

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

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAN CV AMIFA  
KELUARGA LESTARI PEKANBARU**

**SKRIPSI**



UIN SUSKA RIAU

Oleh:

**MUHD HASBI MAHRIYAR**

**11671101502**

UIN SUSKA RIAU

**KONSENTRASI MSDM**

**PRORGAM 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 mengemukakan 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

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAN CV AMIFA  
KELUARGA LESTARI PEKANBARU**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri  
Sultan Syarif Kasim Riau



**UIN SUSKA RIAU**

Oleh:

**MUHD HASBI MAHRIYAR**

**11671101502**

**UIN SUSKA RIAU**

**KONSENTRASI MSDM**

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

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : MUHD HASBI MAHRIYAR  
 NIM : 11671101502  
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN  
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 SEMESTER : VIII (DELAPAN)  
 JUDUL : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. AMIFA KELUARGA LESTARI PEKANBARU

DISETUJUI OLEH:

PEMBIMBING

**HARIZA HASYIM, SE, M.Si**  
 NIP. 197609102009012003

MENGETAHUI

DEKAN

KETUA PRODI  
 S1 MANAJEMEN  
 Disetujui tgl. 02/07/2020



**DEKAN H. MUHL SAID HM, M.Ag, MM**  
 NIP. 196205121989031003

**FAKHRURROZLI, SE, MM**  
 NIP. 196707252000031002



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : MUHD HASBI MAHRIYAR  
 NIM : 11671101502  
 PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN  
 KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA  
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 SEMESTER : VIII (DELAPAN)  
 JUDUL : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. AMIFA KELUARGA LESTARI PEKANBARU  
 TANGGAL UJIAN : RABU, 15 JULI 2020

DISETUJUI OLEH:  
 KETUA PENGUJI

**OOMARIAH LAHAMID, SE, M.Si**  
 NIP. 197507042007102001

MENGETAHUI

PENGUJI I

**HENNI INDRAYANI, SE, MM**  
 NIP. 197008021998032003

PENGUJI II

**HARIZA HASYIM, SE, M.Si**  
 NIP. 197609102009012003

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

## ABSTRAK

### PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAN CV AMIFA KELUARGA LESTARI PEKANBARU

Oleh:

**MUHD HASBI MAHRIYAR**

**11671101502**

*Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Cv. Amifa Keluarga Lestari Pekanbaru dalam penelitian berjumlah 54 orang dengan menggunakan metode sensus. Dengan ketentuan analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linear berganda dan data tersebut dianalisis dengan menggunakan program SPSS V.26. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Cv. Amifa Keluarga Lestari Pekanbaru. Secara simultan variabel independen (Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) pada Karyawan Cv. Amifa Keluarga Lestari Pekanbaru. Nilai R Square sebesar 0,353 atau 35,3% berarti variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja sementara sisanya 64,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini.*

**Kata Kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan**

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

**ABSTRACT**

**THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT CV AMIFA KELUARGA LESTARI PEKANBARU**

**By:**

**MUHD. HASBI MAHRIYAR**

**11671101502**

*The Purpose of This Research is to Know The Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance at CV Amifa Keluarga Lestari Pekanbaru in the study amounted to 54 people using the census method. With the provisions of data analysis in this study is quantitative using multiple linear regression method and the data is analyzed using the SPSS V.26 program. Based on the results of this study indicate that Work Discipline and Work Environment on Employee Performance at CV Amifa Keluarga Lestari Pekanbaru. Simultaneously the independent variable (Work Discipline and Work Environment) has a significant effect on the dependent variable (Employee Performance) on Employees of CV Amifa Keluarga Lestari Pekanbaru. R Square value of 0.353 or 35.3% means the Employee Performance variable is influenced by Work Discipline and Work Environment while the remaining 64.7% is influenced by other variables not used in this study.*

**Keywords: Work Discipline, Work Environment and Employee Performance**

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.

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh*

Dengan mengucapkan Alhamdulillah rabbi'l alamin dan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayahnya sehingga saya sebagai penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. AMIFA KELUARGA LESTARI PEKANBARU”**. Penyusunan skripsi ini merupakan langkah awal untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan di Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Saya sebagai penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa dukungan, bimbingan, bantuan, serta do'a dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi.

Pada kesempatan ini saya sebagai penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih kepada:

1. Untuk seluruh keluarga besar khususnya ke dua orang tua saya, ayahanda Mahriyar dan ibunda Herlina Dewi terima kasih yang tak terhingga untuk segala do'a yang tidak pernah berhenti mulai dari saya lahir sampai saat ini. Saya akan berusaha semaksimal mungkin untuk menjadi orang yang mampu membuat Papa dan Mama tersenyum bahagia melihat kesuksesan yang saya raih nantinya. Dan untuk saudara kandung saya Muhd Zia

**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.

- Mahriyar, Muhd Taufiq Mahriyar, dan Muhd Subqi Mahriyar tercinta semoga selalu bahagia dan berada dalam lindungan serta naungan Allah SWT.
2. Bapak Prof. Dr. H. Akhmad Mujahidin, S.Ag.,M.Ag, sebagai rektor UIN Suska Riau, yang telah memberikan kesempatan penulis untuk menimba ilmupengetahuan di Universitas tercinta ini.
  3. Bapak Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM selaku dekan FakultasEkonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
  4. Bapak Fakhrurozi SE, MM selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
  5. Ibu Hariza Hasyim SE, M.Si selaku dosen konsultasi dan sekaligus dosen pembimbing yang sangat sabar menghadapi penulis dan telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan, perhatian dansaran-saran kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
  6. Ibu Julina Dr., SE, M.Si selaku penasehat akademis yang telah banyak membantu dalam memberikan sumbangan saran dan pemikiran dalam pengembangan ilmu dan pengetahuan saya sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuannya kepada penulis selama penulis dalam masa perkuliahan.
8. Seluruh Karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Uiniversitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan bantuan selama perkuliahan baik secara langsung maupun tidak langsung.
9. Kepada pihak perusahaan CV. Amifa Keluarga Lestari atau terkhususnya saudara Aditya.an selaku Komisaris pihak perusahaan CV. Amifa Keluarga Lestari yang telah banyak memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini terutama bantuan data primer maupun sekunder.
10. Kepada sahabat cakah squad tercinta, kak Mira Oktavia, mbah Yuni Syahrin, kak Puput Nur Afdilla, kak Yola Afia Masdar, bang M Arif Parkour, bang Deni Saputra, Guswan Ferdiansyah, adik Remdy Maulana, Ayass, Irfan dan seluruh keluarga PMR Smansahul.
11. Kepada seluruh Keluarga Al-Futsal, squad Night Raid dan Keluarga Pakcik Nusantara, Alif, Dian, Idris, Bimo, Tacun, Fitra, Aan, Fatur, Ayat, Cahyadi, Fikri, Ejak, Ade, Agung, Dicky, Mahmud, Arya, Bayu, Darma dan teman-teman lainnya yang telah banyak membantu saya dan menemani saya selama masa Sekolah hingga sekarang.
12. Sahabat CCMTR di perkuliahan, Alan, Arman, Chalif, Rio, Anggi, Tiara, Dilla, Cici, Tim Wow Sempurna 2016, Mahendra, Hukubun, Zaidul, Hendri, Leo, Keluarga Besar S1 Manajemen dan teman-teman KKN desa Perhentian Luas dan teman lainnya terima kasih atas motivasi, dukungan,

**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.

kritik, dan saran serta do'a sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.

13. Dan kepada Partner saya Reni Andini yang telah mensupport dan membantu dalam segala hal dan memberikan waktu luang, motivasi, canda tawa dan semangat setiap harinya dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Karena itu dengan segala kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi penyempurnaan skripsi.

Jazakumullah khairan katsiron, semoga Allah SWT melimpahkan Rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Aamiin Ya Rabbal 'alamin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Pekanbaru, Juli 2020

Penulis

UIN SUSKA RIAU

**MUHD HASBI MAHRIYAR**

**NIM. 11671101502**



## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GRAFIK .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.5 Sistematika Penulisan Penelitian.....	11
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA .....</b>	<b>13</b>
2.1 Kinerja .....	13
2.2 Disiplin Kerja .....	20
2.3 Lingkungan Kerja.....	25
2.4 Pandangan Islam tentang Disiplin dan Lingkungan Kerja .....	33
2.5 Tinjauan Penelitian Terdahulu .....	35
2.6 Keterkaitan Antar Variabel.....	38
2.7 Variabel Penelitian .....	39
2.8 Definisi dan Konsep Operasional Variabel Penelitian .....	40
2.9 Kerangka Pemikiran .....	41
2.10 Hipotesis Penelitian.....	42
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>44</b>
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	44
3.2 Jenis data dan Sumber data.....	44
3.3 Teknik Pengumpulan Data .....	45
3.4 Populasi dan Sampel.....	45

- 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.

3.5	Analisis Data .....	46
3.6	Uji Kualitas Data .....	47
3.7	Uji Asumsi Klasik .....	49
3.8	Uji Regresi Linier Berganda.....	50
3.9	Uji Hipotesis.....	51
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....</b>		<b>53</b>
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	53
4.1.1	Profil CV. Amifa Keluarga Lestari.....	53
4.1.2	Struktur Organisasi CV. Amifa Keluarga Lestari.....	57
<b>BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>57</b>
5.1	Karakteristik Responden .....	57
5.2	Deskripsi Variabel Penelitian .....	60
5.3	Uji Kualitas Instrumen Penelitian .....	67
5.4	Uji Normalitas Data .....	71
5.5	Uji Asumsi Klasik .....	73
5.6	Analisis Data Penelitian .....	75
5.7	Pembahasan .....	80
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>		<b>58</b>
6.1	Kesimpulan.....	58
6.2	Saran.....	59

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

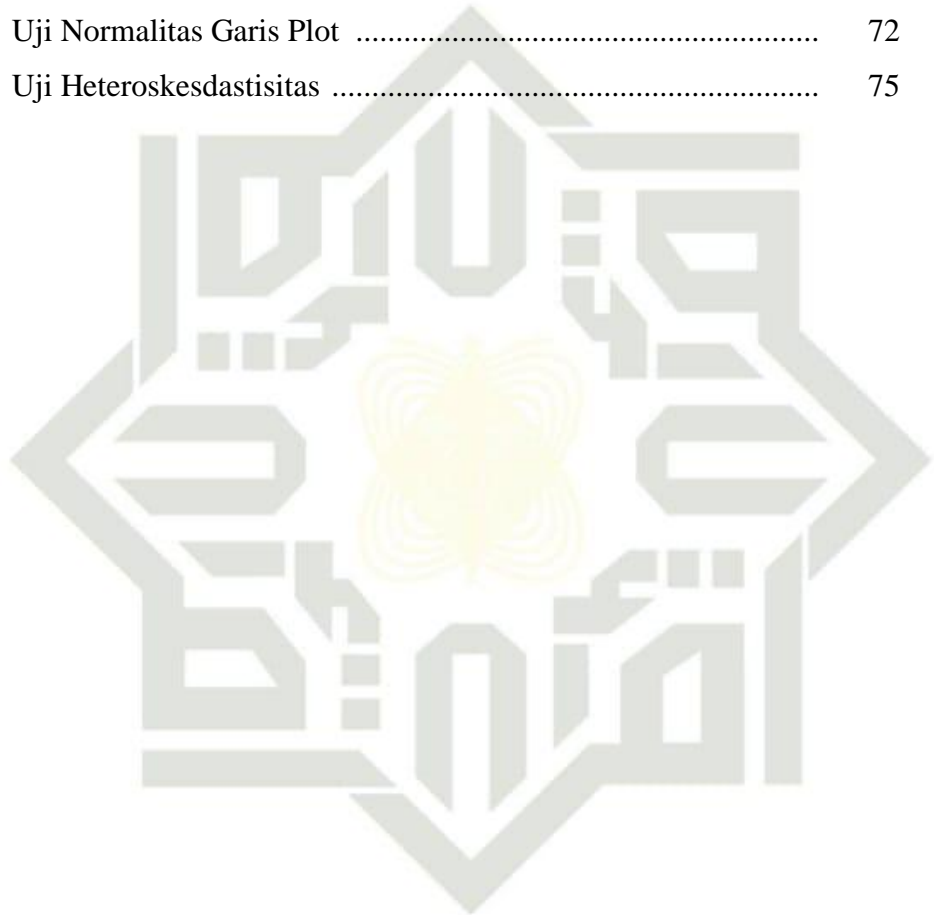
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

Tabel 1.1	Jumlah Karyawan CV. Amifa Keluarga Lestari 2019 .....	4
Tabel 1.2	Absensi Karyawan CV. Amifa Keluarga Lestari 2019 .....	5
Tabel 1.3	Target Laba pada CV. Amifa Keluarga Lestari .....	8
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	35
Tabel 2.2	Definisi dan Konsep Operasional Variabel Penelitian .....	40
Tabel 5.1	Responden Berdasarkan Usia .....	57
Tabel 5.2	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	58
Tabel 5.3	Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	58
Tabel 5.4	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	59
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja(X1) .....	60
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Lingkungan Kerja.....	63
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Kinerja .....	65
Tabel 5.8	Uji Validitas Disiplin Kerja .....	68
Tabel 5.9	Uji Validitas Lingkungan Kerja .....	68
Tabel 5.10	Uji Validitas Kinerja .....	70
Tabel 5.11	Uji Reliabilitas .....	71
Tabel 5.12	Uji Multikolinierita .....	74
Tabel 5.13	Analisis Regresi Berganda .....	76
Tabel 5.14	Uji T Hitung .....	77
Tabel 5.15	Uji F Hitung .....	79
Tabel 5.16	Koefisien Determinasi .....	80

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Kerangka Pemikiran Disiplin Kerja (X1) Dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	42
Gambar 5.1	Uji Normalitas Histogram .....	72
Gambar 5.2	Uji Normalitas Garis Plot .....	72
Gambar 5.3	Uji Heteroskedastisitas .....	75



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 GRAFIK

Grafik 5.1 Rekapitulasi Variabel Disiplin Kerja .....	61
Grafik 5.2 Rekapitulasi Variabel Lingkungan Kerja(X2) .....	64
Grafik 5.3 Rekapitulasi Variabel Kinerja .....	66



UIN SUSKA RIAU

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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


**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset paling berharga yang dimiliki oleh suatu perusahaan, karena pada dasarnya manusia yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan sumber daya yang memiliki potensi dan kompeten akan dapat memberikan kemudahan didalam meningkatkan kinerja yang dihasilkan didalam mencapai tujuan sebuah perusahaan yang telah ditetapkan.

Kinerja adalah tingkat pencapaian di dalam melaksanakan suatu tugas dan tanggung jawab didalam mencapai tujuan perusahaan dengan mewujudkan visi dan misi suatu perusahaan. Kinerja dapat diukur dengan melihat hasil kerja sesuai dengan kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh karyawan didalam melaksanakan atau menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

Menurut **Mangkunegara (2013:67)** pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga dapat disimpulkan kinerja adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, ketangguhan dan 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.

Selain itu, guna meningkatkan kinerja karyawan maka organisasi harus mampu menciptakan suatu kondisi yang dapat mengakibatkan karyawan disiplin dalam bekerja. Disiplin mengandung arti cara serta gaya hidup tertib, teratur dan terkendali sebagai kemampuan dari kesadaran akan keyakinan, identitas dan tujuan akan nilai-nilai tertentu yang telah membudaya dalam diri seseorang. Menurut **Nuraini, (2013:106)** disiplin merupakan ketaatan kepada suatu perusahaan beserta segala ketentuan ketentuannya berdasarkan keinsafan dan kesadaran, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja juga merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

Faktor lain yang juga penting dan besar pengaruhnya bagi karyawan dalam mendukung kinerja terbaiknya adalah lingkungan kerja. **Sedarmayanti (2012:26)** mengatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila di tunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Lingkungan kerja memiliki arti yakni keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Adapun dimensi yang dipakai peneliti menurut **Sedarmayanti (2012:30)** adalah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Lingkungan fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu: penerangan atau cahaya, suhu udara/temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, kebersihan, getaran mekanisme, tata warna, dekorasi, musik di tempat kerja dan keamanan. Lingkungan kerja non fisik yaitu terdiri dari beberapa indikator : hubungan kerja pimpinan dengan bawahan nya dan hubungan kerja karyawan dan karyawan lainnya.

Kondisi lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Akibat dari lingkungan kerja yang buruk, maka berdampak pada kinerja karyawan serta komitmen yang rendah terhadap perusahaan. Hal ini tentu saja membawa dampak yang tidak baik terhadap perusahaan karena karyawan yang mempunyai disiplin yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah pula, yang pada akhirnya akan menimbulkan ketidaksiplinan dalam bekerja.

Penelitian ini dilaksanakan di CV. Amifa Keluarga Lestari yaitu perusahaan yang bergerak di bidang makanan ringan dan cemilan merupakan salah satu UMKM (Usaha Mikro kecil Menengah) yang ada di kota Pekanbaru. Usaha ini sudah beroperasi sejak 1 Januari tahun 1999 yang awalnya masih berbentuk PO (Perusahaan perorangan) dan di tahun 2018 telah menjadi CV. Amifa keluarga Lestari yang mendistribusikan makanan ringan tersebut keseluruh Provinsi Riau dan beberapa mulai mendistribusikan produk ke Provinsi Sumatera Utara, Jambi, Palembang, Bengkulu perbatasan dan Aceh. Perusahaan ini telah memiliki lebih dari 30 jenis varian produk yang menjadi lini produk Perusahaan



ini. CV. Amifa Keluarga Lestari ini berlokasi di jalan Cipta Karya Kecamatan Tampan, Pekanbaru.

Dalam penelitian ini memfokuskan permasalahan disiplin kerja karyawan dan kondisi lingkungan kerja karyawan CV. Amifa Keluarga Lestari Pekanbaru terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan didalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan. Berikut adalah jumlah karyawan pada CV. Amifa Keluarga Lestari Pekanbaru selama 5 tahun terakhir.

**Tabel 1.1 Jumlah Karyawan CV. Amifa Keluarga Lestari 2019**

No	Tahun	Jumlah Karyawan		Jumlah Karyawan Akhir Tahun
		Pria	Wanita	
1	2015	30	23	53
2	2016	29	20	49
3	2017	31	25	56
4	2018	33	23	56
5	2019	35	24	59

Sumber CV. Amifa Keluarga Lestari 2019

Dari Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa jumlah karyawan pada CV Amifa Keluarga Lestari setiap tahun mengalami flukturasi dari total jumlah karyawan seluruhnya. Pada tahun 2015 jumlah karyawan sebanyak 53 orang karyawan dengan jumlah karyawan pria sebanyak 30 dan jumlah karyawan wanita sebanyak 23 orang. Pada tahun 2016 jumlah karyawan sebanyak 49 orang karyawan dengan jumlah karyawan pria sebanyak 29 orang dan jumlah karyawan wanita sebanyak 20 orang. Pada tahun 2017 jumlah karyawan sebanyak 56 orang karyawan dengan jumlah karyawan pria sebanyak 31 orang dan jumlah karyawan wanita sebanyak 25 orang. Pada tahun 2018 jumlah karyawan sebanyak 56 orang karyawan 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.



**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.

Jumlah karyawan pria sebanyak 33 orang dan jumlah karyawan wanita sebanyak 23 orang. Pada tahun 2019 jumlah karyawan sebanyak 59 orang karyawan dengan jumlah karyawan pria sebanyak 35 orang dan jumlah karyawan wanita sebanyak 24 orang.

Pada saat sekarang ini CV. Amifa Keluarga Lestari memiliki jumlah karyawan sebanyak 59 orang karyawan. Berdasarkan data karyawan yang telah dipaparkan pada Tabel 1.1, selanjutnya kinerja karyawan dapat dilihat dari absensi karyawan yang cukup baik, seperti pada Tabel 1.2 berikut.

**Tabel 1.2 Absensi Karyawan CV. Amifa Keluarga Lestari 2019**

Tahun	Jumlah Tenaga Kerja	Hari Kerja	Hari Absensi	Hari Tidak Hadir Karyawan	Persentase Karyawan Tidak Hadir
2015	53	316	258	58	18,3%
2016	49	316	260	56	17,7%
2017	56	316	255	61	19,3%
2018	56	316	263	53	16,7%
2019	59	316	270	46	14,5%

Sumber CV. Amifa Keluarga Lestari 2019

Dari Tabel 1.2 diketahui bahwa jumlah absensi dari tahun 2015-2019 mengalami flukturasi setiap tahunnya. Persentase absensi karyawan tidak hadir dari tahun 2015 sebesar 18,3% menurun menjadi 17,7% pada tahun 2016, lalu di tahun 2017 meningkat sebesar 19,3% kemudian ditahun 2018 menjadi 16,7% dan di tahun 2019 sebesar 14,5%. Naik turunnya persentase karyawan terhadap jumlah karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan ini berarti menunjukkan karyawan tidak merasakan kepuasan dalam melakukan absensi oleh perusahaan tersebut dan ini dapat mengganggu kegiatan perusahaan. Dalam hal ini menunjukkan masih banyaknya karyawan yang tidak disiplin dalam kehadiran.



**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.

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.

Menurut **Sedarmayanti (2012:30)** 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, tataruang, dan lain- lain) dan dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan, dan lain-lain). Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Perwakilan CV. Amifa Keluarga Lestari Bapak Aditya yang dilakukan pada tanggal 12 Januari 2020 diketahui bahwa menurunnya kinerja karyawan pada CV. Amifa Keluarga



#### 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.

Lestari dikarenakan beberapa masalah diantaranya yang paling berpengaruh adalah lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Kondisi fisik perusahaan yang belum tertata rapih serta ruang kerja yang masih belum kondusif dinilai sebagai faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tempat kerja masih dalam proses renovasi sehingga karyawan sering kali terganggu dengan suasana yang kurang nyaman, sirkulasi udara yang kurang begitu baik, ukuran ruangan yang kurang luas mengakibatkan tumpukan barang produksi ada di mana-mana, dan perusahaan berada di tengah-tengah lokasi permukiman warga menyebabkan terganggunya aktifitas antara karyawan dengan warga sekitar.

Selain kondisi fisik lingkungan kerja, ternyata lingkungan kerja non fisik di CV. Amifa Keluarga Lestari seperti hubungan antara sesama rekan kerja kerap kali menjadi keluhan di antara sesama karyawan. Sebagai contoh yaitu karyawan yang bertugas di bagian keuangan mengeluhkan kinerja dari rekan-rekannya yang sering kali terlambat dalam mengumpulkan data rekapitulasi omset harian yang diperoleh sehingga terjadi penumpukan data yang harus direkapitulasi. Keterlambatan seperti ini akhirnya menimbulkan kesan yang kurang baik dalam diri karyawan di bagian keuangan tersebut sehingga memunculkan sedikit masalah diantara sesama rekan kerja. Dan juga dibagian produksi lebih tepatnya bagian pengemasan sering terjadi salah komunikasi mengakibatkan terhambat produksi perusahaan dan menjadikan hubungan karyawan menjadi kurang baik.

Hasil wawancara dari sumber CV. Amifa Keluarga Lestari Pekanbaru menjelaskan gambaran lingkungan kerja bahwa CV. Amifa Keluarga Lestari



**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.

Pekanbaru belum secara maksimal memberikan perhatian kepada karyawannya, terutama pada permasalahan lingkungan kerja. Dengan lingkungan kerja yang kurang nyaman, hal ini akan mempengaruhi kinerja karyawan didalam melaksanakan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan standar perusahaan.

Kemudian untuk mengetahui kinerja karyawan pada suatu perusahaan dapat dilihat dari tingkat keuntungan yang dihasilkan oleh karyawan pada CV. Amifa Keluarga Lestari Pekanbaru, dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut:

**Tabel 1.3 Target Laba pada CV. Amifa Keluarga Lestari**

Tahun	Jumlah Karyawan	Target Laba (RP)	Realisasi laba (RP)	Persentase (%)
2015	53	1.500.000.000	1.387.920.890	92,5
2016	49	1.400.000.000	1.203.893.835	85,9
2017	56	1.600.000.000	1.526.496.550	95,4
2018	56	1.600.000.000	1.507.179.750	94,1
2019	59	2.000.000.000	1.979.759.305	98,9

Sumber : CV. Amifa Keluarga Lestari 2019

Berdasarkan Tabel 1.3 mengenai tingkat keuntungan yang dihasilkan oleh karyawan pada CV. Amifa Keluarga Lestari Pekanbaru dapat disimpulkan bahwa laba mengalami fluktuasi tiap tahunnya, hal ini mengindikasikan adanya penurunan kinerja pada karyawan CV. Amifa Keluarga Lestari Pekanbaru. Dengan memperhatikan Tabel 1.3, perlu di identifikasikan apakah penurunan kinerja karyawan tersebut ada keterkaitannya dengan faktor disiplin dan lingkungan kerja pada CV Amifa Keluarga Lestari Pekanbaru. Perusahaan awalnya berpikir dengan bertambahnya karyawan bakal meningkatkan kuantitas

**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.

dan kualitas produksi dengan harapan meningkatkan laba. Namun, dalam perjalanan sumber daya manusia yang baru tersebut tidak mampu bekerja sesuai harapan perusahaan yang akhirnya tidak tercapainya produksi, sementara itu biaya gaji karyawan terus meningkat.

Berdasarkan uraian-uraian diatas dapat dijadikan dasar pemikiran dalam melakukan upaya untuk meningkatkannya, maka penulis bermaksud melaksanakan penelitian dan kemudian mendeskripsikannya dalam bentuk penuisan dengan judul : **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Amifa Keluarga Lestari Pekanbaru”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas terdapat perumusan masalah yang diambil, yaitu :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Amifa Keluarga Lestari Pekanbaru?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Amifa Keluarga Lestari Pekanbaru?
3. Apakah disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Amifa Keluarga Lestari Pekanbaru?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian perumusan masalah di atas tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Amifa Keluarga Lestari Pekanbaru.



**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. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Amifa Keluarga Lestari Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Amifa Keluarga Lestari Pekanbaru.

**1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang dilakukan pada CV. Amifa Keluarga Lestari Pekanbaru adalah sebagai berikut :

**1. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan saran khususnya untuk bagian sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan yang dapat berguna bagi kemajuan organisasi.

**2. Bagi Penulis**

Memberi kesempatan kepada penulis untuk mengaplikasikan ilmu dan teori yang dipelajari selama ini. Selain itu diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai disiplin dan lingkungan kerja terhadap 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.

## 3. Bagi pihak Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### 1.5 Sistematika Penulisan Penelitian

Untuk dapat mengetahui isi penelitian ini, maka secara singkat akan disusun dalam 5 bab, yang terdiri dari :

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Menjelaskan tentang latar belakang permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

#### **BAB II TELAAH PUSTAKA**

Memaparkan dan menjelaskan tentang teori- teori dasar yang berkaitan dengan permasalahan manajemen sumber daya manusia, kinerja, disiplin dan lingkungan kerja karyawan, keterkaitan antara variabel, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis serta uraian teoritis lainnya yang berhubungan dengan masalah penelitian.

#### **BAB III METODE PENELITIAN**

Menjelaskan mengenai populasi dan sampel, variable yang digunakan, jenis data, sumber data, metode pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, serta metode analisis data yang digunakan.

**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, HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Menguraikan tentang gambaran umum perusahaan serta pengaruh pengalaman dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

**BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN**

Menjelaskan tentang kesimpulan, saran dan keterbatasan.



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 Kinerja

##### 2.1.1 Pengertian Kinerja

**Hasibuan (2009:67)** Istilah kinerja berasal dari *kata job performance* dan *atual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang telah di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, ketangguhan dan waktu. Kinerja merupakan gambar dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan penerimaan atas pendelegasian tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang karyawan. Semakin tinggi tingkat dari ketiga diatas, maka semakin besar pula nilai kinerja karyawan yang bersangkutan.

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 **Mangkunegara (2013:67)** pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

**Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67)** dalam bukunya (**Mulyadi, 2015:63**) istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Permormanse* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang

dicapai oleh seseorang). Maka pengertian Kinerja adalah, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan 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 **(Mathis, 2012 : 378)** Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Sedangkan menurut **(Wibowo, 2014 : 41)** kinerja merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah melakukan pekerjaan dengan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Keseluruhan pembahasan tentang penilaian kinerja menunjukkan betapa pentingnya fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut dilakukan dengan baik, karena kontribusinya dalam peningkatan

#### 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.

kemampuan organisasi dan berbagai komponennya, termasuk kesiapan para karyawan, untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

### 2.1.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang dijelaskan oleh (Mangkunegara, 2012 : 67) adalah :

#### a. Faktor Motivasi

Motivasi adalah dorongan, baik dari dalam maupun dari luar diri manusia untuk menggerakkan dan mendorong sikap dan tingkah lakunya dalam bekerja. Semakin tinggi motivasi seseorang, akan semakin kuat dorongan yang timbul untuk bekerja lebih giat sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya.

#### b. Faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka semakin senang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya.

#### c. Faktor Kondisi Fisik Pekerjaan

Kondisi kerja yang kurang baik dapat menyebabkan rendahnya kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang secara fisik merupakan bagian dari kondisi kerja hendaknya tertata dengan baik sehingga tidak menyebabkan adanya perasaan was-was

karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Apabila karyawan merasa terganggu dalam melaksanakan tugasnya, maka kinerjanya akan rendah. Sebaiknya, jika karyawan merasa tenang dan nyaman dalam melaksanakan tugas, maka kinerjanya akan meningkat.

Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan kerja. Kemampuan dipengaruhi oleh proses belajar. Apabila karyawan tidak mempunyai kemampuan yang cukup dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan, maka pekerjaan tersebut tidak akan terselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

#### d. Faktor Kemampuan Kerja Karyawan

Kemampuan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan sangat perlu diperhatikan. Karyawan harus memiliki kemampuan yang cukup, baik kemampuan fisik maupun non fisik (intelektual/mental).

### 1.1.3 Indikator Kinerja

Indikator kinerja yang dapat dijelaskan oleh **Mangkunegara (2013:78)** yaitu :

#### 1. Kualitas

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

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

## 2. Kuantitas

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

## 3. Pelaksanaan Tugas

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

## 4. Tanggung Jawab

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

## 5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.

Unsur-unsur yang digunakan dalam mengukur kinerja karyawan adalah :

- a. Kedisiplinan, adalah menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan yang ada dan mengadakan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan



- b. Tanggung jawab pekerjaan, adalah menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya
- c. Kejujuran, adalah menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya
- d. Kemampuan bekerjasama, adalah menilai kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lain sehingga hasil pekerjaan semakin baik
- e. Kesetiaan, adalah menilai kesetiaan karyawan dalam pekerjaan dan jabatan dalam suatu organisasi
- f. Ketelitian, adalah menilai ketelitian karyawan dalam penyelesaian pekerjaannya.
- g. Inisiatif, adalah menilai kemampuan karyawan dalam menciptakan hal-hal dalam mensukseskan pekerjaannya.
- h. Kecekapan, adalah menilai hasil kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang di hasilkan.

#### 1.1.4 Tujuan Kinerja

Tujuan kinerja disusun bersumber pada visi, misi dan rencana strategis suatu organisasi. Kinerja suatu organisasi, tim atau individu dilakukan untuk mencapai tujuan dan sasaran tertentu. Tujuan kinerja tidak lain adalah untuk menjamin agar proses kinerja dapat berlangsung seperti diharapkan dan tercapainya prestasi kerja tinggi. (Hasibuan, 2010:54)

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tujuan didefinisikan sebagai apa yang diharapkan untuk dicapai oleh suatu organisasi, fungsi, departemen dan individu dalam suatu periode waktu tertentu. Arti pentingnya menetapkan tujuan sebagai proses manajemen yang memastikan bahwa setiap pekerjaan individual atau peran apa yang harus mereka lakukan dan hasil apa yang perlu mereka capai untuk memaksimalkan kontribusinya pada keseluruhan bisnis.

Dengan adanya tujuan, memungkinkan pekerja mengetahui apa yang harus dilakukan dan bagaimana kontribusinya akan dinilai. Tujuan dapat ditunjukkan dalam berbagai bentuk. Tujuan dapat dinyatakan sebagai target, yang merupakan hasil yang diharapkan dapat dicapai secara kuantitatif yang dapat diukur dalam bentuk antara lain sebagai pendapatan atas modal yang ditanam, hasil, proses, penjualan, dan sebagainya.

Tujuan dapat pula dinyatakan sebagai *task/project*, yang merupakan kegiatan yang harus diselesaikan pada suatu tanggal tertentu untuk mencapai hasil yang ditentukan. Misalnya pengiriman barang pesanan harus dapat diterima pembeli pada akhir bulan. Tujuan dapat bersifat *work-related*, atau berkaitan dengan pekerjaan, dengan mengacu pada hasil yang dicapai atau kontribusi yang diberikan pada organisasional, fungsional atau tujuan tim. Namun dapat pula bersifat personal atau pribadi, dalam bentuk tujuan pengembangan atau pembelajaran, yang bersangkutan dengan apa yang harus dilakukan individu untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan potensi untuk memperbaiki kinerja dibidang tertentu. (Wibowo, 2014 : 41).

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





## 2.2 Disiplin Kerja

### 2.2.1 Pengertian Disiplin

Banyak yang mengartikan disiplin itu bila mana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang ditentukan oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis. **(Hasibuan, 2009 : 212 )**

Menurut **Nuraini, (2013:106)** disiplin merupakan ketaatan kepada suatu perusahaan beserta segala ketentuan ketentuannya berdasarkan keinsafan dan kesadaran, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

Disiplin Kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. **(Mulyadi, 2015:48)** Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertib dan teratur dalam organisasi.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Disiplin juga dapat dikatakan sebagai alat berkomunikasi dengan para karyawan agar mau berbuat seperti apa yang dianjurkan oleh pimpinan dan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

**Mangkunegara (2013: 130) dalam Mulyadi (2015: 50),** mengatakan bahwa pendekatan disiplin ada 3 (tiga) yaitu : disiplin modern, disiplin tradisi, dan disiplin bertujuan :

1. Pendekatan Disiplin Modern

Pendekatan modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

- a. Disiplin modern merupakan suatu tata cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
- b. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukuman yang berlaku.
- c. Keputusan-keputusan ini yang semuanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapat kanfakta-faktanya.
- d. Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

2. Pendekatan Disiplin Dengan Tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman, pendekatan ini berasumsi :

- a. Pendekatan dilakukan oleh pimpinan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.

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

- b. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
- c. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada karyawan lainnya.
- d. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras lagi.
- e. Pemberian hukuman terhadap karyawan yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

## 3. Pendekatan Disiplin Bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi :

- a. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua karyawan.
- b. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
- c. Disiplin dilakukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.

Disiplin karyawan bertujuan agar karyawan bertanggung jawab atas perbuatannya.

**2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin**

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan karyawan didalam organisasi. Tidak disiplin menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditetapkan.

#### 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.

(Hasibuan, 2013: 194) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin

kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan pada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan karena pemimpin tersebut akan menjadi contoh sebagai karyawannya.

3. Kompensasi

Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika primer mereka tidak dipenuhi.

Menurut Simamora (2008:61), faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah:

1. Keteladanan Pimpinan Dalam Perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua karyawan memperhatikan

bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan juga dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang ditetapkan.

## 2. Keberanian Pimpinan Dalam Mengambil Tindakan

Bila seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuat.

## 3. Ditetapkan kebiasaan–kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan itu antara lain :

- a) Saling menghormati bila bertemu dilingkungan kerja.
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat pada rekan sekerja.

### 2.2.3 Indikator Disiplin

Salah satu tolak ukur dalam kedisiplinan ini adalah kehadiran dan kepulangan karyawan tetap waktu sesuai dengan jadwal yang ditentukan.

Indikator-indikator disiplin kerja menurut penelitian **Hasibuan (2013:194)** terdiri dari:

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan karyawan diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan 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.

pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.

2. Penggunaan waktu secara efektif waktu kerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada dalam standar kerja dalam perusahaan.
3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka karyawan telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.
4. Tingkat absensi, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran karyawan tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

## 2.3 Lingkungan Kerja

### 2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Secara bahasa lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya.

#### 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.





Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Menurut **(Hasibuan, 2013 : 67)** lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan langsung dnegan karyawan atau pekerja. Baik secara non fisik yang mempunyai dampak langsung kepada para pekerja atau karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

**(Sedamaryanti, 2012:21)** 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.

Sejalan dengan kebijaksanaan ketenagakerjaan,pemerintah mengusahakan agar tercipta dan terbina hubungan kerja yang serasi antara pimpinan dan karyawan yang akan mendorong terciptanya kelancaran,efisiensi serta kelangsungan hidup organisasi dan sekaligus dapat memenuhi kebutuhan kesejahteraan karyawan dalam isntansi dengan perkembangan dan kemajuan sekarang. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana

#### 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.

seorang bekerja, model kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok..

Berdasarkan beberapa definisi menurut ahli yang telah disebutkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja karyawan, baik yang bersifat fisik maupun non fisik yang dapat mendukung kinerja seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Ruang kerja yang bersih, nyaman, dan kondusif diharapkan akan mendukung kinerja seorang karyawan. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non - fisik berupa hubungan sosial dengan rekan kerja dan atasan juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.

### 2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut **Sedarmayanti (2012 : 90)**, ada beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik dikaitkan dengan kemampuan karyawan yaitu :

#### 1. Penerangan Cahaya Di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Pada dasarnya cahaya dapat dibebankan menjadi dua, yaitu cahaya matahari dan cahaya buatan berupa lampu. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Dengan penerangan yang baik para karyawan akan dapat bekerja dengan cermat dan teliti sehingga hasil kerjanya mempunyai kualitas yang memuaskan.

**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. Temperatur Di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal. Bekerja pada suhu panas atau dingin dapat menimbulkan penurunan kinerja. Secara umum kondisi panas dan lembab cenderung meningkatkan penggunaan tenaga fisik yang lebih berat sehingga pekerja akan merasakan letih dan kinerja menurun.

## 3. Kelembapan di Tempat Kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam presentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara dan secara bersama-sama antara temperature, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dan kelembapan tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena system penguapan.

## 4. Sirkulasi Udara Di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Udara yang kotor mengakibatkan sesak napas. Hal ini tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena akan

memengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen disekitar tempat kerja dan pengaruh psikologis adanya tanaman disekitar tempat kerja, akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja tubuh akibat lelah setelah bekerja.

#### 5. Kebisingan Di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, bunyi yang tidak dikehendaki telinga karena dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Bahkan, menurut suatu penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

#### 6. Getaran Mekanisme Di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis yang sebagian getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturan, baik dalam intensitas maupun frekuensi. Secara umum, getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal konsentrasi bekerja, datangnya kelelahan,

#### 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.

timbulnya beberapa penyakit di antaranya gangguan terhadap: mata, syaraf, peredaran darah, otot, dan tulang.

#### 7. Bau-bauan di Tempat Kerja

Bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja. Bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat memengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian AC yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

#### 8. Tata Warna Di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain karena sifat warna dapat merangsang perasaan manusia. Selain merangsang emosi atau perasaan, warna dapat memantulkan sinar yang diterimanya. Banyak atau sedikitnya pantulan cahaya bergantung pada macam warna itu sendiri.

#### 9. Dekorasi Di Tempat Kerja

Dekorasi ditempat kerja ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan dengan cara mengatur tata letak, tata warna, dan perlengkapan.

#### 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.

#### 10. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, music yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan ditempat kerja.

#### 11. Keamanan Di Tempat Kerja

Guna menjaga kondisi dan tempat kerja dlam keadaan aman perlu diperhatikan pemanfaatan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

#### 2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja yang dikemukakan menurut **Sedarmayanti (2012:92)**, menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui :

- a. Penerangan
- b. Sirkulasi udara
- c. Kebisingan
- d. Pewarnaan
- e. Bau-bauan di tempat kerja
- f. Dekorasi di tempat kerja
- g. Keamanan kerja
- h. Hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### 2.3.4 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut **Sedarmayanti (2012 : 85)** secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik.

#### 1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, seperti : pusat kerja, kursi, meja, dan lain lain

Ada beberapa faktor yang memengaruhi lingkungan fisik, antara lain:

- a) Pewarnaan
- b) Kebersihan
- c) Pertukaran udara
- d) Penerangan
- e) Musik
- f) Bau
- g) Keamanan
- h) Kebisingan

#### 2. Lingkungan kerja Non Fisik

**Sedarmayanti (2012 : 86)** menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama 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.

ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Penulis mengidentifikasi dimensi lingkungan kerja non fisik pada organisasi pada keseluruhan, dimensi tersebut antara lain :

1. Struktur Tugas yaitu tingkat perincian metode yang dipakai untuk melaksanakan tugas oleh instansi
2. Hubungan imbalan-Hukum merupakan tingkat batasan pemberian penghargaan didasarkan pada prestasi dan jasa bukan dari pertimbangan lain seperti senioritas dan favoritisme
3. Sentralisasi keputusan adalah batas keputusan penting dipusatkan pada manajer atas
4. Tekanan pada prestasi
5. Tekanan pada latihan
6. Keterbukaan
7. Status dan semangat adalah perasaan bahawa lingkungan organisasi merupakan tempat yang baik.

#### 2.4 Pandangan Islam tentang Disiplin dan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut islam dimana seorang pemimpin menciptakan suasana yang lebih cair dalam di lingkungan kerja. Pemimpin tersebut akan menciptakan pola kerja yang keras, namun dengan suasana yang cair, dan nyaman. Itulah metode yang perlu di budayakan. metode seperti ini akan menciptakan karyawan yang berkeja keras yang luar biasa, namun dengan suasana yang nyaman dan santai, bukan suasana yang kaku dan menakutkan.



## 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.

Keberhasilan rasulullah SAW, dalam membangun sesuatu yang kondusif di sebabkan oleh sikap kepedulian beliau kepada orang lain. Sebagaimana di nyatakan dalam Al-Qur'an surat Ali imran; 159 :

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 tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya”.

Dari ayat QS. Al-Imran ; 159 bisa dipahami bahwa, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan. Pimpinan harus bisa memperhatikan kondisi yang ada di dalam perusahaan, baik di dalam ruangan maupun di luar ruangan tempat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman.

Pandangan Islam tentang kinerja dinyatakan dalam Al-Qur'an surat Al-Ahqaaf ayat 19 :

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

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

Dari ayat QS. Al-Ahqaaf ; 19, bisa dipahami bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

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

## 2.5 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Adanya penelitian sejenis yang telah dilakukan sebelumnya berperan sangat penting dalam sebuah penelitian yang akan dilakukan. Karena dengan adanya penelitian sebelumnya maka penulis saat ini dapat membantu dalam penulisan penelitian yang akan dihadapi. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang mendasari penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 4 sebagai berikut:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Penulis	Judul	Persamaan dan Perbedaan	Hasil
1.	Aditya Nur Pratama (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brothers	Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel bebas yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja dan variable terikat yaitu kinerja karyawan	Hasil penelitian yang telah dilaksanakan dimana lingkungan kerja, disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Agung	Pengaruh	Persamaan dalam	Hasil penelitian

	Diklaty Mugraha (2017)	Disiplin, Pengalaman dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Meranti Internasional	penelitian ini adalah variabel bebas yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja dan variable terikat yaitu kinerja karyawan. Sementara perbedaan terdapat pada variabel bebas yaitu pengalaman kerja	yang telah dilaksanakan dimana disiplin kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan.
3.	Laksana (2015)	Pengaruh Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada CV Sarwo Agung Pati	Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel bebas yaitu lingkungan kerja sementara perbedaan terdapat pada variabel bebas yaitu pengalaman kerja, kepuasan kerja dan variabel terikat yaitu produktivitas	Hasil penelitian yang telah dilaksanakan dimana pengalaman kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh baik secara parsial maupun secara simultan terhadap produktivitas.
4.	Frida & Nasution (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Amtek Precision Components Batam	Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan variabel terikat kinerja sementara perbedaan terdapat pada variabel bebas yaitu motivasi kerja	Dari hasil analisa disimpulkan bahwa lingkungan dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.
5.	Purwanto & Hermani (2015)	Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bintang Utama Semarang Bagian Body Repair.	Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel bebas yaitu disiplin kerja variabel terikat yaitu kinerja sementara perbedaan terdapat pada variabel bebas yaitu pengalaman kerja	Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh yang signifikan antar pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6.	Andrew dkk (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpp Rri Manado	Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel bebas yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja dan variabel terikat yaitu kinerja sementara perbedaan terdapat pada variabel bebas yaitu loyalitas kerja	Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh yang signifikan antar lingkungan kerja, disiplin kerja, dan loyalitas kerja terhadap kinerja
7.	Tengku rafli sahnara (2017)	Pengaruh disiplin, pengalaman dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dinas tenaga kerja, transmigrasi dan kependudukan provinsi Riau	Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel bebas yaitu disiplin kerja, pengalaman kerja dan variabel terikat yaitu kinerja sementara perbedaan terdapat pada variabel bebas yaitu pengembangan karir	Berdasarkan peneliitain terdapat pengaruh yang signifikan antar disiplin kerja, pengalaman kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja.
8.	Resa Almustof a (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Jakarta	Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan variabel terikat yaitu kinerja sementara perbedaan terdapat pada variabel bebas yaitu motivasi kerja	Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Divisi Regional Jakarta
9.	Dinie Anisa Triastuti (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. <i>Journal Of Managementreview. Volume 2 Number 2 Page (203-208)</i>	Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan variabel terikat yaitu kinerja sementara perbedaan terdapat pada variabel bebas yaitu kompetensi dan iklim organisasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja, kompetensi dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

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.

10.	Gitahi Njenga Samson dan Dr. Maina Waiganjo (2015)	<i>Effect Of Workplace Environment On The Performance Of Commercial Banks Employees In Nakuru Town. International Journal Of Managerial Studies And Research (IJMSR) Volume 3, Issue 12, December 2015.</i>	Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan variabel terikat yaitu kinerja	Temuan penelitian menunjukkan bahwa aspek fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan psikososial dan faktor keseimbangan kehidupan kerja adalah signifikan.
-----	--	---	--	---

## 2.6 Keterkaitan Antar Variabel

### 2.6.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Seseorang dikatakan mempunyai disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang tinggi akan dapat membantu meningkatkan 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hal tersebut dikarenakan disiplin kerja dan kinerja mempunyai keterhubungan, sesuai dengan penjelasan **Leiden (2008:63)** mengemukakan bahwa:

“Dengan ditegakannya disiplin maka dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kerja pegawai dalam kelompok atau organisasi. Apabila disiplin dapat dilaksanakan dengan baik serta tidak menunda waktu maka masalah kinerja tidak dibiarkan menjadi parah, dan kemungkinan masalah yang terjadi dapat diatasi secara tepat dan mudah”.

### 2.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Lingkungan kerja dalam suatu instansi penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja yang menyenangkan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan menambah semangat karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga kinerja akan meningkat, sebaliknya lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan kinerja pegawai.

**Ardana (2012:208)** mengemukakan bahwa “lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap kinerja”. Selain itu dikemukakan juga bahwa “kondisi kerja yang menyenangkan dapat mencakup tempat kerja, dan fasilitas-fasilitas bantu yang mempercepat penyelesaian pekerjaan”.

### 2.7 Variabel Penelitian

Adapun variabel 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.

1. Variabel independen. Variabel independent dari penelitian ini adalah variabel bebas yaitu: Disiplin Kerja ( $X_1$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ )
2. Variabel dependen. Variabel dependent dari penelitian ini adalah variabel terikat yaitu: Kinerja (Y)

### 2.8 Definisi dan Konsep Operasional Variabel Penelitian

Berikut adalah tabel konsep operasional variabel yang digunakan didalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 2.2 : Definisi dan Konsep Operasional Variabel Penelitian**

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Kinerja (Y)	Mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. <b>Mangkunegara (2013:71)</b>	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab 5. Inisiatif <b>Mangkunegara (2013:78)</b>	Likert
2.	Disiplin ( $X_1$ )	Disiplin Kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. <b>(Mulyadi, 2015:48)</b>	1. Mematuhi semua peraturan 2. Penggunaan waktu secara efektif 3. Tanggung jawab 4. Tingkat absensi <b>(Hasibuan, 2013:194)</b>	Likert

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

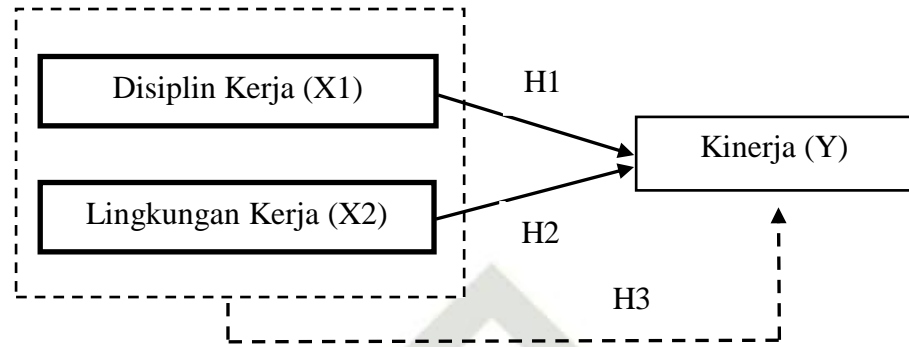
No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
3.	Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi kerjanya baik sebagai perorangan atau sebagai kelompok. (Sedarmayanti, 2012:21)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerangan</li> <li>2. Sirkulasi Udara</li> <li>3. Bau-bauan di tempat Kerja</li> <li>4. Dekorasi di Tempat Kerja</li> <li>5. Keamanan Kerja</li> </ol> (Sedarmayanti, 2012:46)	Likert

## 2.9 Kerangka Pemikiran

Pengaruh antara disiplin 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.

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. Berikut adalah gambaran kerangka berpikir didalam penelitian ini :





Gambar 1 Kerangka Pemikiran Disiplin Kerja (X1) Dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

*Sumber Ardana (2012) Dan Leiden (2008)*

## 2.10 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran yang telah peneliti uraikan serta didukung oleh pertimbangan teoritis sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Amifa Keluarga Lestari Pekanbaru.

( Sesuai dengan penelitian Purwanto & Hermani – 2015, “Pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Bintang Utama Semarang Bagian Body Repair” bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan )

H<sub>2</sub>: Diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Amifa Keluarga Lestari Pekanbaru.

( Sesuai dengan penelitian Resa Almustofa – 2014, “Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perum Bulog” bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan )

H<sub>3</sub>: Diduga bahwa disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Amifa Keluarga Lestari Pekanbaru.

( Sesuai dengan penelitian Aditya Nur Pratama - 2016, “Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Razer Brothers” bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap 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.

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

## BAB III METODE PENELITIAN

### 3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam rangka penelitian ini penulis mengambil lokasi penelitian pada CV. Amifa Keluarga Lestari berlokasi di Jalan Cipta Karya Kecamatan Tampan, Pekanbaru. Penelitian ini mulai dilakukan pada bulan Januari 2020 sampai dengan Juni 2020.

### 3.2 Jenis data dan Sumber data

Jenis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder (Sugiyono, 2014 : 32). Berikut adalah sumber data yang digunakan didalam penelitian ini :

#### 3.2.1 Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer pada penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner pada karyawan pada CV. Amifa Keluarga Lestari Pekanbaru.

#### 3.2.2 Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. 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 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengambil data serta informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini maka penulis menggunakan teknis sebagai berikut:

#### 3.3.1 Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah suatu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini.

#### 3.3.2 Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2014 : 45)

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2014 : 56). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dengan status tetap pada CV. Amifa Keluarga Lestari Pekanbaru yang berjumlah 59 Orang.

#### 3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian objek yang akan diteliti dari keseluruhan objek dari populasi yang ada (Sugiono, 2014 : 58). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 59 orang sebagai karyawan tetap pada CV. Amifa

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

**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.

Keluarga Lestari Pekanbaru. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus.

### 3.5 Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Dimana metode ini dimaksudkan untuk melihat apakah ada Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Amifa Keluarga Lestari Pekanbaru dengan cara menyebarkan kuesioner kepada para responden, maka perlu pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 26. Dimana analisis yang digunakan adalah analisis *statistic* regresi linier berganda.

Dalam melihat Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Amifa Keluarga Lestari Pekanbaru dapat digunakan dengan rumus regresi linier berganda dengan metode “*Ordinary Last Square*” (kuadrat terkecil), yang dinyatakan dalam rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$\text{Keterangan : } a = \frac{\sum Y - b \cdot \sum X}{n} = b = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} =$$

a = Konstanta

b = Nilai koefisien regresi

X<sub>1</sub> = Disiplin kerja (Variabel independen)

X<sub>2</sub> = Lingkungan Kerja ( Variabel independen)

Y = Kinerja (Variabel dependen)

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi (Parsial)

e = Tingkat Kesalahan (error)

#### 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.

Pengukuran variabel-variabel yang terdapat dalam model analisis penelitian ini bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang terdapat dalam angket. Karena semua jawaban tersebut bersifat kualitatif sehingga dalam analisa sifat kualitatif tersebut diberi nilai agar menjadi data kuantitatif. Penentuan nilai jawaban untuk setiap pertanyaan digunakan metode 5 Skala Likert. Pembobotan setiap pertanyaan adalah sebagai berikut :

1. Jika memilih jawaban Sangat Setuju (SS), maka diberi nilai 5.
2. Jika memilih jawaban Setuju (S), maka diberi nilai 4.
3. Jika memilih jawaban Netral (N), maka diberi nilai 3.
4. Jika memilih jawaban Tidak Setuju (TS), maka diberi nilai 2.
5. Jika memilih jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), maka diberi nilai 1

### 3.6 Uji Kualitas Data

Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai dalam penelitian tersebut. Kualitas dan penelitian di tentukan oleh instrumen yang di gunakan untuk mengumpulkan data untuk menghasilkan data yang berlaku. Adapun uji yang di gunakan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

#### 3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur yang di susun dapat di gunakan untuk mengukur apa yang akan di ukur secara tepat. Validitas suatu instrumen akan menggambarkan tingkat kemampuan alat ukur yang akan di gunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran. Dengan demikian permasalahan validitas instrumen (kuesioner) akan

menunjukkan pada mampu tidaknya instrumen tersebut untuk mengukur apa yang diukur. Apabila instrumen tersebut mampu untuk mengukur apa yang diukur, maka di sebut valid dan sebaliknya, apabila tidak mampu untuk mengukur apa yang diukur, maka di nyatakan tidak valid.

Validitas instrumen (kuesioner) dapat di kelompokkan menjadi beberapa tipe pokok, antara lain validitas isi, validitas yang berhubungan dengan kriteria, dan validitas konstruk (susunan), yang di tetapkan menurut analisis rasional terhadap isi tes atau angket yang penilaiannya di dasarkan pada pertimbangan subjektif individual dengan mempertimbangkan baik teori maupun instrumen pengukur itu sendiri.

Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti (Sugiyono, 2014 : 61). Bila  $r$  hitung  $r$  tabel, maka instrumen dinyatakan valid dan juga sebaliknya, bila  $r$  hitung  $r$  tabel maka di nyatakan tidak valid dengan taraf nyata 5% (= 0.05).

### 2.6.2 Uji Reliabilitas

Alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Pengujian reliabilitas di lakukan menggunakan bantuan SPSS, dengan cara menghitung item total correlation, masing-masing indikator dan koefisien cronbach's alpha dari masing-masing indikator. Aturan umum yang di pakai cronbach's alpha  $\geq 0,60$  sudah mencerminkan yang realible (Ghozali (2011:89).



## 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.

### 3.7 Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini juga akan dilakukan beberapa uji asumsi klasik terhadap model regresi yang telah di atur dengan menggunakan program SPSS.

Uji asumsi klasik ini meliputi:

#### 3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Pengujian normalitas dalam pengujian ini menggunakan analisis grafik. Dengan melihat *normal probability plot*, yang membandingkan distribusi sesungguhnya dengan distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal. Jika distribusi normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

#### 3.7.2 Uji Multikolinieritas

Tujuan uji multi kolineritas untuk menguji apakah pada model regresi terdapat adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas (Multikol). Model Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen, (Ghozali, 2012). Pedoman suatu model Regresi yang bebas multikol adalah :

1. Mempunyai nilai VIF (Variance Inflation Factor)  $< 10$





2. Mempunyai angka TOLERANCE  $> 0,10$

### 3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji hetero kedastisitas menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dan residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homo kedastisitas dan jika varians berbeda di sebut hetero kedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi hetero kedastisitas. Deteksi adanya hetero kedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik Scatterplot. Dasar pengambilan keputusannya adalah (Ghozali, 2012 : 43):

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin) yang mem bentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.

### 3.8 Uji Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda merupakan teknik analisis regresi yang di gunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel indepen dan berpengaruh signifikasi atau tidak berpengaruh signifikasi terhadap variabel dependen

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

## 3.9 Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk memastikan apakah variabel bebas yang terdapat dalam persamaan regresi secara individual atau secara bersama-sama berpengaruh terhadap nilai variabel terikat.

### 3.9.1 Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variable independen yang di masukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. (Ghozali, 2012).

A. Membuat hipotesis untuk kasus pengujian F\_test di atas yaitu:

- $H_0 : b_1, b_2 = 0$  Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen yaitu pendidikan pelatihan ( $X_1$ ), dan pengembangan ( $X_2$ ), secara simultan terhadap variable dependen yaitu kinerja pegawai (Y).
- $H_a : b_1, b_2 > 0$  Artinya, ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen yaitu pendidikan pelatihan ( $X_1$ ), dan pengembangan ( $X_2$ ), secara simultan terhadap variable dependen yaitu produktivitas karyawan (Y).

B. Menentukan dan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikansi sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ), maka:

- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti masing-masing variable independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable dependen.



#### 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.

- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

### 3.9.2 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:

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

### 3.9.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Untuk mengetahui ketepatan atau kecocokan garis regresi yang terbentuk dalam mewakili kelompok dan observasi, perlu dilihat sampai seberapa jauh model yang terbentuk mampu menerangkan kondisi yang sebenarnya. Dalam analisis regresi dikenal suatu ukuran yang dapat digunakan untuk keperluan tersebut yang dikenal dengan nama koefisien determinasi ( $R^2$ ). Semakin tinggi  $R^2$ , semakin penting suatu variabel, maka digunakan koefisien determinasi untuk mengukur besar sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar koefisien determinasi terkoreksi atau model regresi, maka model yang didapatkan akan semakin 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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### Gambaran Umum Objek Penelitian

##### 4.1.1 Profil CV. Amifa Keluarga Lestari

CV. Amifa Keluarga Lestari merupakan salah satu UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah) yang memproduksi jenis varian produk makanan ringan. Perusahaan yang sudah beroperasi sejak 1 Januari tahun 1999 ini, pada awalnya hanyalah sebuah PO (Perusahaan perorangan) usaha rumahan kecil yang memproduksi kacang kedelai goreng yang di jual di kedai kaki 5. Namun, seiring berjalannya waktu, pada tahun 2018 kini Perusahaan telah menjadi CV. Amifa keluarga Lestari yang tidak lagi hanya memproduksi dan menjual kacang kedelai goreng saja, akan tetapi, Perusahaan ini telah memiliki lebih dari 30 jenis varian produk yang menjadi lini produk Perusahaan ini. CV. Amifa Keluarga Lestari ini berpusat di JL. Cipta Karya, Kecamatan Tampan, Pekanbaru. Selain di Pekanbaru, CV. Amifa Keluarga Lestari ini juga mendistribusikan makanan ringan tersebut keseluruh Provinsi Riau dan beberapa mulai mendistribusikan produk ke Provinsi Sumatera Utara, Jambi, Palembang, Bengkulu perbatasan dan Aceh..

Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) merupakan salah satu bagian penting dari perekonomian suatu Negara ataupun suatu daerah, tidak terkecuali di Indonesia. Pengembangan sektor Usaha Kecil dan Menengah (UMKM) memberikan makna tersendiri pada usaha



- 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

peningkatan pertumbuhan ekonomi serta dalam usaha menekan angka kemiskinan suatu negara. Pertumbuhan dan pengembangan sektor UMKM sering diartikan sebagai salah satu indikator keberhasilan pembangunan. Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) merupakan salah satu bagian penting dari perekonomian suatu Negara ataupun suatu daerah, tidak terkecuali di Indonesia. Pengembangan sektor Usaha Kecil dan Menengah (UMKM) memberikan makna tersendiri pada usaha peningkatan pertumbuhan ekonomi serta dalam usaha menekan angka kemiskinan suatu negara. Pertumbuhan dan pengembangan sektor UMKM sering diartikan sebagai salah satu indikator keberhasilan pembangunan, khususnya bagi negara-negara yang memiliki income perkapita yang rendah. Sebagai gambaran pada tahun 2014-2015, walau sumbangannya dalam output nasional (PDB) hanya sebesar 57,89 persen, namun UMKM memberi kontribusi sebesar 99,9 persen dalam jumlah badan usaha di Indonesia serta mempunyai andil 57,75 persen dalam penyerapan tenaga kerja ([www.depkop.go.id](http://www.depkop.go.id)).

Peranan UMKM yang sangat besar tersebut, memberikan penjabaran bahwa UMKM harus dapat ditingkatkan lebih baik lagi. UMKM akan mampu bertahan dan bersaing apabila mampu menerapkan pengelolaan manajemen secara baik. Pengelolaan manajemen secara umum mencakup bidang pemasaran, produksi, sumber daya manusia (SDM), dan keuangan. Konsep dan perancangan tertentu di tingkat strategi merupakan faktor kunci keberhasilan. Analisis mengenai pasar, pelanggan



- 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

dan produk merupakan suatu hal yang sangat penting dalam dunia yang kompleks.

Dalam mendukung pelaksanaan setiap tugas / kinerja manajemen CV. Amifa Keluarga Lestari mengembangkan unit-unit usaha yang antara lain :

1. Direktur

Bertugas sebagai pengawas, pengelola dan bertanggung jawab terhadap pengambilan keputusan yang terkait dengan seluruh aktivitas perusahaan.

2. Sekretaris

Bertugas membantu tugas-tugas direktur dalam pencatatan semua yang berkaitan dengan aktivitas perusahaan.

3. Keuangan

Bertugas untuk memajemen keuangan perusahaan, meliputi pencatatan pembukuan, manajemen arus kas masuk dan keluar, pembagian upah, pengadaan bahan baku dan pengelolaan modal.

4. Produksi

Bertugas bertanggung jawab atas semua produksi, mulai dari proses perajangan, pencucian, penjemuran, pengayaan, penggorengan, pengemasan dan lain sebagainya.

5. Pemasaran

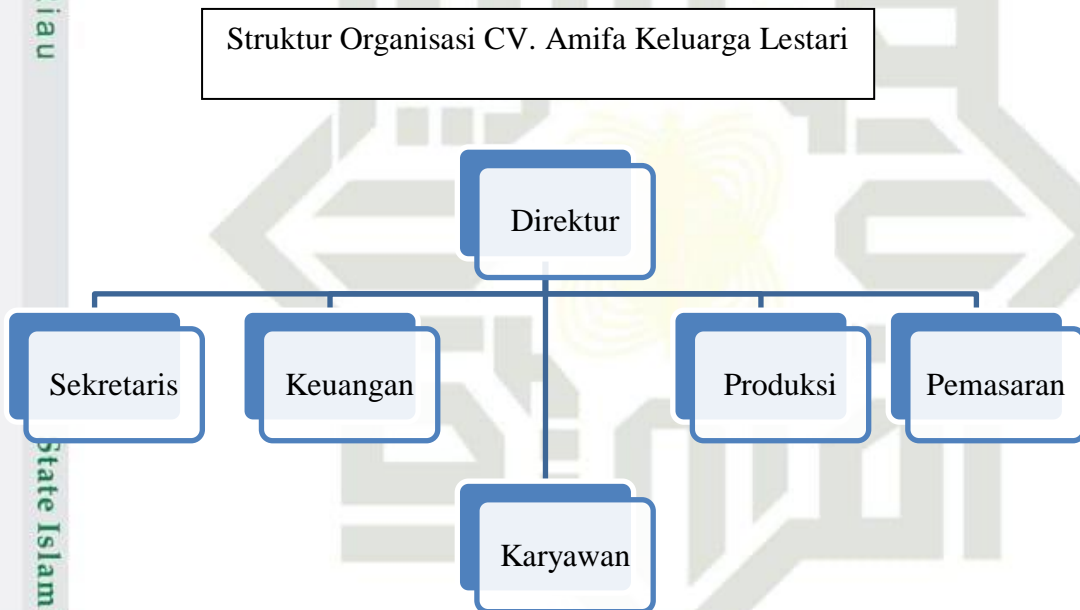
Bertugas dalam manajemen pemasaran produk. Seperti menengani hal-hal yang berkaitan dengan sales, pengecer, pedagang dan konsumen.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

#### 4.1.2 Struktur Organisasi CV. Amifa Keluarga Lestari

Struktur organisasi adalah suatu gambar yang menggambarkan tipe organisasi, pendepartemenan organisasi kedudukan, dan jenis wewenang pejabat, bidang dan hubungan pekerjaan, garis perintah dan tanggung jawab, rentang kendali dan sistem pimpinan organisasi. Struktur organisasi di CV Amifa Keluarga Lestari Pekanbaru adalah sebagai berikut:



**Sumber : CV. Amifa Keluarga Lestari Pekanbaru**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dapat diperoleh berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan adalah sebagai berikut :

1. Secara parsial disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Amifa Keluarga Lestari Pekanbaru.dengan nilai  $t_{hitung} (3,826) > t_{tabel} (2,008)$  dan nilai signifikasi yang dihasilkan sebesar 0,000. Dan sesuai dengan nilai koefisien sebesar 0,343 artinya setiap peningkatan variabel disiplin kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,0343 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Maka semakin meningkatkan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Amifa Keluarga Lestari Pekanbaru.dengan nilai  $t_{hitung} (3,160) > t_{tabel} (2,008)$  dan nilai signifikasi yang dihasilkan sebesar 0,003. Dan sesuai dengan nilai koefisien sebesar 0,348 artinya setiap peningkatan variabel lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,0348 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Maka semakin meningkatkan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung (13,906)





#### 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 tabel (3,179) dengan Sig. (0,000). Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang tinggi antara variabel independen terhadap variabel dependen.

4. Nilai R Square sebesar 0,353 menjelaskan bahwa variabel disiplin kerja dan variabel lingkungan kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 35,3% terhadap kinerja karyawan CV. Amifa Keluarga Lestari Pekanbaru. Sedangkan sisanya sebesar 64,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dalam penelitian.

## 6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, berikut adalah saran-saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan :

1. Sebaiknya karyawan pada CV. Amifa Keluarga Lestari Pekanbaru lebih memperhatikan disiplin kerja karyawan agar dapat membuat pegawai selalu disiplin sehingga dapat meningkatkan kinerja yang sesuai dan efektif seperti datang tepat waktu dan mematuhi peraturan standar operasional perusahaan.
2. Kepada pihak manajemen CV. Amifa Keluarga Lestari Pekanbaru sebaiknya meninjau kembali dan memberikan perhatian terhadap lingkungan kerja keraywannya, contohnya memperhatikan kondisi fisik lingkungan kerja seperti kebersihan, serta kondisi non fisik lingkungan kerja seperti hubungan antara pihak manajer dengan karyawan untuk memberikan kenyamanan dan keamanan di dalam melaksanakan

pekerjaannya sehingga kinerja yang dihasilkan juga mengalami peningkatan yang baik serta kondusif.

3. Untuk peneliti selanjutnya hendaklah lebih mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dengan menggunakan analisis data yang berbeda serta menambah jumlah variabel variabel yang lainnya sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.

© 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.





## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an dan *terjemahannya*. 2006. Departemen Agama Republik Indonesia, Pustaka Agung Harapan
- Aditya, N.P. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brothers*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Agung, D.M. 2017. *Pengaruh Disiplin, Pengalaman, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Meranti Internasional*. Universitas Sultan Syarif Kasim Riau.
- Almustofa, Resa. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Jakarta*. Universitas Diponegoro.
- Andrew, M. M; Lotje, K & Victor, P.K. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*, 4 (3). 600-611.
- Dinie, A. T. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 2 (2). 203-208.
- Frida & Nasution. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Amtek Precision Components Batam*. Universitas Riau Kepulauan.
- Giftahi, N. S & Maina, W. 2015. Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Bank Employees In Nakuru Town. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, 3 (12). 76-89.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. PT Bumi Aksara: Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Grasindo.

### 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.

- \_\_\_\_\_, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Laksana, Bagus. 2015. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sarwo Agung Pati*. Universitas Muria Kudus.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja Sdm. Cetakan Keenam*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Bandung.
- Mathis, R. L & John, H. J. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit In Media.
- Nuraini, T. 2013. *Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Purwanto & Hermani, 2015. *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bintang Utama Semarang Bagian Body Repair*. Universitas Diponegoro.
- Sedarmayanti. 2012. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, Cetakan Kedua. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, B. 2008. *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tengku, R.S. 2017. *Pengaruh Disiplin, Pengalaman, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Kependudukan Provinsi Riau*. Universitas Sultan Syarif Kasim Riau.
- Wibowo, 2014. *Perilaku dalam Organisasi*. Edisi 1 - 2. Jakarta : Rajawali Pers
- \_\_\_\_\_. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta : Rajawali Pers.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

## LAMPIRAN

### Lembaran Kuesioner

## KUESIONER DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KINERJA

### KARYAWAN

#### A. Identitas Responden

Nama / Inisial :

Usia :

Jenis Kelamin :  Laki-laki       Perempuan

Masa Kerja :

Pendidikan Terakhir: Pilih salah satu dengan memberikan tanda silang (X)

SD                               SMP                               SMU

DI (Diploma)       DII (Diploma)       DIII

(Diploma)

S1 (Sarjana)     

Lainnya.....(Sebutkan)

#### Petunjuk Pengisian :

Berilah tanda (√) pada alternatif jawaban yang tersedia yang sesuai dengan keadaan sebenarnya yang Bapak/Ibu/Sdr/Sdri alami selama bekerja di perusahaan ini. Untuk diketahui, bahwa tidak ada pilihan jawaban yang menyatakan benar/salah. Maka, seluruh pernyataan berikut ini dijawab sesuai dengan pilihan yang ada, dengan keterangan sebagai berikut :

- STS : Sangat Tidak Setuju  
 TS : Tidak Setuju  
 CS : Cukup Setuju  
 S : Setuju  
 SS : Sangat Setuju



#### 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. Disiplin Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Saya datang tepat waktu sesuai dengan aturan					
2	Pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.					
3	Saya patuh terhadap standart operasional Perusahaan					
4	Keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada perusahaan.					
5	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan saya					
6	Sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai.					
7	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan pada perusahaan.					
8	Kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam perusahaan berjalan dengan 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.

**b. Lingkungan Kerja**

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Penerangan ditempat kerja saya sudah memadai didalam mendukung pelaksanaan pekerjaan					
2	Sirkulasi udara ditempat kerja saya membuat saya lebih tenang didalam melaksanakan pekerjaan					
3	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan yang dapat mengganggu didalam melaksanakan pekerjaan					
4	Keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman					
5	Saya selalu menjalin hubungan baik dengan karyawan lainnya					
6	Saya selalu menjalin hubungan baik dengan pimpinan perusahaan					
7	Fasilitas kerja yang tersedia di perusahaan telah memadai untuk mendukung kelancaran kerja karyawan					
8	Nyaman dengan suasana kerja yang terbentuk di perusahaan tempat saya bekerja					



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**c. Kinerja**

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan					
2	Saya selalu mencapai dan menyelesaikan target pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan					
3	Saya selalu melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.					
4	Saya selalu melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan rasa penuh tanggung jawab					
5	Saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen didalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.					
6	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan dan inisiatif sendiri tanpa harus menunggu komando dari pimpinan.					





Responden	Disiplin Kerja									Total	Lingkungan Kerja								Total	Kinerja						Total	jumlah
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P1		P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P1		P2	P3	P4	P5	P6			
R1	4	4	3	4	4	2	4	4	29	4	4	3	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	24	84	
R2	4	4	3	4	4	2	4	4	29	4	4	3	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	24	84	
R3	4	4	4	4	4	2	4	4	30	4	4	3	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	24	85	
R4	4	4	3	4	4	2	4	4	29	4	4	3	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	24	84	
R5	4	5	3	4	5	2	5	5	33	4	4	3	3	4	4	5	5	32	4	4	4	4	4	4	24	89	
R6	4	4	3	4	4	2	4	4	29	4	4	3	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	24	84	
R7	4	4	3	4	4	2	4	4	29	4	4	3	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	24	84	
R8	4	5	3	4	4	2	5	4	31	4	4	4	4	4	3	3	4	30	4	4	4	4	4	4	24	85	
R9	4	5	3	4	5	4	5	5	35	4	4	4	5	4	4	5	5	35	4	4	5	4	5	4	26	96	
R10	3	2	5	1	3	2	4	2	22	3	1	3	3	3	3	3	3	22	2	3	2	2	1	3	13	57	
R11	2	2	3	4	3	2	4	3	23	3	3	3	4	2	3	2	3	23	3	2	3	5	1	1	15	61	
R12	2	3	3	3	5	5	5	2	28	2	1	3	3	3	2	3	3	20	1	1	1	2	4	3	12	60	
R13	2	2	2	2	3	3	3	4	21	4	4	5	5	5	3	2	3	31	3	4	4	5	5	3	24	76	
R14	2	2	2	2	3	3	3	4	21	4	4	5	5	5	3	3	3	32	2	2	3	3	4	4	18	71	
R15	1	1	3	2	2	2	4	4	19	4	4	3	3	3	2	2	2	23	3	3	3	4	4	5	22	64	
R16	4	4	4	4	5	5	5	3	34	3	3	2	2	4	4	4	4	26	4	4	5	5	5	3	26	86	
R17	2	3	3	3	3	4	4	4	26	5	5	5	5	5	4	4	3	36	3	3	3	5	3	1	18	80	
R18	1	1	3	2	3	5	5	3	23	4	3	3	4	4	4	4	5	31	5	5	3	3	2	2	20	74	
R19	3	3	3	4	4	2	2	2	23	2	2	3	5	5	5	5	5	32	5	5	5	5	4	4	28	83	
R20	5	3	3	2	2	2	2	2	21	3	1	5	3	3	5	5	4	29	3	2	1	3	3	2	14	64	
R21	5	5	5	5	5	5	5	3	38	3	3	2	3	4	4	4	5	28	5	5	5	2	3	5	25	91	
R22	3	5	5	5	4	4	4	3	33	3	3	3	2	3	3	3	4	24	4	5	5	5	5	5	29	86	
R23	3	5	5	5	5	5	5	3	36	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	2	2	5	5	20	80	
R24	3	2	4	2	4	3	3	3	24	3	4	4	4	4	5	5	4	33	4	5	5	5	5	5	29	86	
R25	3	2	3	3	3	3	4	4	25	3	3	3	3	3	3	2	2	22	5	5	3	3	3	3	22	69	

#### 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, pe

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



R26	3	2	3	3	3	4	4	3	25	3	3	3	3	3	5	5	5	30	5	4	3	4	4	3	23	78
R27	5	2	3	5	5	5	5	5	35	5	5	3	3	3	3	4	4	30	4	4	4	4	4	4	24	89
R28	4	4	4	3	3	3	3	3	27	3	3	4	4	5	5	5	5	34	5	5	5	5	5	4	29	90
R29	5	5	5	5	5	5	4	4	38	4	4	4	3	3	3	4	4	29	4	5	5	5	5	3	27	94
R30	3	2	4	3	3	3	3	3	24	5	5	5	5	5	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	24	85
R31	3	3	4	3	3	4	4	4	28	4	4	5	5	5	5	5	5	38	5	5	5	3	2	3	23	89
R32	3	5	4	4	3	3	3	3	28	3	3	2	4	4	4	4	4	28	4	4	4	3	3	3	21	77
R33	3	5	5	5	5	5	3	3	34	3	3	5	2	2	4	4	4	27	4	4	5	5	5	5	28	89
R34	3	5	4	5	4	5	5	4	35	4	4	5	3	3	3	3	3	28	3	4	4	4	4	4	23	86
R35	4	4	4	4	4	4	2	2	28	5	5	5	3	4	4	3	3	32	4	4	5	5	5	5	28	88
R36	4	4	4	4	4	4	5	5	34	4	4	5	4	3	3	4	4	31	4	5	4	3	3	2	21	86
R37	4	3	4	5	3	2	3	2	26	3	2	5	5	5	5	5	5	35	4	4	4	4	4	4	24	85
R38	4	3	5	5	5	4	4	3	33	3	3	5	5	4	3	5	2	30	2	3	4	4	5	5	23	86
R39	4	4	5	3	4	4	4	4	32	4	5	5	5	5	4	3	5	36	3	3	4	4	4	3	21	89
R40	4	4	4	1	1	1	2	3	20	1	5	3	5	3	2	3	3	25	3	3	4	3	3	4	20	65
R41	5	3	4	4	1	2	3	3	25	1	5	3	3	3	5	3	3	26	3	3	4	3	3	3	19	70
R42	5	3	5	5	2	2	3	3	28	2	3	4	4	3	5	3	5	29	3	3	4	2	3	3	18	75
R43	2	2	5	4	2	2	3	3	23	2	3	4	4	3	5	3	5	29	3	4	4	2	3	3	19	71
R44	2	2	5	3	2	2	5	3	24	3	3	4	1	3	2	3	5	24	3	4	4	3	3	4	21	69
R45	3	2	5	5	3	4	5	4	31	3	3	4	5	3	3	4	4	29	3	4	4	3	3	4	21	81
R46	4	1	4	5	3	4	4	4	29	5	4	5	5	4	3	4	4	34	3	4	3	3	5	4	22	85
R47	5	3	4	3	3	4	4	4	30	5	4	5	5	4	3	4	4	34	3	4	3	3	5	4	22	86
R48	5	4	5	3	5	4	4	5	35	5	4	4	5	4	3	4	4	33	4	5	3	3	5	4	24	92
R49	3	3	4	3	5	3	5	2	28	5	4	4	5	4	3	5	4	34	4	5	3	3	5	4	24	86
R50	5	4	5	4	2	3	5	3	31	4	4	5	5	5	4	5	3	35	4	5	2	5	5	5	26	92
R51	3	2	4	4	2	5	5	3	28	4	3	5	5	5	4	5	5	36	4	5	2	5	5	5	26	90
R52	5	3	5	4	3	5	5	4	34	4	3	5	5	4	4	5	4	34	5	5	5	5	4	5	29	97
R53	3	5	5	4	4	5	5	5	36	4	3	4	5	4	4	3	3	30	5	5	5	5	4	5	29	95
R54	5	5	5	5	5	5	5	5	40	3	3	5	5	4	4	3	3	30	5	5	5	5	4	5	29	99

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, penerjemahan, atau untuk keperluan khusus.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## Hasil SPSS

### 1. Validitas dan Realitas a. Disiplin Karyawan

Correlations										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	VAR00001
X1.1	Pearson Correlation	1	,467**	,307*	,392**	0,188	0,040	0,000	0,208	,540**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,024	0,003	0,174	0,775	1,000	0,131	0,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X1.2	Pearson Correlation	,467**	1	,270*	,440**	,517**	0,166	0,148	0,234	,692**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,049	0,001	0,000	0,231	0,285	0,089	0,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X1.3	Pearson Correlation	,307*	,270*	1	,360**	0,053	,321*	0,158	-	,475**
	Sig. (2-tailed)	0,024	0,049		0,008	0,705	0,018	0,253	0,441	0,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X1.4	Pearson Correlation	,392**	,440**	,360**	1	,417**	,341*	,300*	0,188	,715**
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,001	0,008		0,002	0,012	0,027	0,174	0,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X1.5	Pearson Correlation	0,188	,517**	0,053	,417**	1	,476**	,401**	,269*	,705**
	Sig. (2-tailed)	0,174	0,000	0,705	0,002		0,000	0,003	0,049	0,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X1.6	Pearson Correlation	0,040	0,166	,321*	,341*	,476**	1	,494**	0,199	,638**
	Sig. (2-tailed)	0,775	0,231	0,018	0,012	0,000		0,000	0,149	0,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X1.7	Pearson Correlation	0,000	0,148	0,158	,300*	,401**	,494**	1	,435**	,584**
	Sig. (2-tailed)	1,000	0,285	0,253	0,027	0,003	0,000		0,001	0,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

X1.8	Pearson Correlation	0,208	0,234	- 0,107	0,188	,269*	0,199	,435**	1	,475**
	Sig. (2-tailed)	0,131	0,089	0,441	0,174	0,049	0,149	0,001		0,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54
VAR00001	Pearson Correlation	,540**	,692**	,475**	,715**	,705**	,638**	,584**	,475**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54

\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,755	,751	8

**b. Lingkungan Kerja**

Correlations										
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	VAR00002
X2.1	Pearson Correlation	1	,454**	,360**	,269*	,389**	- 0,162	0,183	0,008	,566**
	Sig. (2-tailed)		0,001	0,008	0,050	0,004	0,243	0,185	0,957	0,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X2.2	Pearson Correlation	,454**	1	0,153	0,229	0,234	- 0,084	- 0,082	- 0,088	,418**
	Sig. (2-tailed)	0,001		0,269	0,096	0,089	0,546	0,557	0,526	0,002
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X2.3	Pearson Correlation	,360**	0,153	1	,449**	,325*	0,066	0,164	- 0,040	,563**

**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.

X2.4	Sig. (2-tailed)	0,008	0,269		0,001	0,016	0,635	0,237	0,774	0,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X2.5	Pearson Correlation	,269*	0,229	,449**	1	,626**	0,158	,274*	0,017	,679**
	Sig. (2-tailed)	0,050	0,096	0,001		0,000	0,254	0,045	0,905	0,000
X2.6	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54
	Pearson Correlation	,389**	0,234	,325*	,626**	1	,345*	,407**	0,237	,772**
X2.7	Sig. (2-tailed)	0,004	0,089	0,016	0,000		0,011	0,002	0,084	0,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X2.8	Pearson Correlation	-	-	0,066	0,158	,345*	1	,505**	,515**	,484**
	Sig. (2-tailed)	0,243	0,546	0,635	0,254	0,011		0,000	0,000	0,000
VAR00002	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54
	Pearson Correlation	0,183	-	0,164	,274*	,407**	,505**	1	,525**	,635**
	Sig. (2-tailed)	0,185	0,557	0,237	0,045	0,002	0,000		0,000	0,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54
	Pearson Correlation	0,008	-	-	0,017	0,237	,515**	,525**	1	,447**
	Sig. (2-tailed)	0,957	0,526	0,774	0,905	0,084	0,000	0,000		0,001
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54
	Pearson Correlation	,566**	,418**	,563**	,679**	,772**	,484**	,635**	,447**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54

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

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

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,697	,702	8

### c. Kinerja Karyawan

Correlations								
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	VAR00003
Y1.1	Pearson Correlation	1	,819**	,526**	,399**	0,095	0,202	,713**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,003	0,493	0,142	0,000
	N	54	54	54	54	54	54	54
Y1.2	Pearson Correlation	,819**	1	,519**	,337*	,275*	,355**	,780**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,013	0,044	0,008	0,000
	N	54	54	54	54	54	54	54
Y1.3	Pearson Correlation	,526**	,519**	1	,434**	0,179	,301*	,713**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,001	0,194	0,027	0,000
	N	54	54	54	54	54	54	54
Y1.4	Pearson Correlation	,399**	,337*	,434**	1	,428**	0,218	,679**
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,013	0,001		0,001	0,114	0,000
	N	54	54	54	54	54	54	54
Y1.5	Pearson Correlation	0,095	,275*	0,179	,428**	1	,610**	,632**
	Sig. (2-tailed)	0,493	0,044	0,194	0,001		0,000	0,000
	N	54	54	54	54	54	54	54
Y1.6	Pearson Correlation	0,202	,355**	,301*	0,218	,610**	1	,653**
	Sig. (2-tailed)	0,142	0,008	0,027	0,114	0,000		0,000
	N	54	54	54	54	54	54	54
VAR00003	Pearson Correlation	,713**	,780**	,713**	,679**	,632**	,653**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	54	54	54	54	54	54	54

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

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

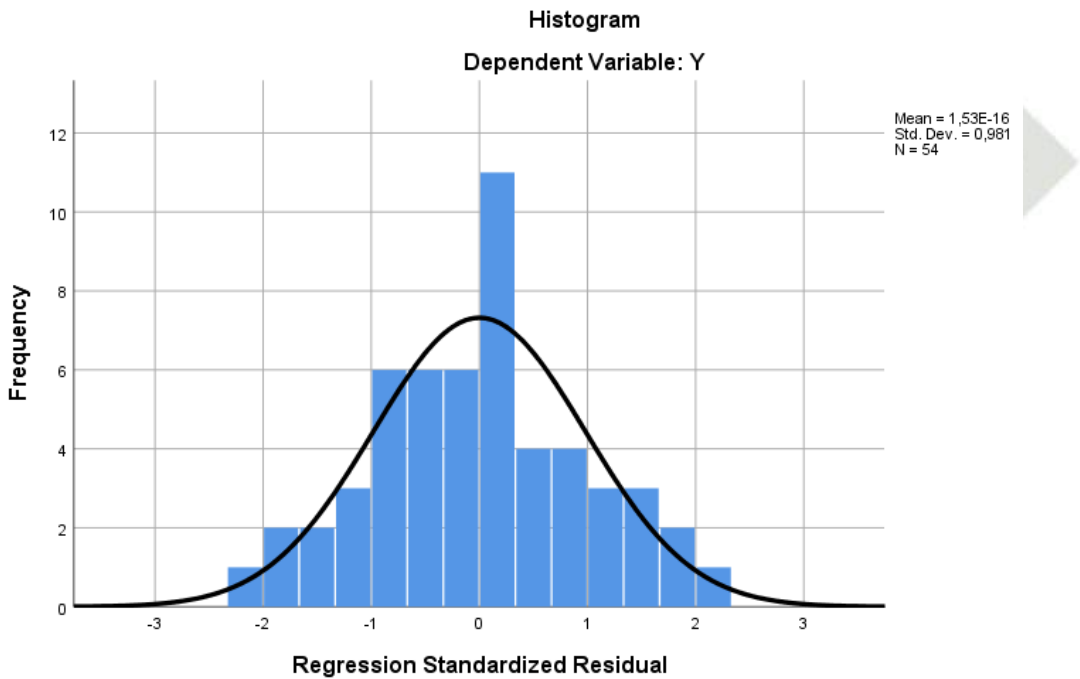
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 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

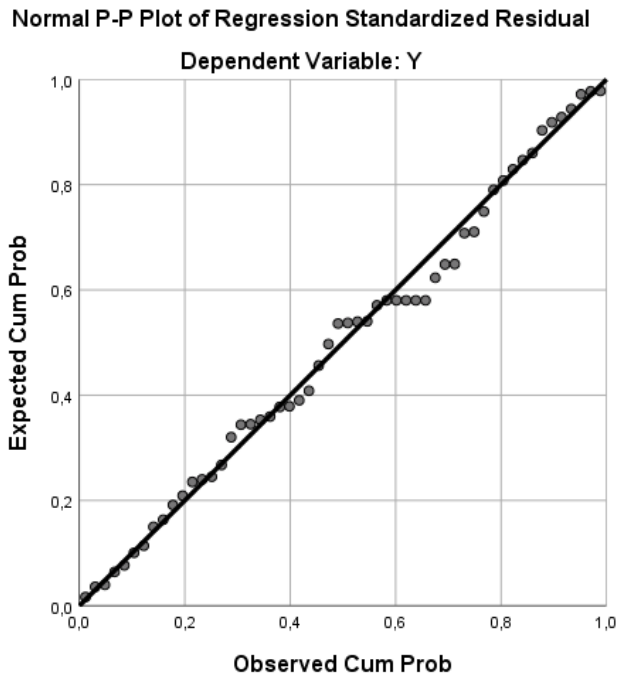
Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,783	,786	6

**2. Normalitas Data**



**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. Asumsi Klasik**  
**a. Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	,986	1,014
	X2	,986	1,014

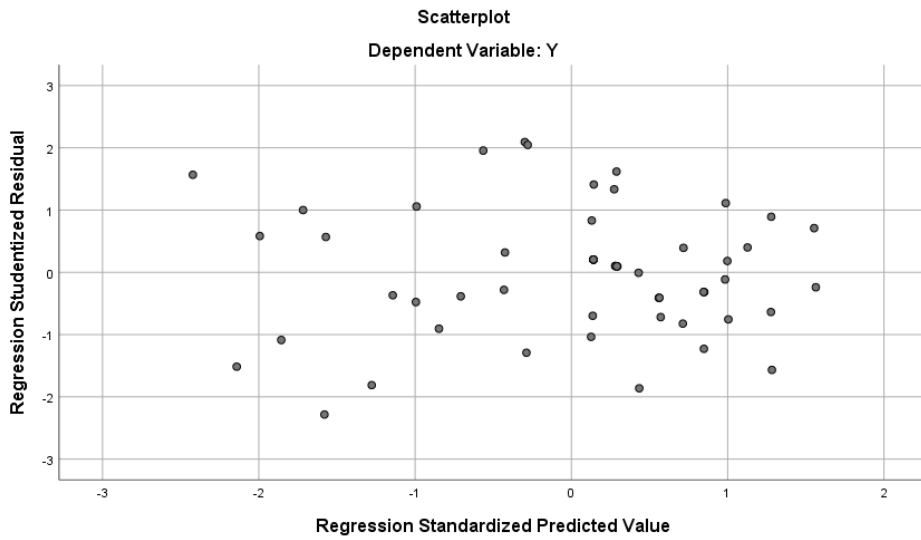
a. Dependent Variable: Y



**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. Heteroskedastisitas**



**4. Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model				Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
				Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,563	3,996		0,642	0,524		
	X1	0,343	0,090	0,434	3,826	0,000	0,986	1,014
	X2	0,348	0,110	0,358	3,160	0,003	0,986	1,014

Dependent Variable: Y

**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. Uji Hipotesis**  
**a. Uji Parsial (T)**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model				Standardized	t	Sig.	Collinearity	
		Beta		Coefficients			Statistics	
1	(Constant)	2,563	3,996		0,642	0,524		
	X1	0,343	0,090	0,434	3,826	0,000	0,986	1,014
	X2	0,348	0,110	0,358	3,160	0,003	0,986	1,014

a. Dependent Variable: Y

**b. Uji Simultan (F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	312,300	2	156,150	13,906	,000 <sup>b</sup>
	Residual	572,681	51	11,229		
	Total	884,981	53			

- a. Dependent Variable: Y
- b. Predictors: (Constant), X2, X1

**c. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,594 <sup>a</sup>	,353	,328	3,35098	2,195

- a. Predictors: (Constant), X2, X1
- b. Dependent Variable: Y

## 6. Frekuensi

### a. Disiplin Kerja

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3,7	3,7	3,7
	2	7	13,0	13,0	16,7
	3	16	29,6	29,6	46,3
	4	18	33,3	33,3	79,6
	5	11	20,4	20,4	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	5,6	5,6	5,6
	2	13	24,1	24,1	29,6
	3	12	22,2	22,2	51,9
	4	14	25,9	25,9	77,8
	5	12	22,2	22,2	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3,7	3,7	3,7
	3	18	33,3	33,3	37,0
	4	17	31,5	31,5	68,5
	5	17	31,5	31,5	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

X1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3,7	3,7	3,7
	2	6	11,1	11,1	14,8
	3	12	22,2	22,2	37,0
	4	21	38,9	38,9	75,9
	5	13	24,1	24,1	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

X1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3,7	3,7	3,7
	2	7	13,0	13,0	16,7
	3	17	31,5	31,5	48,1
	4	15	27,8	27,8	75,9
	5	13	24,1	24,1	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

X1.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,9	1,9	1,9
	2	18	33,3	33,3	35,2
	3	9	16,7	16,7	51,9
	4	13	24,1	24,1	75,9
	5	13	24,1	24,1	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

X1.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	7,4	7,4	7,4
	3	11	20,4	20,4	27,8
	4	20	37,0	37,0	64,8
	5	19	35,2	35,2	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

X1.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	13,0	13,0	13,0
	3	20	37,0	37,0	50,0
	4	20	37,0	37,0	87,0
	5	7	13,0	13,0	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

**Sta**

**b. Lingkungan Kerja**

X2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3,7	3,7	3,7
	2	4	7,4	7,4	11,1
	3	18	33,3	33,3	44,4
	4	22	40,7	40,7	85,2
	5	8	14,8	14,8	100,0
Total	54	100,0	100,0		

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

X2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	5,6	5,6	5,6
	2	2	3,7	3,7	9,3
	3	20	37,0	37,0	46,3
	4	22	40,7	40,7	87,0
	5	7	13,0	13,0	100,0
Total		54	100,0	100,0	

X2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	5,6	5,6	5,6
	3	20	37,0	37,0	42,6
	4	12	22,2	22,2	64,8
	5	19	35,2	35,2	100,0
	Total		54	100,0	100,0

X2.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,9	1,9	1,9
	2	3	5,6	5,6	7,4
	3	14	25,9	25,9	33,3
	4	15	27,8	27,8	61,1
	5	21	38,9	38,9	100,0
	Total		54	100,0	100,0

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

X2.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3,7	3,7	3,7
	3	18	33,3	33,3	37,0
	4	23	42,6	42,6	79,6
	5	11	20,4	20,4	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

X2.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	7,4	7,4	7,4
	3	18	33,3	33,3	40,7
	4	22	40,7	40,7	81,5
	5	10	18,5	18,5	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

X2.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	7,4	7,4	7,4
	3	16	29,6	29,6	37,0
	4	20	37,0	37,0	74,1
	5	14	25,9	25,9	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

X2.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	5,6	5,6	5,6
	3	14	25,9	25,9	31,5
	4	23	42,6	42,6	74,1
	5	14	25,9	25,9	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

### c. Kinerja Karyawan

Y1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,9	1,9	1,9
	2	3	5,6	5,6	7,4
	3	16	29,6	29,6	37,0
	4	24	44,4	44,4	81,5
	5	10	18,5	18,5	100,0
Total		54	100,0	100,0	

Y1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,9	1,9	1,9
	2	3	5,6	5,6	7,4
	3	9	16,7	16,7	24,1
	4	24	44,4	44,4	68,5
	5	17	31,5	31,5	100,0
Total		54	100,0	100,0	

Y1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3,7	3,7	3,7
	2	4	7,4	7,4	11,1
	3	11	20,4	20,4	31,5
	4	23	42,6	42,6	74,1
	5	14	25,9	25,9	100,0
Total		54	100,0	100,0	

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

© H

Y1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	11,1	11,1	11,1
	3	15	27,8	27,8	38,9
	4	17	31,5	31,5	70,4
	5	16	29,6	29,6	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Y1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3,7	3,7	3,7
	2	2	3,7	3,7	7,4
	3	12	22,2	22,2	29,6
	4	21	38,9	38,9	68,5
	5	17	31,5	31,5	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Y1.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3,7	3,7	3,7
	2	3	5,6	5,6	9,3
	3	13	24,1	24,1	33,3
	4	23	42,6	42,6	75,9
	5	13	24,1	24,1	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Tabel Nilai T

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	d.f
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63, 657	1
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	2
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	3
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	4
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	6
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	7
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	8
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	9
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	10
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	11
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	12
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	13
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	14
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	15
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	16
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	17
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	18
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	19
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	20
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	21
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	22
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	23
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	24
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	25
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	26
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	27
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	28
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	29
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	30
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	31
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	32
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	33
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	34
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	35
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	36
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	37
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	38
39	1,303	1,685	2,023	2,426	2,708	39

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.

Tabel Nilai T

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	d.f
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	40
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	41
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	42
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	43
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	44
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	45
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	46
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	47
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	48
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	49
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	50
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	51
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	52
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	53
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	54
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	55
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	56
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	57
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	58
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	59
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	60
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	61
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	62
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	63
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	64
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	65
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	66
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	67
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	68
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	69
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	70
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	71
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	72
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	73
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	74
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	75
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	76
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	77
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	78

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**Tabel Nilai T**

<b>d.f</b>	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	<b>d.f</b>
<b>79</b>	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	<b>79</b>
<b>80</b>	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	<b>80</b>
<b>81</b>	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	<b>81</b>
<b>82</b>	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	<b>82</b>
<b>83</b>	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	<b>83</b>
<b>84</b>	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	<b>84</b>
<b>85</b>	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	<b>85</b>
<b>86</b>	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	<b>86</b>
<b>87</b>	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	<b>87</b>
<b>88</b>	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	<b>88</b>
<b>89</b>	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	<b>89</b>
<b>90</b>	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	<b>90</b>
<b>91</b>	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	<b>91</b>
<b>92</b>	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	<b>92</b>
<b>93</b>	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630	<b>93</b>
<b>94</b>	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	<b>94</b>
<b>95</b>	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	<b>95</b>
<b>96</b>	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	<b>96</b>
<b>97</b>	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	<b>97</b>
<b>98</b>	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	<b>98</b>
<b>99</b>	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	<b>99</b>
<b>Inf.</b>	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	<b>Inf.</b>

Sumber: Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (Dr. Imam Ghozali)

**Nilai Tabel F**

Df 2	Df 1				
	1	2	3	4	5
1	161,448	199,500	215,707	224,583	230,162
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477

- 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.

Nilai Tabel F

37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400
51	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397
52	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393
53	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389
54	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386
55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383
56	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380
57	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377
58	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374
59	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368
61	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366
62	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363
63	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361
64	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358
65	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356
66	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354
67	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352
68	3,982	3,132	2,740	2,507	2,350
69	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348
70	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346
71	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344
72	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342
73	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340
74	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338

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.

**Nilai Tabel F**

75	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337
76	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335
77	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333
78	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332
79	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330
80	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329
81	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327
82	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326
83	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324
84	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323
85	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322
86	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321
87	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319
88	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318
89	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317
90	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316
91	3,946	3,097	2,705	2,472	2,315
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305

Sumber: Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (Dr. Imam Ghozaali)

## BIOGRAFI PENULIS



**Muhd Hasbi Mahriyar**, Lahir di Tembilahan pada 27 April 1998. Lahir dari pasangan Ayahanda Mahriyar dan Ibunda Herlina Dewi. Merupakan anak ketiga dari empat bersaudara. Tahun 2003 masuk Taman Kanak-kanak Pertiwi I Tembilahan. Selesai pada tahun 2004. Tahun 2004 masuk Sekolah Dasar Negeri 023 Tembilahan selesai pada tahun 2010. Pada tahun 2010 masuk Sekolah Menengah Pertama 1 Tembilahan Hulu selesai pada tahun 2013. Tahun 2013 masuk Sekolah Menengah Atas 1 Tembilahan Hulu dan selesai pada tahun 2016. Selanjutnya menyelesaikan Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada tahun 2016-2020.

Selama menempuh di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, penulis melakukan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Kantor Pelayanan Bea dan Cukai TMP C Tembilahan dari tanggal - 08 Januari – 28 Februari 2019. Serta dilanjutkan dengan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Perhentian Luas Kecamatan Logas Tanah Darat dari tanggal 6 Juli – 31 Agustus 2019.

Berkat rahmat Allah Subhanallahuwata'ala, tahun 2020 penulis menyelesaikan Skripsi dengan judul "*Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Amifa Keluarga Lestari Pekanbaru*". Dibawah bimbingan ibu Hariza Hasyim, S.E, M.Si dan dinyatakan lulus pada Juli 2020 dengan predikat sangat memuaskan dan sah menyandang gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

### 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.