaan dan tujuan yang ingin dicapai. Warna dapat berpengaruh dalam diri manusia, misalnya warna-warna cerah lebih disukai anak-anak, ataupun warna orange yang akan dapat merangsang seseorang makan lebih lahap. Oleh karena itu perusahaan mesti memperhatikan penerangan (warna) sehingga dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja 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.

2. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja. Kebersihan adalah pangkal kesehatan, dan dalam agama dikemukakan bahwa kebersihan adalah sebagian dari iman. Bagaimanapun setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kesehatan kejiwaan seseorang, juga mempengaruhi kesehatan kejiwaan seseorang, lingkungan kerja yang kotor, penuh debu dan bau yang tidak enak sudah tentu mempengaruhi konsentrasi para karyawan didalam melaksanakan pekerjaannya.

3. Penerangan

Penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan dan tidak terbatas hanya pada penerangan listrik, tetapi juga termasuk penerangan matahari. Pelaksanaan tugas sering kali harus ditunjang dengan penerangan yang cukup.

4. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan dan diperlukan jika dalam ruangan tersebut penuh dengan karyawan. Pertukaran udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik para karyawannya, sebaiknya pertukaran udara yang kurang dan pengap mudah menimbulkan kelelahan para 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.

5. Musik

Musik yang mengalun merdu akan menimbulkan suasana gembira, namun ada beberapa kasus dimana musik diperdengarkan bahkan menimbulkan suasana yang tidak menyenangkan.

6. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan ketenangan akan mendorong kinerja karyawan. Rasa aman disini adalah keamanan yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja, yakni keamanan terhadap kendaraan yang memilikinya karena tidak dapat mengawasi kendaraannya secara langsung.

7. Kebisingan mengganggu konsentrasi

Kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang karena mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja dan terganggunya konsentrasi tersebut dapat menimbulkan kesalahan atau kerusakan yang berakhir dengan kerugian.

Selain itu ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang efektif **Gie (2000)** dalam **Nuraini (2013:103)**, adalah :

1. Cahaya

Cahaya penerangan yang cukup dan memancar dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena

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.

mereka dapat bekerja dengan lebih cepat, lebih sedikit membuat kesalahan, dan matanya tak lekas menjadi lelah.

2. Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka.

3. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

4. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik, pesawat telepon, dll pada ruangan khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

2.5.3 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut **Sedarmayanti (2009:21)** secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yaitu :

a. Lingkungan kerja fisik

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

langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi menjadi dua kategori, yakni :

1. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti : pusat kerja, meja, kursi dan sebagainya.
 2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti: temperatur, kelembapan, udara, pencahayaan, kebisingan, getaran, mekanis, bau-bauan, warna dan lain-lain.
- b. Lingkungan kerja non fisik
- Lingkungan non fisik adalah semua yang mendukung kerja sama antara tingkat atas, bawahan yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan.

2.5.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut **Nitisemito (2008)** lingkungan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut :

1. Suasana Kerja

Setiap karyawan menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi :

- a. Penerangan atau cahaya yang jelas
- b. Suara yang tidak bising dan tenang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

c. Sirkulasi udara ditempat kerja.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hal ini dimaksudkan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu factor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah :

- a. Perasaan aman karyawan
- b. Adanya hubungan yang harmonis di antara rekan kerja
- c. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

2.5.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Sedarmayanti (2009) Lingkungan yang baik berdampak langsung terhadap hasil kerja karyawan. Setiap perusahaan harus terus selalu berusaha untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang baik agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman, tentram dan stabil.

Seperti menyatakan bahwa bekerja karyawan mengharapkan bahwa lingkungan disekitarnya dapat mendukung aktifitas bekerja mereka. Bentuk dari lingkungan kerja tersebut meliputi fasilitas fisik maupun psikis. Hal yang berkaitan dengan

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.

fisik antara lain adalah peralatan kerja, tempat kerja, kerja sama dan lain sebagainya. Sedangkan hal yang berkaitan dengan lingkungan psikis antara lain adalah tersedianya fasilitas kerja, kondisi kerja dan hubungan kerja antar karyawan. Dapat dipahami bahwa, lingkungan kerja yang baik akan memberikan kontribusi pada kinerja karyawan dalam bekerja. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.6 Pandangan Islam

2.6.1 Pandangan Islam Terhadap 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 أَعْمَلُهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ١٩

Artinya : *Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) 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.

pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan (Al-Qur'an surat Al-Ahqaf ayat 19).

Dari ayat tersebut bahwasannya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapatkan 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 dikerjakannya. Seperti Allah SWT akan menaikkan derajat bagi mereka yang bekerja.

2.6.2 Pandangan Islam Terhadap Disiplin Kerja

Menegakkan disiplin kerja adalah memberlakukan peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma kerja, mengemukakan bahwa seorang pekerja yang mempunyai komitmen terhadap agamanya, tidak akan melupakan etika serta norma kerja yang diajarkan oleh agamanya. Dalam Al-Qur'an dijelaskan pada surat Al-Asr ayat 3 yaitu :

إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصُوا بِالحَقِّ وَتَوَّصُوا بالصَّبْرِ

Artinya : “ Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan serta saling menasehati untuk kebenaran dan saling menasehati untuk kesabaran “

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.

Dari ayat diatas terungkap pesan untuk saling menasehati untuk kesabaran seseorang dal hal mengingatkan kebaikan. Sehingga akan tercipta suasana kerja yang tertib, aman, tenang, dan menyenangkan. Sehingga akan menunjang tercapainya produktivitas dan efisiensi kerja optimal.

Islam benar-benar mengajarkan kita agar benar-benar memperhatikan dan mengaplikasikan nilai-nilai kedisiplinan dalam kehidupan sehari-hari untuk membangun kualitas kehidupan masyarakat yang lebih baik.

2.6.3 Pandangan Islam Terhadap penempatan Kerja

Teori dan konsep manajemen yang digunakan saat ini sebenarnya bukan hal baru dalam prespektif islam. Manajemen itu telah ada paling tidak ketika Allah menciptakan alam beserta isinya. Salah satu fungsi manajemen yang sudah dibicarakan di atas adalah penempatan. Dalam manajemen pendidikan islam konsep penempatan ini adalah dijelaskan dalam beberapa ayat dan hadis, diantaranya :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

Artinya : “ *Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui* “ (Al-Qur’an Surah Al- Anfal ayat 27)

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.

Dari ayat tersebut kita dapat menyimpulkan bahwa dalam hal penempatan pegawai, bahwa seseorang tidak boleh berkhianat dalam menunaikan amanahnya padahal mereka adalah orang yang mengetahui. Jadi dalam proses pengerjaan tugasnya seorang pegawai atau karyawan harus menyelesaikannya dengan baik dan benar karena tugas ataupun tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya itu merupakan suatu amanah yang harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

2.6.4 Pandangan Islam Terhadap Lingkungan Kerja

Dalam islam faktor kepribadian seorang pemimpin sangat menentukan dalam menciptakan suasana yang lebih cair dilingkungan kerja. Pemimpin tersebut akan menciptakan pola kerja yang keras, namun dengan suasana yang cair, itulah metode yang perlu dibudayakan saat ini dalam lingkungan perusahaan. Metode seperti ini akan menciptakan seorang karyawan yang bekerja keras luar biasa, namun dengan suasana yang cair, bukan suasana yang kaku dan menakutkan.

Keberhasilan Rasullulah saw, dalam membangun suasana lingkungan kerja yang kondusif disebabkan oleh sikap beliau yang sangat penyayang kepada orang lain. Sebagai mana dinyatakan dalam Al-Qur'an surat Ali Imran ayat 159 :

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.

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya : “ Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekat, Maka bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.

Dari ayat diatas terungkap pesan untuk selalu lemah lembut Serta bermusyawarah dalam urusan apapun. Dan apabila kamu membulatkan tekat, maka bertawakallah kepada allah karena sesungguhnya allah menyukai orang-orang yang bertawakal kepada-Nya.

Disamping mengandung pesan lemah lembut serta bermusyawarah, dimana dalam membangun lingkungan kerja yang baik kita harus dapat menghargai satu sama lain serta kepribadian seorang pemimpin sangat menentukan dalam menciptakan suasana yang lebih cair dilingkungan kerja.

2.7 Penelitian Terdahulu

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

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang mendasari penelitian

ini ditunjukkan pada tabel 2.1 sebagai berikut :

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu

	Penulis	Judul	Tahun/terbit	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	Runtuuwu Lopian Dotulong	Pengaruh Disiplin, Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado	Jurnal EMBA Vol.3.No 3 Sept 2015	Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	a. Meneliti tentang pengaruh disiplin, penempatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	a.Tempat penelitian
	Veronica	Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Indomulti Plasindo di Kota Semarang	Jurnal ekonomi dan bisnis Vol.3. No.2 2011	Dari hasil analisa menunjukkan bawa disiplin dan komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja tidak	a.Meneliti tentang lingkungan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	a.Tidak meneliti tentang komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan b. Tempat penelitian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of 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.

				berpengaruh terhadap kinerja		
	Nela Bambang Arik	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utama	Jurnal administrasi bisnis (JAB) Vol.8. No.2 Maret 2014	Hasil analisa menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ada diperusahaan sudah baik sehingga kinerja karyawan meningkat	a.Meneliti tentang lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	a. Tempat penelitian
	David	Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara	Jurnal berkala ilmiah efisiensi Vol.15. No.05 tahun 2015	Hasil analisa menunjukkan bahwa lingkungan kerja, pelatihan dan penempatan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.	a.Meneliti tentang Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan b. Meneliti pengaruh Penempatan Kerja terhadap kinerja karyawan	a. Tidak meneliti tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan b. Tempat penelitian
	Agung	Pengaruh disiplin, pengalaman dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Meranti Internasional Pekanbaru	Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2017	Dari hasil analisa pengaruh disiplin berpengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan Pengalaman berpengaruh cukup kuat terhadap kinerja karyawan Lingkungan	a.Meneliti tentang pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan b. Meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	a. Tidak meneliti tentang pengaruh pengalaman terhadap kinerja karyawan b. Tempat penelitian



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of 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.

				kerja berpengaruh cukup kuat terhadap kinerja karyawan		
Desi	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Vinsa Indo Sejahtera Kota Pekanbaru	Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2017		Dari hasil analisa disiplin kerja, motivasi dan kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	a. Meneliti tentang pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan	a. Tidak meneliti tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan b. Tidak meneliti tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan c. Tempat penelitian
Sarwani	The Effect Of Work Discipline and Work Environment On The Performance Of Employees On PT. Ardian Putra Mandiri Sidoarjo	SINERGI, Vol 6, Number 2 September 2016		Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama atau sebagian, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.	a. Meneliti tentang pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan b. Meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	a. Tidak meneliti tentang pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan b. Tempat penelitian
Dewi Hanif	The Effect Of Work	International Journal Of		Hasil pengujian	a. Meneliti tentang	a. Tidak meneliti



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.

	Discipline and Job Involvement on the Performance with Incentive as Intervening Variable Of State Civil Apparatus Pasuruan	Business and Management Invention(IJBMI) Vol 7, August 2018	hipotesis menemukan bahwa disiplin dan keterlibatan kerja berpengaruh pada kinerja, sedangkan insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.	pengaruh disiplin terhadap kinerja	tentang keterlibatan kerja terhadap kinerja b. Tempat penelitian
--	--	---	---	------------------------------------	---

Sumber : Dirangkum dari berbagai sumber

2.8 Kerangka Pemikiran

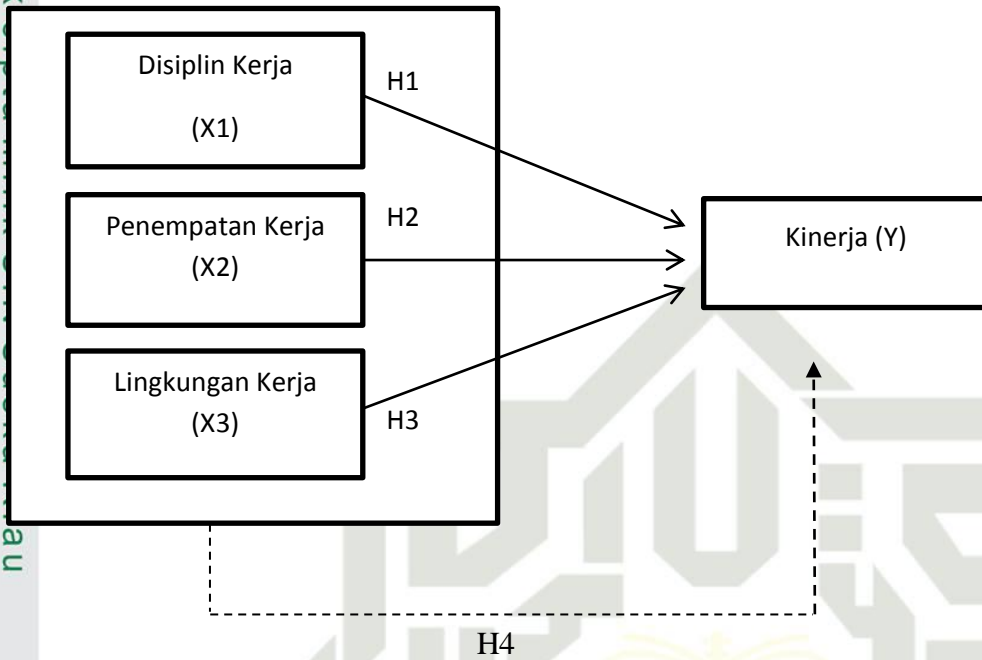
Pengaruh antara disiplin, penempatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sangatlah erat, disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Jika disiplin karyawan sangat tinggi maka kinerja dari karyawan tersebut dapat menjadi lebih baik.

Penempatan kerja harus melalui tahap rekrutmen kemudian seleksi. Pada tahap ini seorang karyawan baru akan ditempatkan sesuai kemampuan yang dimilikinya atau sesuai kesepakatan-kesepakatan pada saat proses seleksi.

Lingkungan kerja adalah lingkungan organisasi atau lembaga yang mempunyai fungsi mempengaruhi segala tindakan organisasi tersebut dalam merespon pengaruh eksternal dan juga tindakan. Lingkungan kerja yang sehat akan berpengaruh terhadap kinerja dari seorang 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.



Gambar 2.1 : Model Kerangka Pemikiran Tentang Pengaruh Disiplin Kerja (X₁), Penempatan Kerja (X₂) dan Lingkungan Kerja (X₃) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Sumber : Kasmir (2016:189) dan Nitisemito (2008:109)

Keterangan:

→ : Hubungan secara parsial

---> : Hubungan secara simultan

2.9 Definisi dan Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Nama variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Kinerja (Y)	kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Mulyadi (2015:64)	1. Konsisten 2. Tepat 3. Menantang 4. Dapat diukur 5. Dapat dicapai 6. Disepakati 7. Dihubungkan dengan waktu 8. Berorientasi kerja kelompok Dharma (2012:24)	Likert
2	Disiplin (X1)	Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan Sutrisno (2009:87)	Dimensi ketaatan waktu dan tanggung jawab, dengan indikator: 1. Masuk kerja tepat waktu 2. Penggunaan waktu secara efektif 3. Tidak pernah mangkir/tidak kerja 4. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan 5. Target pekerjaan 6. Membuat laporan kerja harian Afandi (2018:21)	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta 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.

Penempatan (X2)	Penempatan (placement) adalah penempatan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan atau pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut. Hasibuan (2009)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prestasi akademis 2. Pengalaman 3. Kesehatan fisik dan mental 4. Usia 5. Keterampilan 6. Masa kerja 7. promosi Suwanto (2011) dan Hasibuan (2009)	Likert
Lingkungan kerja (X3)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya (Nitisemito, 1982 dalam buku Nurani 2013:97).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedia fasilitas kerja Nitisemito (2008)	Likert

2.10 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran yang telah peneliti uraikan serta didukung oleh pertimbangan teoritis, hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁ : Diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Aneka Inti Persada PKS Teluk Siak.

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.

H_2 : Diduga bahwa penempatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Aneka Inti Persada PKS Teluk Siak.

H_3 : Diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Aneka Inti Persada PKS Teluk Siak.

H_4 : Diduga bahwa disiplin kerja, penempatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT. Aneka Inti Persada PKS Teluk Siak.

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

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengambil lokasi di PT. Aneka Inti Persada PKS Teluk Siak. Penelitian ini dilakukan sejak bulan November 2019 sampai selesai.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

1. Jenis Data

a. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat, gerak tubuh, ekspresi wajah, bagan, gambar dan foto.

Sugiyono (2014:6).

b. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk angka atau data kualitatif yang di angkakan/scoring. **Sugiyono**

(2014:6).

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. Sumber Data

a. Data Primer

Menurut **Sugiyono (2014:402)** data primer adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan. Data primer pada penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yaitu karyawan PT. Aneka Inti Persada PKS Teluk Siak.

b. Data Sekunder

Menurut **Sugiyono (2014:402)** data sekunder adalah data atau sumber yang didapat dari bahan bacaan. Data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari perusahaan yang dapat dilihat dari dokumentasi perusahaan, buku-buku referensi, dan informasi lain yang berhubungan dengan penelitian.

3.3 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut **Sugiyono (2017:117)** populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh Karyawan pada PT. Aneka Inti Persada PKS Teluk Siak sebanyak 115 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.

b. Sampel

Menurut **Sugiyono (2017:118)** sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 10% dari keseluruhan jumlah karyawan yang ada di PT. Aneka Inti Persada PKS Teluk Siak.

Dengan menggunakan rumus Slovin yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{115}{1 + 115(0,1)^2}$$

$$n = \frac{115}{1 + 1,15}$$

$$n = \frac{115}{2,15}$$

$$n = 53,48$$

$$n = 53$$

Dimana :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = batas toleransi kesalahan (*error tolrrance*)

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 teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan teknik *Stratified Random Sampling* adalah cara mengambil sampel dengan memperhatikan strata (tingkatan) didalam populasi.

Tabel 3.1 : Teknik Stratified Random Sampling

Jenis Bagian	Populasi	Sampel
Bagian Umum	11	$\frac{11}{115} \times 53 = 5$
Bagian Proses	70	$\frac{70}{115} \times 53 = 33$
Bagian Lab	7	$\frac{7}{115} \times 53 = 3$
Bagian PSQM	18	$\frac{18}{115} \times 53 = 8$
Bagian Keamanan	7	$\frac{7}{115} \times 53 = 3$
Bagian Gudang	2	$\frac{2}{115} \times 53 = 1$
Total	115	53

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah **Sugiyono (2017:193)** :

- a. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.
- b. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan

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. Observasi penelitian ini yaitu mengamati secara langsung fenomena yang terjadi pada disiplin kerja, penempatan kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aneka Inti Persada PKS Teluk Siak.

c. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil. Dalam penelitian ini wawancara dilakukan oleh bapak Zakir Sembiring selaku kasie PT. Aneka Inti Persada PKS Teluk Siak dan bapak Paris Siahaan selaku bagian personalia PT. Aneka Inti Persada PKS Teluk Siak.

3.5 Uji Kualitas Data

Menurut **Sugiyono (2010)** kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai didalam penelitian tersebut. Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk menghasilkan data yang berkualitas. Adapun uji yang digunakan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas.

1. Uji Validitas

Ghozali (2013:57), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan

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.

valid jika kuesionernya mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dapat dihitung dengan menggunakan aplikasi *SPSS* yakni dengan membandingkan nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df)= $n-2$. Dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Untuk menguji apakah masing-masing indikator valid atau tidak, maka dapat dilihat pada tampilan output *cronbach alpha* pada kolom *correlated item total correlation*. Jika r hitung lebih besar dari pada r tabel dan nilainya positif, maka indikator tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Butir pertanyaan dikatakan reliable apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten **Torang (2012:19)**. Butir kuesioner dikatakan reliable (layak) jika *cronbach's alpha* > 0,60 dan dikatakan tidak reliable jika *cronbach's alpha* < 0,60.

3. Uji Normalitas

Menurut **Suliyanto (2011:69)**, uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah terstandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terstandarisasi tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya.

Nilai residual terstandarisasi yang berdistribusi normal jika digambarkan dengan bentuk kurva akan membentuk gambar lonceng (*bell-shaped curve*) yang kedua sisinya melebar sampai tidak terhingga. Selain itu dengan melihat *normal probability plot*, yang membandingkan distribusi sesungguhnya dengan distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal. Jika distribusi normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

3.6 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan terbebas dari yang bisa mengakibatkan hasil regresi yang diperoleh tidak valid dan akhir regresi tersebut tidak dapat dipergunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis dan penarikan kesimpulan, maka digunakan asumsi klasik. Tiga asumsi klasik yang perlu diperhatikan adalah :

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada kolerasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Jika dalam model

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.

regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas maka model regresi tersebut dinyatakan mengandung gejala multikolinier.

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas antara variabel, dapat dilihat dari *TOL (Tolerance)* dan *Varianvce Inflation Factor (VIF)* tidak lebih dari 10, maka model dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas **Suliyanto (2011:81)**

2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut **Suliyanto (2011:95)** uji heteroskedastisitas merupakan alat uji dengan melihat adanya tindakan pola tertentu pada grafik. Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari suatu pengamatan yang lain.

Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang membentuk suatu pola tertentu (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



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. Uji Autokorelasi

Uji otokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diuraikan menurut waktu (*times-series*) atau ruang (*cross section*). Menurut **Suliyanto (2011:125)** untuk mengetahui adanya otokorelasi digunakan uji Durbin-Watson (Uji D-W) apabila berada diantara nilai dU dan 4 – DU berarti tidak ada otokorelasi.

3.7 Analisis Data

Analisis data diartikan sebagai upaya mengelola data menjadi informasi, sehingga karakteristik atau sifat-sifat data tersebut dapat dengan mudah dipahami dan bermanfaat untuk menjawab masalah-masalah yang berkaitan dengan kegiatan penelitian.

a. Regresi Linier Berganda

Untuk menganalisis data penulisan menggunakan metode regresi linier berganda, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terikat.

Formula untuk regresi linier berganda adalah sebagai

berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Yang mana :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a = konstanta
- Y = Kinerja karyawan
- X₁ = Disiplin kerja
- X₂ = Penempatan kerja
- X₃ = Lingkungan kerja
- e = Nilai residu yaitu tingkat kesalahan (error)

3.8 Uji Hipotesis**1. Uji t (Uji Parsial)**

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individual pengaruh dari masing-masing variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan ketentuan :

- a. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima.
- b. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak.

2. Uji F (Uji Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun nilai alpha yang digunakan dalam penelitian 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.

adalah sebesar 0,05 dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan **Suliyanto (2011:16)** adalah sebagai berikut :

- a. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima.
 - b. Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak.
- 3. Koefisien Determinasi (R^2)**

Koefisien determinasi (R^2) artinya variabel digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen.

Untuk mengukur tanggapan dan pendapat dari responden dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan metode *Skala Likert*. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) *alternative* jawaban, maka untuk itu penulis menempatkan nilai (bobot) pada setiap



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.

masing-masing *alternative* jawaban yang dipilih, berikut ini adalah tabel skala likert :

Tabel 3.2 : Skala Likert

No	Kriteria	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

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 PERUSAHAAN****4.1 Profil Perusahaan**

PT. Aneka Inti Persada merupakan suatu perseroan terbatas yang didirikan pada tahun 1999, diresmikan pada tahun 2000. Sedangkan penanaman pohon sawit dimulai pada tanggal 30 Agustus 1989.

Cerahnya prospek komoditi minyak kelapa sawit dalam perdagangan minyak nabati dunia telah mendorong pemerintah Indonesia untuk memacu pengembangan areal perkebunan kelapa sawit, kelapa sawit sebagai tanaman penghasil minyak sawit dan inti sawit merupakan salah satu primadona tanaman perkebunan yang menjadi sumber penghasil devisa non migas bagi Indonesia. Bila ditinjau dari segi produktivitasnya, dari tahun 2006 sudah mengalami peningkatan dan mengalahkan produktivitas Malaysia.

Berkembangnya sub-sektor perkebunan kelapa sawit di Indonesia tidak lepas dari adanya kebijakan pemerintah yang memberikan berbagai insentif, terutama kemudahan dalam hal perijinan dan bantuan subsidi inventasi untuk pembangunan perkebunan rakyat dengan pola PIR-Bun dan dalam pembukuan wilayah baru untuk areal perkebunan besar swasta.

Keselamatan dan kesehatan kerja sebagai salah satu unsur perlindungan tenaga kerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan

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.

produksi dan produktifitas perusahaan dan untuk pertumbuhan ekonomi. Setiap tenaga kerja mendapatkan jaminan terhadap kesehatannya agar tetap menjaga efisiensi dan produktifitas kerja yang diatur dalam Undang-Undang Keselamatan Kerja.

Minamas plantation merupakan salah satu perkebunan kelapa sawit terbesar di Indonesia dan juga anak perusahaan dari Sime Darby Berhad perusahaan perkebunan terbesar di dunia. Di Indonesia, Sime Darby Plantation diwakili oleh Minamas Plantation anak perusahaannya, yang didirikan pada bulan April 2001 dan berkantor pusat di Jakarta. Kini telah hadir di delapan provinsi dengan total land bank 299.263 hektar, dengan 70 perkebunan dan 23 pabrik yang berlokasi di Sumatera, Kalimantan dan Sulawesi.

4.2 Visi dan Misi

Visi :

“Adapun visi dari PT. Aneka Inti Persada adalah menjadi perusahaan kelapa sawit yang terintegrasi secara global, berstandar internasional dengan kualitas yang sangat baik, dan bisa bersaing dengan perusahaan lainnya baik tingkat domestik maupun internasional”.

Misi :

1. Berkomitmen untuk mengembangkan bisnis berkelanjutan
2. Mengacu pada system kerja yang baik dan nilai-nilai etika

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. Memperoleh keuntungan yang besar dengan menjelankan operasional yang baik dan standar yang tinggi
4. Menyediakan lingkungan atau suasana kerja untuk staff, sehingga mereka dapat menyadari seluruh potensi.

4.3 Job Description

Pembukuan

- a. Membuat dan input jurnal memorial
- b. Memeriksa GI dan GR
- c. Memeriksa cash voucher dan bank voucher
- d. Membuat dan kirim manager report
- e. Membantu penyusunan budget tahunan
- f. Membuat analisa varian biaya (BI)
- g. Membuat dan kirim laporan MA Apendix
- h. Membuat dan kirim laporan Mill Simplified tahap I & II
- i. Merekap dan kirim PPh 23
- j. Clearing akun BP, BR, Vendor
- k. Memeriksa alokasi upah checkroll
- l. Membuat dan kirim progress CIP
- m. Melaksanakan tugas dari atasan
- n. Month End Closing (MEC)

kasir

- a. Membuat dan input cash voucher dan bank voucher
- b. Mengisi buku manual kas / bank harian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- c. Melaksanakan cash opname bersama dengan kasie
- d. Membuat surat perjanjian kerja (SPK)
- e. Membuat berita acara pemeriksaan pekerjaan kontraktor (BAPP)
- f. Membuat rekonsiliasi kas dan bank
- g. Membuat PDO dan LPJ
- h. Merekap pembayaran konsumsi karyawan
- i. Melakukan transaksi pembayaran kepada pihak ke III
- j. Mengirim data rekonsiliasi kas dan bank
- k. Register dan mengirimkan faktur pajak
- l. Membuat rekapitulasi pembayaran gaji remise I & II bulanan

Personalia

- a. Membuat dan input absensi harian
- b. Membuat daftar upah PHL / kontrak
- c. Mengurus pendaftaran peserta jamsostek
- d. Mengurus klaim jamsostek
- e. Filing dan RSPO
- f. Filing surat/dokumen masuk dan keluar
- g. Mengirim laporan kecelakaan kerja
- h. Mengirimkan rekap PPh 21
- i. Membuat surat intern, eksternal PKS, ST, SP
- j. Cetak daftar gaji remise I, II dan catu beras karyawan
- k. Input alokasi evit
- l. Membuat laporan rekapitulasi absensi staff



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.

- m. Filing data personalia
- n. Month end closing checkroll

Pembelian

- a. Membuat PP Kapital dan Non Kapital
- b. Membuat Purchase Order (PO)
- c. Mengisi buku register PO & PP
- d. Memonitoring stock beras, BBM dan pelumas
- e. Melakukan survei dan perbandingan harga supplier
- f. Membuat Out standing PP dan PO
- g. Inventarisasi aktiva tetap
- h. Membuat RPS (Rencana Pembayaran Suplier)
- i. Memeriksa dan merealisasikan PPI Divisi
- j. Melakukan penerimaan barang dan diperiksa dengan PO
- k. Monitoring Email (Print, registrasi den pengiriman)
- l. Input E-Req
- m. Filing data pembelian

Kerani Produksi

- a. Membuat laporan harian produksi
- b. Membuat laporan Mill Performance Evaluation (MPE)
- c. Cross cek TBS diterima dengan simeweigh
- d. Mengisi registrasi stock pengiriman produksi
- e. Melalukan sounding hasil produksi CPO / Kernel



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.

- f. Pengiriman laporan harian kepada GM
- g. Membantu pembuatan laporan bulanan
- h. Membuat berita acara pengiriman CPO & Kernel
- i. Membuat rekapitulasi pengiriman kernel ke pihak pembeli
- j. Membuat rekapitulasi pengiriman dermaga
- k. Mengisi register hasil sounding CPO dan kernel
- l. Membantu pembuatan budget tahunan

KA. & Kerani Gudang

- a. Menerima & memeriksa barang dating
- b. Melayani pengambilan barang gudang
- c. Membuat dan input good received
- d. Membuat dan input good issue
- e. Melakukan stock opname
- f. Membuat laporan stock opname
- g. Melakukan sounding stock BBM Solar
- h. Register barang slow moving
- i. Register barang fast moving
- j. Catat transaksi GR/GI di kartu gudang
- k. Melaporkan barang minimum stock
- l. Mengirimkan stock gudang, stock opname, absouled dan dead stock

Operator Timbangan

- a. Melakukan penimbangan TBS Masuk

- b. Melakukan penimbangan pengiriman CPO dan Kernel
- c. Melakukan Penimbangan Janjangan Kosong
- d. Register Penerimaan TBS
- e. Register pengiriman CPO dan Kernel
- f. Membuat Laporan penerimaan TBS dan pengiriman palm product
- g. Register perubahan data timbangan (Amend)
- h. Register lock event
- i. Register timbangan manual

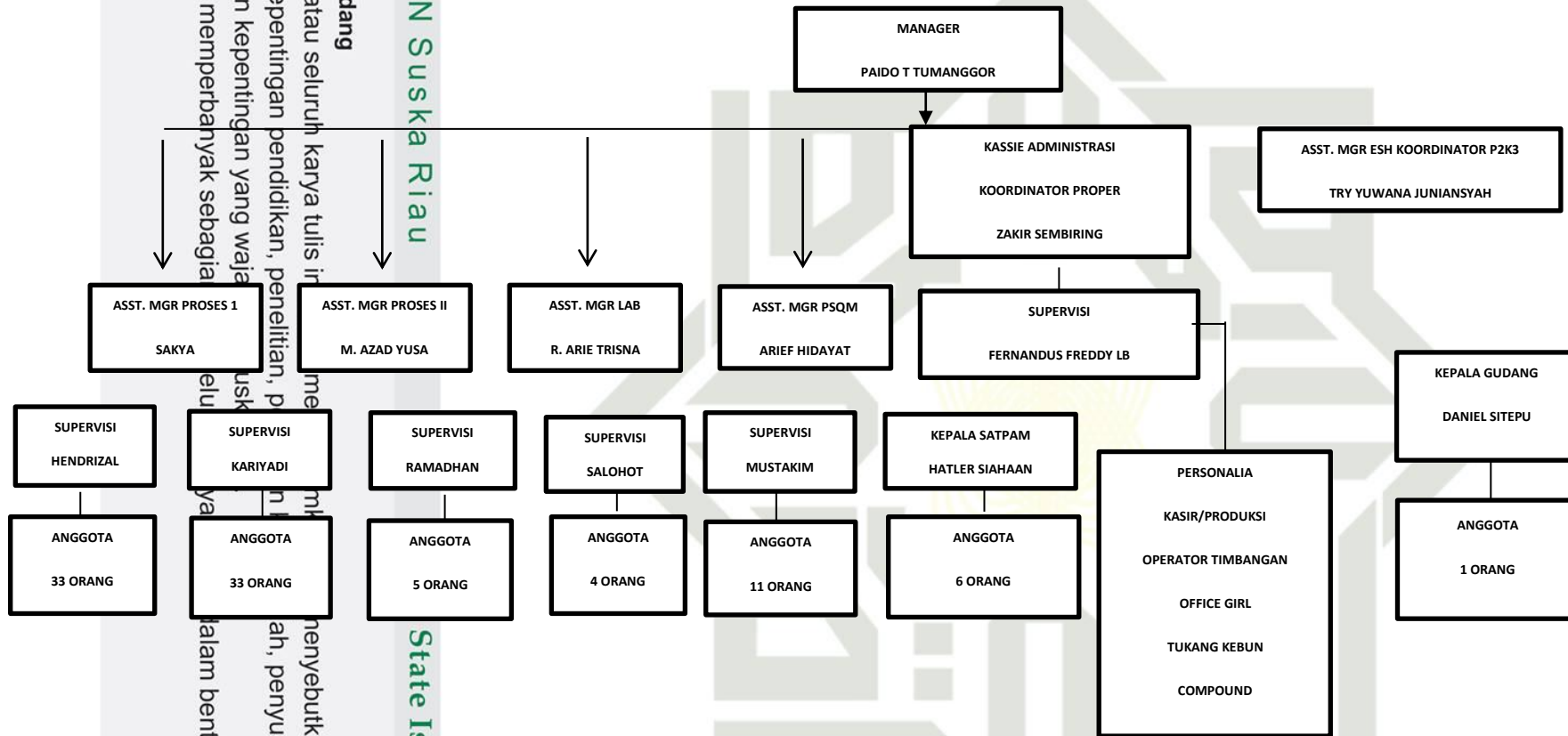
© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of 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.

UIN SUSKA RIAU



GAMBAR 4.1 STRUKTUR ORGANISASI PKS TELUK SIAK
KAPASITAS 45 TON/JAM TAHUN 2019

Sumber : PT. Aneka Inti Persada PKS Teluk Siak

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

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, penempatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika disiplin kerja meningkat maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Aneka Inti Persada PKS Teluk siak.
2. Penempatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika penempatan kerja meningkat maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Aneka Inti Persada PKS Teluk siak.
3. Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Disiplin kerja, penempatan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aneka Inti Persada PKS Teluk siak.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah di uraikan di atas, maka penulis mengemukakan saran sebagai berikut :

1. Karyawan sebaiknya menunjukkan sikap yang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan serta mentaati peraturan seperti datang tepat waktu dan pulang dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan adanya rasa tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaannya diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja yang dimiliki karyawan pada PT. Aneka Inti Persada PKS Teluk Siak.
2. Perusahaan harus tepat dalam menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian serta latar belakang pendidikan karyawan, sehingga dapat menghindari kesalahan-kesalahan karyawan dalam bekerja pada bidang-bidang tertentu. Setiap karyawan dapat mencapai kinerja yang baik apabila mereka ditempatkan pada posisi yang sesuai.
3. Perusahaan juga harus lebih memperhatikan lingkungan kerja karena lingkungan kerja merupakan hal yang dekat dengan karyawan, contohnya dengan memperhatikan lampu penerangan, ruangan yang tidak sempit, menggunakan APD untuk mencegah kebisingan. Maka dengan lingkungan kerja yang layak dan nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.
4. Dan bagi peneliti selanjutnya, Penelitian ini belum memberikan hasil yang maksimal dan diharapkan pada peneliti selanjutnya dapat memberikan hasil yang lebih baik dengan meneliti variabel-variabel selain disiplin kerja, penempatan

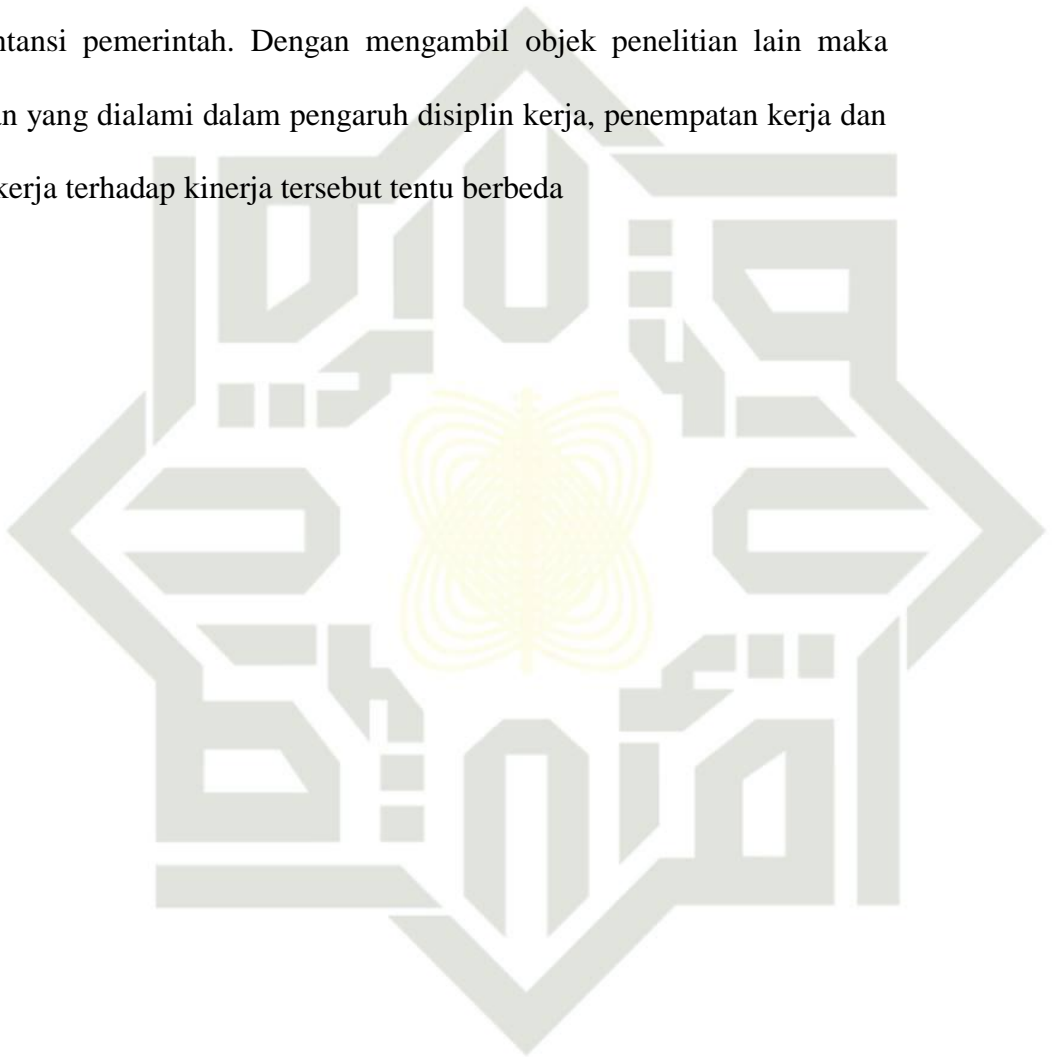
kerja dan lingkungan kerja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja dengan data-data terbaru sehubungan dengan isu yang sedang berkembang. Selain itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti objek penelitian lain selain karyawan instansi pemerintah. Dengan mengambil objek penelitian lain maka permasalahan yang dialami dalam pengaruh disiplin kerja, penempatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja tersebut tentu berbeda

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

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.



UIN SUSKA RIAU

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama , pekanbaru riau*, Penerbit Zanafa Publishing.
- Al-Qur'an *al-Karim*. Departemen Agama RI, *al-Qur'an dan Terjemahannya: juz 1-30*, Jakarta: PT Kumudasmoro Grafindo Semarang, 1994.
- Devi, Hanif. 2018. "The Effect of Work Discipline and Job Involvement on the Performance with Incentive as Intervening Variable" *International Journal of Business and Management Invention(IJBMI)* Vol 7, August 2018
- Dharma, Surya. 2012. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Diklatyo, Agung. 2017. *Pengaruh Disiplin, Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Meranti Internasional Pekanbaru*. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, Riau.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halay Weol, David. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Haibuan, Malayu, S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- . 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kamir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori dan Praktik*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda
- Mulyadi, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit In Media. Jakarta.

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 masa
 - 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 masa
- 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.

- Nurcahyo, Bambang, Arik. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utama*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
- Nurrisemito, S Alex, 2008 *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Yayasan Ainisyam. Pekanbaru.
- Ruhotunuwu, Lopian, Dotulong. 2015. *Pengaruh Disiplin, Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Sari, Desi Muliana 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Vinsa Indo Sejahtera Kota Pekanbaru*. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, Riau.
- Sarwani, 2016. “*The Effect of Work Discipline And Work Enviroment On The Performance Of Employees*”. Universitas Soetomo Surabaya. SINERGI, Vol 6, Number 2 September 2016.
- Sedarmayanti, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan produktivitas kerja*. Bandung CV Mandar Maju.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Peegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suhyono, 2010. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, DanR&D)*. Penerbit Alfabeta Bandung.
- Suwisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Kencana Prenadamedia Group. Jakarta
- Rizki, Veithzal, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok. 16956.
- Veronica. 2011. *Pengaruh lingkungan kerja, disipin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Indomulti Plasindo di kota Semarang*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Vol.3. No.2 2011.
- Zainal, Ramly, Mutis, Arafah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Rajawali Pers. Jakarta.



LAMPIRAN 1
KUESIONER PENELITIAN

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

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 PENELITIAN

Assalamualaikum Wr. Wb

Saya Titin Prihatini Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang sedang melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Disiplin Karyawan, Penempatan Kerja dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aneka Inti Persada PKS Teluk Siak”**. Dalam rangka pengumpulan data untuk penelitian dan syarat menyelesaikan studi pada Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, saya mohon partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner ini. Saya ucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu yang telah bersedia meluangkan waktunya.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Hormat Saya,

TITIN PRIHATINI

Nim. 11671200672

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.

I. PETUNJUK PENGISIAN

1. Isilah terlebih dahulu Identitas anda
2. Bacalah dengan baik pertanyaan dan pilih salah satu jawaban yang menurut anda paling benar dengan memberi tanda (√) pada pilihan anda.
3. Pilihlah jawaban dengan kriteria dibawah ini :
 - a. Sangat Setuju (SS)
 - b. Setuju (S)
 - c. Netral (N)
 - d. Tidak Setuju (TS)
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS)
4. Mohon kuisioner ini di isi dengan lengkap kerahasiaan dari jawaban anda dijamin sepenuhnya.

II. IDENTITAS RESPONDEN

- Nama : _____
- Usia : _____
- Lama Bekerja : _____
- Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
- Pendidikan Terakhir : SMA/SMK
 Diploma 1/2/3
 S1
 S2
 Lainnya.....
- Penempatan Kerja : Bagian Umum
 Proses
 Lab
 PSQM
 Satpam
 Gudang

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 masa
 - 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.

III. PERNYATAAN

Berilah tanda (√) pada jawaban yang dianggap paling sesuai pada pertanyaan.

1. KINERJA

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya konsisten bekerja sesuai dengan prosedur (SOP) yang diterapkan diperusahaan.					
2.	Saya menyelesaikan tugas secara konsisten dan teliti.					
3.	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai yang diharapkan.					
4.	Saya bekerja sesuai dengan keahlian yang saya punya.					
5	Pekerjaan yang diberikan sangat menantang.					
6	Saya mempunyai tujuan yang jelas dan menantang.					
7	Saya tidak puas dengan satu tugas, sehingga saya tertantang dengan tugas berikutnya.					
8	Kemampuan yang saya miliki dapat diukur dengan adanya prestasi yang saya capai.					

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 satu masa
 - 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.

9	Saya merasa bahwa saya bangga dengan prestasi kerja yang dapat dicapai.					
10	Perusahaan selalu memberikan hadiah atas prestasi yang dicapai karyawan.					
11	Gaji diberikan sesuai dengan jadwal yang telah disepakati dengan pihak perusahaan.					
12	Saya menerima sanksi yang telah disepakati oleh perusahaan.					
13	Adanya toleransi waktu untuk beribadah merupakan pencerminan penghargaan pihak perusahaan terhadap karyawan yang ingin melakukan ibadah.					
14	Jam istirahat yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup.					
15	Saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerja sama tim.					
16	Loyalitas saya terhadap tim sangat tinggi.					

2. DISIPLIN

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya datang ke tempat kerja tepat pada waktunya.					

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	Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.					
3	Saya menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditetapkan.					
4	Hasil yang diperoleh sesuai dengan waktu yang ditentukan.					
5	Saya tidak pernah mangkir dalam bekerja atau terlambat karena mencari penghasilan diluar pekerjaan.					
6	Saya selalu ijin kalau tidak berangkat kerja.					
7	Saya menjalankan perintah atasan dengan baik.					
8	Saya selalu mematuhi peraturan yang ditetapkan di perusahaan.					
9	Pencapaian target perusahaan membuat saya termotivasi dalam bekerja.					
10	Ketika anda diperintahkan lembur oleh atasan untuk mencapai target, ada dengan senang hati menerima lembur tersebut.					
11	Saya selalu membuat laporan tugas harian dengan baik.					
12	Saya membuat laporan tugas harian tepat waktu.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

3. PENEMPATAN

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Posisi anda sudah sesuai dengan latar belakang.					
2	Menurut saya perusahaan sudah melihat latar belakang akademis terlenih dahulu sebelum karyawan ditempatkan.					
3	Menurut saya penempatan karyawan di perusahaan sudah sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki.					
4	Pegawai yang menduduki jabatan yang tinggi harus berpengalaman dibidangnya.					
5	Pihak perusahaan melakukan pemeriksaan klinis sebelum menempatkan posisi karyawan.					
6	Penempatan karyawan dalam suatu lingkungan kerja sesuai dengan kemampuan fisik dan psikologisnya.					
7	Menurut saya faktor usia sudah dipertimbangkan, sehingga perusahaan tahu dimana posisi karyawan ditempatkan.					
8	Usia karyawan sangat berpengaruh dalam proses penempatan kerja diperusahaan.					
9	Kemampuan dan keterampilan kerja sangat menentukan posisi saya dalam perusahaan.					
10	Karyawan yang ditempatkan memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.					
11	Semakin lama saya bekerja, semakin membuat saya mampu memahami pekerjaan.					
12	Semakin lama saya bekerja, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang saya rasakan.					

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 masa
- 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:

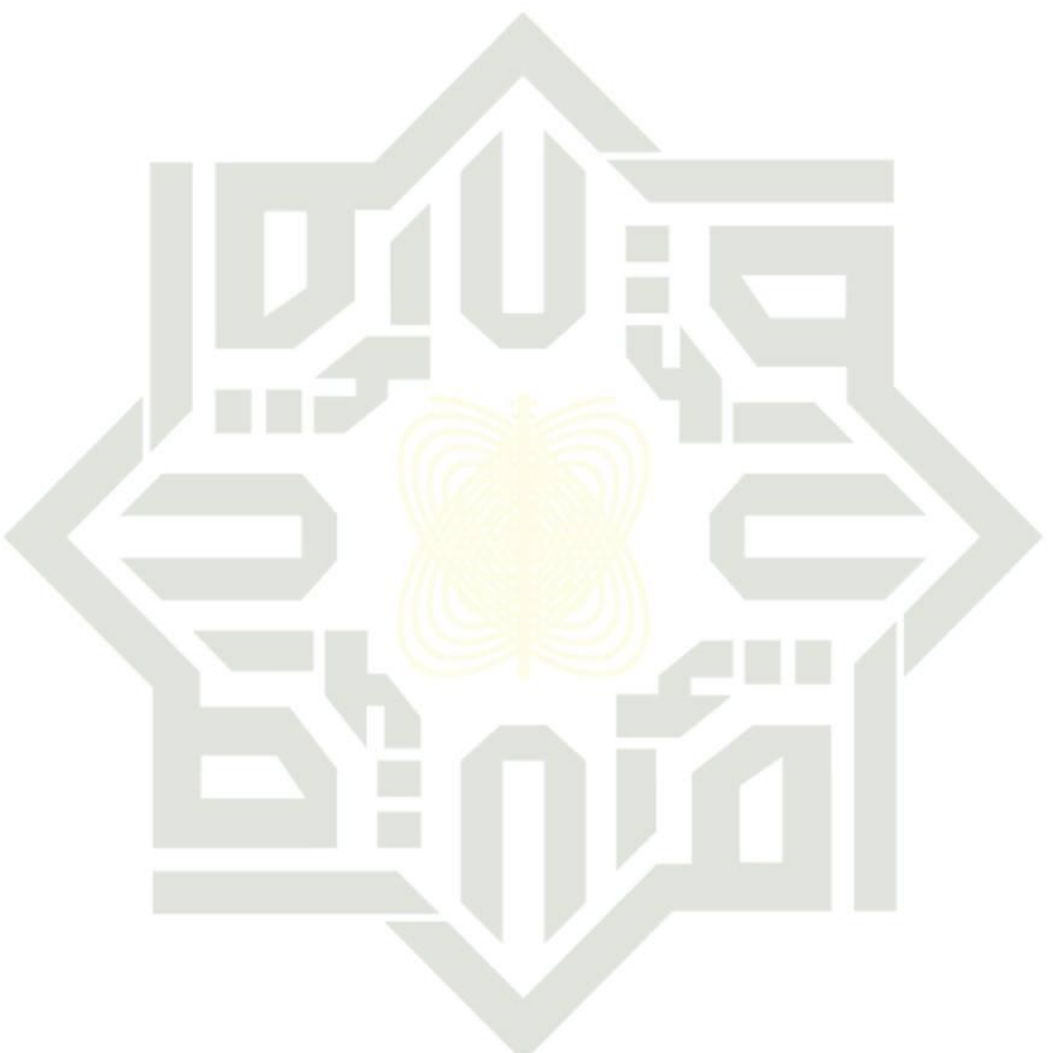
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

13	Promosi diberikan kepada karyawan yang berprestasi.					
14	Dengan adanya promosi jabatan karyawan semakin semangat dalam bekerja.					

4. LINGKUNGAN KERJA

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung saya dalam melaksanakan pekerjaan.					
2.	Saya merasa bila lingkungan kerja bersih membuat saya nyaman dalam bekerja.					
3.	Saya merasa memerlukan tempat sampah disetiap ruangan kerja.					
4.	Saya selalu menjaga hubungan baik dengan karyawan lain.					
5.	Hubungan saya dengan atasan terjalin dengan baik dan saling menghargai satu sama lain.					
6.	Saran dan kritik dari rekan kerja membuat saya bekerja lebih baik.					
7.	Terjalannya kerja sama antar sesama rekan kerja membuat saya lebih semangat dalam bekerja.					
8.	Peralatan yang ada di perusahaan sangat mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan.					
9.	Fasilitas yang ada di bagian tempat saya bekerja telah membantu pelaksanaan dalam bekerja.					
10.	Saya merasa penerangan lampu listrik sudah memadai.					



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

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 masa
 - 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 DATA

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

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.



	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	TOTAL X1
1	4	4	4	4	2	1	5	5	5	5	5	5	49
2	5	5	5	4	2	1	4	4	4	5	4	4	47
3	4	4	4	4	2	2	5	5	4	5	5	5	49
4	4	4	5	4	1	2	5	5	5	5	4	4	48
5	3	3	4	4	1	2	5	4	4	3	4	4	41
6	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	44
7	4	5	5	4	1	1	5	5	4	4	5	5	48
8	4	5	5	5	2	2	5	5	5	4	5	4	51
9	5	5	4	5	1	1	4	4	5	5	5	5	49
10	5	4	5	4	2	2	5	5	4	4	5	4	49
11	5	5	4	3	2	1	5	5	4	5	4	5	48
12	5	5	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	45
13	5	5	5	4	1	1	5	5	4	5	4	4	48
14	5	5	4	4	1	1	5	5	5	5	5	5	50
15	5	4	5	4	1	1	4	4	3	5	5	5	46
16	3	4	5	4	2	1	4	3	3	3	3	3	38
17	3	4	5	4	3	1	5	5	4	5	5	4	48
18	3	4	3	5	1	1	5	5	5	5	4	5	46
19	5	5	5	4	3	1	5	5	5	5	5	5	53
20	5	4	5	4	4	1	4	4	4	5	5	4	49
21	4	4	5	5	2	1	5	5	4	5	5	4	49
22	5	5	5	5	3	2	4	5	4	5	5	4	52
23	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	52
24	5	5	5	5	1	1	5	5	4	4	5	4	49
25	4	4	3	3	2	2	4	5	3	5	4	5	44
26	4	4	4	5	2	2	5	5	4	5	5	4	49
27	4	4	4	4	2	2	4	4	4	5	5	5	47
28	4	4	4	4	2	2	4	4	4	5	5	5	47
29	4	4	4	4	2	2	4	4	4	5	5	5	47
30	4	4	4	4	2	2	4	4	4	5	5	5	47
31	4	4	4	4	2	2	4	4	4	5	5	5	47
32	3	4	4	4	3	2	5	5	4	5	5	5	49
33	4	4	5	5	1	2	4	4	5	3	5	5	47
34	5	5	5	4	2	2	5	5	5	5	5	5	53
35	4	4	4	4	1	2	5	4	5	4	5	4	46
36	5	5	5	4	1	1	5	5	5	5	4	5	50
37	5	5	5	4	1	2	5	5	5	4	5	5	51
38	5	4	4	5	2	2	5	5	5	4	5	5	51
39	5	5	5	5	1	2	4	4	5	4	5	4	49
40	5	2	4	4	2	2	5	4	5	5	4	5	47
41	4	4	5	5	1	1	5	4	4	4	5	4	46

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.

42	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	5	4	45
43	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	35
44	5	5	5	5	1	1	4	4	4	5	5	5	49
45	5	5	5	4	1	1	4	5	5	5	4	4	48
46	4	4	3	3	2	2	3	4	3	5	3	3	39
47	5	5	5	5	1	1	4	5	3	4	5	5	48
48	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	43
39	5	5	5	4	2	2	4	4	4	4	5	5	49
50	5	5	4	4	3	3	5	5	4	4	3	4	49
51	4	4	4	5	1	1	5	4	5	4	5	5	47
52	4	4	4	4	3	2	5	5	5	4	4	4	48
53	5	5	4	4	1	2	4	4	4	5	4	4	46

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12
1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
2	5	4	4	4	5	4	5	4	1	4	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
4	3	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3
5	3	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5
6	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
7	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4
8	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5
9	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
10	3	3	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5
11	5	4	5	5	4	5	4	4	3	4	5	3
12	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3
13	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
14	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4
15	3	3	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5
16	4	4	4	3	4	5	5	4	3	5	4	3
17	3	3	3	4	3	4	4	5	5	4	3	4
18	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	3
19	4	3	4	5	5	3	4	4	5	5	4	5
20	4	4	1	4	4	4	5	4	2	5	4	4
21	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5
22	3	3	4	5	4	5	4	5	5	4	3	5
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

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.

18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4
24	4	4	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4
25	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
26	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4
27	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5
28	3	3	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
29	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5
30	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4
31	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4
32	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5
33	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
34	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
35	4	3	4	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5
36	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
37	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
38	4	3	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4
39	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
40	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	3	3
41	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
42	3	4	4	5	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	3	3
45	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
46	3	4	4	5	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	3	3
51	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
52	3	4	4	5	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4
53	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	TOTAL X2
1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	58
2	5	4	4	4	5	4	5	4	1	4	5	5	5	5	60
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	57
4	3	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	3	4	58
5	3	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	63
6	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	52
7	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	65
8	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	64
9	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	65
10	3	3	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	3	4	57
11	5	4	5	5	4	5	4	4	3	4	5	3	5	5	61
12	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	4	3	44

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	48
3	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	62
4	4	3	4	5	5	4	3	5	4	3	3	3	3	54
3	3	4	3	4	4	5	5	4	3	4	4	4	3	52
4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	63
4	4	4	5	5	3	4	4	5	5	4	5	3	4	58
4	4	1	4	4	4	5	4	2	5	4	4	5	4	54
3	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	62
3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	3	5	4	5	59
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68
5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	64
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	61
4	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	58
4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	62
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	65
3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	59
3	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	62
4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	63
5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	3	4	5	5	61
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	61
4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	61
3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	49
5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	63
3	4	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	61
3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	47
3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	62
4	3	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	58
3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	3	3	3	53
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	67
3	4	4	5	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	51
4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	62

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruhnya karya tulis ini tanpa merencanakan penulisan kembali atau diterbitkan.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak diperbolehkan untuk tujuan komersial.
2. Dilarang mengutamakan dari memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	TOTAL X3
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	44
5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	46
6	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
7	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	47
8	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	45
9	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48
10	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	44
11	3	5	5	4	4	5	4	4	5	3	42
12	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	37
13	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
14	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
15	5	5	5	5	3	4	3	4	4	5	43
16	4	5	4	3	4	5	4	4	5	3	41
17	5	4	3	4	4	5	4	5	4	5	43
18	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	45
19	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	47
20	2	5	4	5	4	5	4	4	5	4	42
21	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
22	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
25	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	45
26	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
33	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	45
34	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	46
35	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	46
36	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	47
37	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	47
38	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	47
39	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	46
40	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	47
41	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	43

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.

42	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	43
43	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	44
44	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	45
45	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	45
46	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	36
47	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	46
48	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	46
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
50	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	40
51	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	47
52	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	45
53	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	45

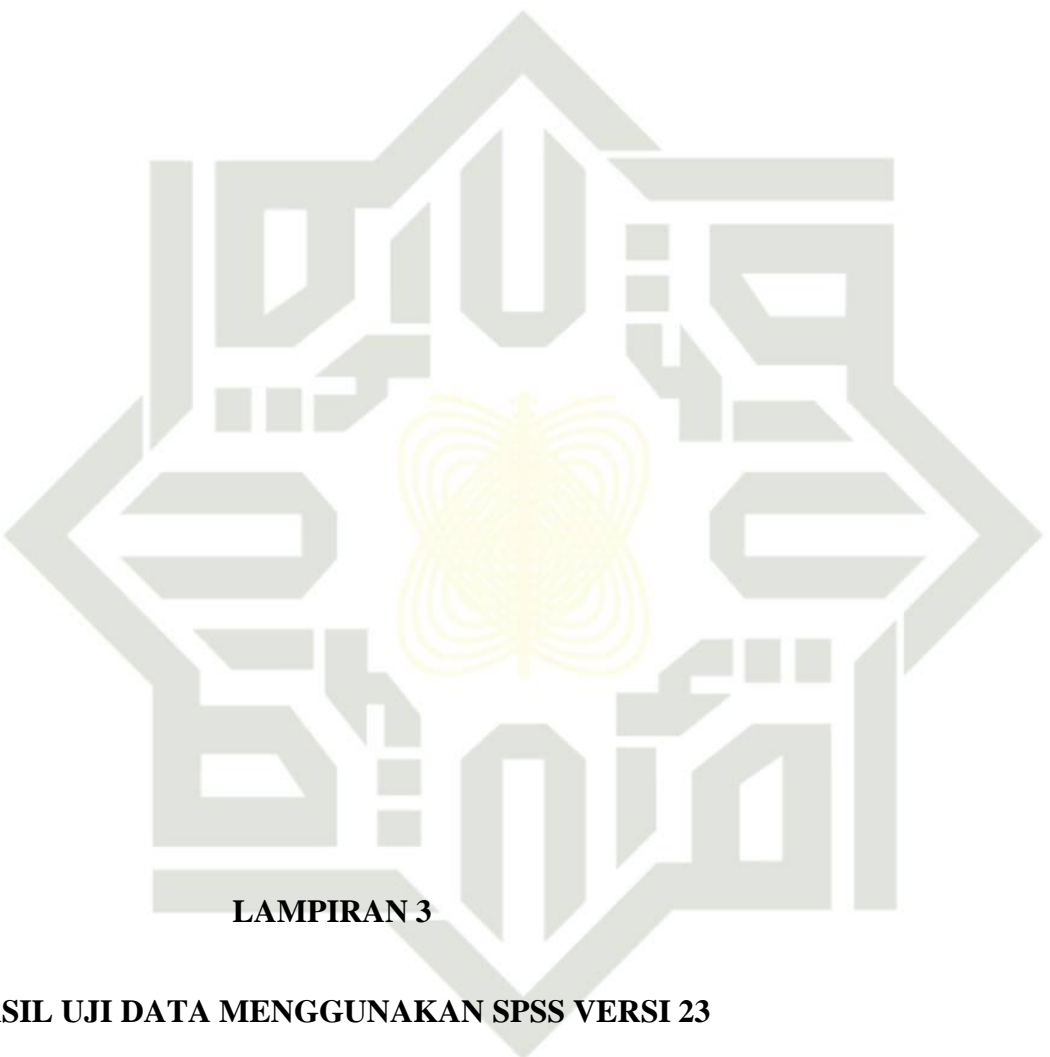
NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	TOTAL Y
1	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	75
2	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	75
3	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	66
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	70
5	5	4	5	3	4	3	3	4	5	4	5	4	5	4	3	4	65
6	4	4	5	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	3	4	62
7	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
8	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	76
9	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	3	5	5	4	4	5	73
10	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	3	5	70
11	5	5	5	3	4	5	4	3	4	5	4	3	5	4	3	4	66
12	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	3	4	4	5	4	3	61
13	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	63
14	5	5	5	3	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	70
15	5	3	5	5	3	5	4	3	4	5	3	5	5	5	5	3	68
16	3	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	3	3	60
17	4	5	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	5	5	3	4	59
18	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	3	3	5	5	4	4	70
19	5	4	5	3	4	4	3	4	5	2	4	4	5	4	4	5	66
20	4	5	4	1	4	4	4	5	5	1	5	5	5	4	5	4	65
21	4	3	3	3	3	3	3	4	5	2	4	5	4	4	5	4	61
22	4	4	5	3	3	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	69
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
24	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	74
25	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	75
26	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	69

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

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

7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	65
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	65
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	65
0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	65
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	65
2	4	5	4	5	3	4	3	4	5	4	4	2	5	4	4	4	3	63
3	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	74
4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	74
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	70
6	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	76
7	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	74
8	5	5	5	3	5	4	3	3	5	4	3	4	5	5	5	5	4	68
9	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	76
0	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	3	5	5	67
1	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
2	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	69
3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	5	3	3	3	55
4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	73
5	5	5	4	2	2	4	2	3	5	2	4	4	4	4	4	5	5	60
6	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	50
7	3	5	5	3	4	3	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	5	65
8	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	60
9	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	73
0	4	3	4	3	3	3	3	4	5	3	2	4	5	3	3	4	4	56
1	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	74
2	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	2	3	4	5	3	3	4	62
3	5	5	4	4	4	3	3	4	5	2	3	4	5	4	4	3	4	61

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 3

HASIL UJI DATA MENGGUNAKAN SPSS VERSI 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Deskripsi Variabel

a. Kinerja (Y)

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1.9	1.9	1.9
N	3	5.7	5.7	7.5
S	15	28.3	28.3	35.8
SS	34	64.2	64.2	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	3	5.7	5.7	5.7
S	21	39.6	39.6	45.3
SS	29	54.7	54.7	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	3	5.7	5.7	5.7
S	25	47.2	47.2	52.8
SS	25	47.2	47.2	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	12	22.6	22.6	22.6
	S	29	54.7	54.7	77.4
	SS	12	22.6	22.6	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.8	3.8	3.8
	N	11	20.8	20.8	24.5
	S	23	43.4	43.4	67.9
	SS	17	32.1	32.1	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	12	22.6	22.6	22.6
	S	29	54.7	54.7	77.4
	SS	12	22.6	22.6	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.9	1.9	1.9
	N	16	30.2	30.2	32.1
	S	23	43.4	43.4	75.5
	SS	13	24.5	24.5	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

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

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

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	8	15.1	15.1	15.1
	S	32	60.4	60.4	75.5
	SS	13	24.5	24.5	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	5	9.4	9.4	9.4
	S	23	43.4	43.4	52.8
	SS	25	47.2	47.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	TS	7	13.2	13.2	15.1
	N	6	11.3	11.3	26.4
	S	21	39.6	39.6	66.0
	SS	18	34.0	34.0	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Y.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.9	1.9	1.9
	N	8	15.1	15.1	17.0
	S	26	49.1	49.1	66.0
	SS	18	34.0	34.0	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

- Hak Cipta Diilir
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.

Y.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.9	1.9	1.9
	N	5	9.4	9.4	11.3
	S	34	64.2	64.2	75.5
	SS	13	24.5	24.5	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Y.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	19	35.8	35.8	35.8
	SS	34	64.2	64.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Y.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	6	11.3	11.3	11.3
	S	21	39.6	39.6	50.9
	SS	26	49.1	49.1	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Y.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	10	18.9	18.9	18.9
	S	20	37.7	37.7	56.6
	SS	23	43.4	43.4	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

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.

Y.16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	7	13.2	13.2	13.2
S	26	49.1	49.1	62.3
SS	20	37.7	37.7	100.0
Total	53	100.0	100.0	

b. Disiplin Kerja (X1)

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	6	11.3	11.3	11.3
S	22	41.5	41.5	52.8
SS	25	47.2	47.2	100.0
Total	53	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1.9	1.9	1.9
N	2	3.8	3.8	5.7
S	28	52.8	52.8	58.5
SS	22	41.5	41.5	100.0
Total	53	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	4	7.5	7.5	7.5
S	24	45.3	45.3	52.8
SS	25	47.2	47.2	100.0
Total	53	100.0	100.0	

- Hak Cipta ©
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - 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.

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	7.5	7.5	7.5
	S	34	64.2	64.2	71.7
	SS	15	28.3	28.3	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	21	39.6	39.6	39.6
	TS	24	45.3	45.3	84.9
	N	7	13.2	13.2	98.1
	S	1	1.9	1.9	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	23	43.4	43.4	43.4
	TS	29	54.7	54.7	98.1
	N	1	1.9	1.9	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	3.8	3.8	3.8
	S	23	43.4	43.4	47.2
	SS	28	52.8	52.8	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Hak Cipta Diilir

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

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

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	3.8	3.8	3.8
	S	24	45.3	45.3	49.1
	SS	27	50.9	50.9	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.9	1.9	1.9
	N	6	11.3	11.3	13.2
	S	27	50.9	50.9	64.2
	SS	19	35.8	35.8	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	3	5.7	5.7	5.7
	S	19	35.8	35.8	41.5
	SS	31	58.5	58.5	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	7.5	7.5	7.5
	S	15	28.3	28.3	35.8
	SS	34	64.2	64.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Hak Cipta Diilir

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

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

X1.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	3	5.7	5.7	5.7
S	23	43.4	43.4	49.1
SS	27	50.9	50.9	100.0
Total	53	100.0	100.0	

c. Penempatan Kerja (X2)**X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	16	30.2	30.2	30.2
S	26	49.1	49.1	79.2
SS	11	20.8	20.8	100.0
Total	53	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	17	32.1	32.1	32.1
S	27	50.9	50.9	83.0
SS	9	17.0	17.0	100.0
Total	53	100.0	100.0	

UNIVERSITY OF SULTAN SYARIF KASIM RIAU

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta D

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

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

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	N	11	20.8	20.8	22.6
	S	24	45.3	45.3	67.9
	SS	17	32.1	32.1	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	5	9.4	9.4	9.4
	S	28	52.8	52.8	62.3
	SS	20	37.7	37.7	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	5	9.4	9.4	9.4
	S	27	50.9	50.9	60.4
	SS	21	39.6	39.6	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	8	15.1	15.1	15.1
	S	21	39.6	39.6	54.7
	SS	24	45.3	45.3	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X2.7

- Hak Cipta ©
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - 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.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	3.8	3.8	3.8
	S	32	60.4	60.4	64.2
	SS	19	35.8	35.8	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.9	1.9	1.9
	N	3	5.7	5.7	7.5
	S	30	56.6	56.6	64.2
	SS	19	35.8	35.8	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	TS	1	1.9	1.9	3.8
	N	8	15.1	15.1	18.9
	S	24	45.3	45.3	64.2
	SS	19	35.8	35.8	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	3	5.7	5.7	5.7
	S	34	64.2	64.2	69.8
	SS	16	30.2	30.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X2.11

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.



		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	7	13.2	13.2	13.2
	S	27	50.9	50.9	64.2
	SS	19	35.8	35.8	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X2.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	8	15.1	15.1	15.1
	S	23	43.4	43.4	58.5
	SS	22	41.5	41.5	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X2.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	6	11.3	11.3	11.3
	S	30	56.6	56.6	67.9
	SS	17	32.1	32.1	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X2.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	6	11.3	11.3	11.3
	S	29	54.7	54.7	66.0
	SS	18	34.0	34.0	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

d. Lingkungan Kerja (X3)

X3.1

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.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.9	1.9	1.9
	N	3	5.7	5.7	7.5
	S	22	41.5	41.5	49.1
	SS	27	50.9	50.9	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	24	45.3	45.3	45.3
	SS	29	54.7	54.7	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	1.9	1.9	1.9
	S	25	47.2	47.2	49.1
	SS	27	50.9	50.9	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	3.8	3.8	3.8
	S	27	50.9	50.9	54.7
	SS	24	45.3	45.3	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	3	5.7	5.7	5.7

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.

S	30	56.6	56.6	62.3
SS	20	37.7	37.7	100.0
Total	53	100.0	100.0	

X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	27	50.9	50.9	50.9
	SS	26	49.1	49.1	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	3.8	3.8	3.8
	S	24	45.3	45.3	49.1
	SS	27	50.9	50.9	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X3.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	3.8	3.8	3.8
	S	26	49.1	49.1	52.8
	SS	25	47.2	47.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X3.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	3.8	3.8	3.8
	S	27	50.9	50.9	54.7
	SS	24	45.3	45.3	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

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.

X3.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	4	7.5	7.5	7.5
S	25	47.2	47.2	54.7
SS	24	45.3	45.3	100.0
Total	53	100.0	100.0	

2. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Item Pernyataan	<i>r</i> Tabel	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Keterangan</i>
X1.1	0,270	0,574	Valid
X1.2	0,270	0,516	Valid
X1.3	0,270	0,529	Valid
X1.4	0,270	0,463	Valid
X1.5	0,270	-0,026	Tidak Valid
X1.6	0,270	-0,091	Tidak Valid
X1.7	0,270	0,566	Valid
X1.8	0,270	0,697	Valid
X1.9	0,270	0,655	Valid
X1.10	0,270	0,364	Valid
X1.11	0,270	0,658	Valid

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

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

X1.12	0,270	0,563	Valid
X2.1	0,270	0,535	Valid
X2.2	0,270	0,516	Valid
X2.3	0,270	0,642	Valid
X2.4	0,270	0,604	Valid
X2.5	0,270	0,728	Valid
X2.6	0,270	0,696	Valid
X2.7	0,270	0,456	Valid
X2.8	0,270	0,526	Valid
X2.9	0,270	0,492	Valid
X2.10	0,270	0,435	Valid
X2.11	0,270	0,547	Valid
X2.12	0,270	0,594	Valid
X2.13	0,270	0,482	Valid
X2.14	0,270	0,689	Valid
X3.1	0,270	0,581	Valid
X3.2	0,270	0,508	Valid
X3.3	0,270	0,539	Valid
X3.4	0,270	0,601	Valid
X3.5	0,270	0,619	Valid
X3.6	0,270	0,390	Valid
X3.7	0,270	0,707	Valid
X3.8	0,270	0,740	Valid
X3.9	0,270	0,538	Valid

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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.

X3.10	0,270	0,411	Valid
Y1	0,270	0,622	Valid
Y2	0,270	0,522	Valid
Y3	0,270	0,538	Valid
Y4	0,270	0,521	Valid
Y5	0,270	0,657	Valid
Y6	0,270	0,654	Valid
Y7	0,270	0,678	Valid
Y8	0,270	0,660	Valid
Y.9	0,270	0,471	Valid
Y.10	0,270	0,603	Valid
Y.11	0,270	0,652	Valid
Y.12	0,270	0,481	Valid
Y.13	0,270	0,114	Tidak Valid
Y.14	0,270	0,434	Valid
Y.15	0,270	0,566	Valid
Y.16	0,270	0,576	Valid

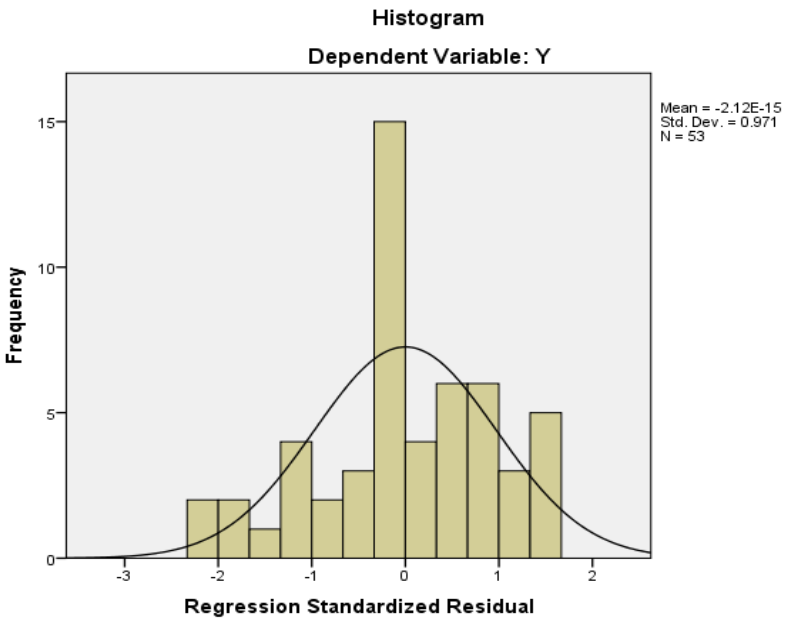
No	Variabel	Jumlah Item	Batas Cronbah's Alpha	Cronbah's Alpha	Keterangan
1	Disiplin Kerja	12	0,60	0,654	Reliable
2	Penempatan Kerja	14	0,60	0,839	Reliable
3	Lingkungan Kerja	10	0,60	0,762	Reliable
4	Kinerja Karyawan	16	0,60	0,846	Reliable

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

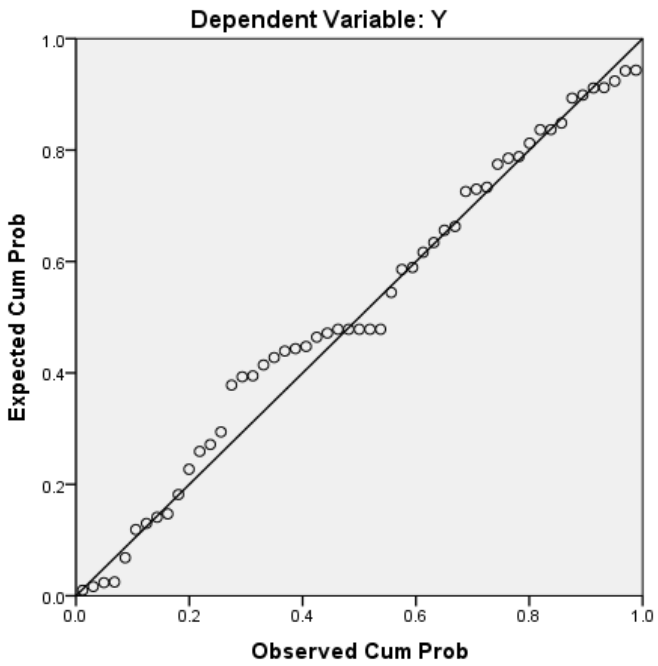
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- 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.

Uji Normalitas



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.097	8.861		.124	,902		
DISIPLIN KERJA	,720	,186	,412	3,873	,000	,736	1,35
PENEMPATAN KERJA	,631	,146	,537	4,325	,000	,541	1,84
LINGKUNGAN KERJA	-,154	,242	-,079	-,639	,526	,552	1,81

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

2) Uji Autokorelasi

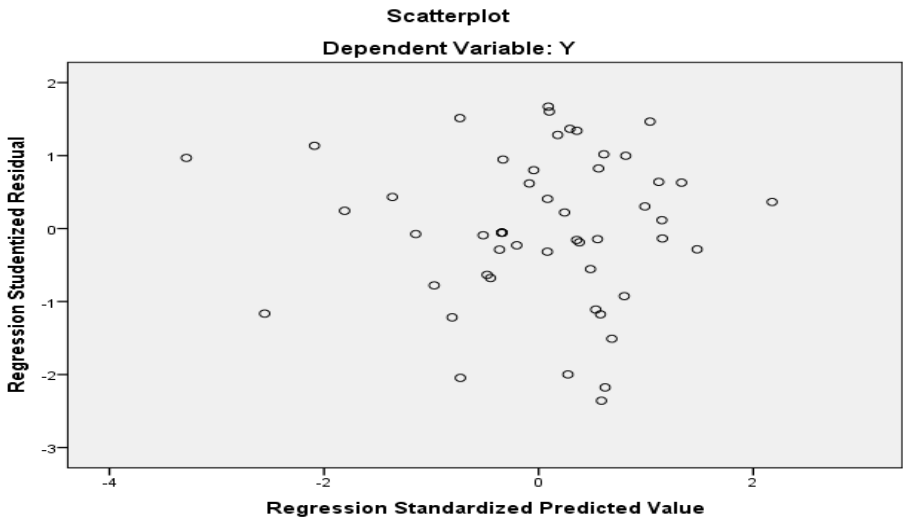
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.769 ^a	.591	.566	4.19886	1.852

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

3) Uji Heteroskedastisitas



5. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.097	8.861		.124	.902
	Disiplin	.720	.186	.412	3.873	.000
	Penempatan	.631	.146	.537	4.325	.000
	Lingkungan	-.154	.242	-.079	-.639	.526

a. Dependent Variable: Kinerja

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.

Uji Hipotesis

1) Pengujian Variabel Secara Parsial (T-Test)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.097	8.861		.124	.902
	Disiplin	.720	.186	.412	3.873	.000
	Penempatan	.631	.146	.537	4.325	.000
	Lingkungan	-.154	.242	-.079	-.639	.526

a. Dependent Variable: Kinerja

2) Pengujian Variabel Secara Simultan F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1246.636	3	415.545	23.570	.000 ^b
	Residual	863.892	49	17.630		
	Total	2110.528	52			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan, Disiplin, Penempatan

BIOGRAFI PENULIS



TITIN PRIHATINI, Lahir di Sumberejo pada tanggal 12 agustus 1998 yang merupakan anak ketiga dari tiga bersaudara dengan nama kakak Rahma Yanti dan nama abang Yudi Ramasandi yang lahir dari pasangan Bapak Sunaedi (Alm) dan Ibu Saniem.

Penulis mengawali pendidikan formal pada SD 005 Lubuk Dalam pada tahun 2004, setelah itu melanjutkan pendidikan tingkat pertama di SMP Negeri 1 Lubuk Dalam pada tahun 2010, pada tahun 2013 melanjutkan pendidikan tingkat atas yaitu di SMA 1 Dayun dan selesai pada tahun 2016. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di Perguruan Tinggi Negeri Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan mengambil Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di PT, Aneka Inti Persada PKS Teluk Siak selama 2 bulan, pada bulan Januari sampai dengan bulan Februari 2019 dan melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Sungai Dawu Kecamatan Rengan Barat Kabupaten Indragiri Hulu pada bulan Juli sampai dengan bulan Agustus 2019.

Pada tanggal 8 juli 2020 penulis menyelesaikan studinya di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan judul Skripsi “ **Pengaruh Disiplin Kerja, Penempatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aneka Inti Persada PKS Teluk Siak**”.

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.