

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**SKRIPSI**

**PENGARUH DISPLIN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR  
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. HERVENIA KAMPAR  
LESTARI KABUPATEN KAMPAR**

Oleh :

WULANDARI  
NIM : 11671202172



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

**2020**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**PENGARUH DISPLIN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR  
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. HERVENIA KAMPAR  
LESTARI KABUPATEN KAMPAR**

**SKRIPSI**

*Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Mengikuti Oral Comprehensive  
Strata 1 pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam  
Sultan Syarif Kasim Riau*

Oleh :

**WULANDARI**  
**NIM : 11671202172**



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

**2020**



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Qasim Riau

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

**NAMA** : WULANDARI

**NIM** : 11671202712

**KONSENTRASI** : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

**PROGRAM STUDI** : SI MANAJEMEN

**FAKULTAS** : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

**SEMESTER** : IX (SEMBILAN)

**JUDUL** : PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HERVENIA KAMPAR LESTARI KABUPATEN KAMPAR

**TANGGAL UJIAN** : RABU, 23 DESEMBER 2020

DISETUJUI OLEH

**PEMBIMBING**

**IRIEN VIOLINDA ANGGRIANI, SE, M.Si**

**NIP.19751106 200710 2 003**

MENGETAHUI

**KETUA PROGRAM STUDI**

**FAKHRURROZI, SE, MM**

**NIP. 19670725 200003 1 002**

**DEKAN**

**DR. Drs. H. MUH. SAID HM, M.Ag, MM**

**NIP. 19620512 198903 1 003**



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






**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : WULANDARI  
 NIM : 11671202712  
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PROGRAM  
 STUDI : SI MANAJEMEN  
 AKULIAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 SEMESTER : IX (SEMBILAN)  
 JUDUL : PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HERVENIA KAMPAR LESTARI KABUPATEN KAMPAR  
 TANGGAL UJIAN : RABU, 23 DESEMBER 2020

DISETUJUI OLEH,  
 KETUA  
 PENGUJI

  
**Dr. Kamaruddin, S.Sos M.Si**  
 NIP. 19790101 200710 1 003

MENGETAHUI

PENGUJI I



**Dr. Hi. Mahyarni, SE. MM**  
 NIP. 19700826 199903 2 001

PENGUJI II



**Astuti Meflinda, SE. MM**  
 NIP. 19720513 200701 2 018

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta dilindungi undang-undang

1. Dilarang menyalin sebagian atau seluruhnya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

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

**ABSTRAK**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HERVENIA KAMPAR LESTARI**

**WULANDARI**  
**11671202172**

*Fenomena yang terjadi di PT. Hervenia Kampar Lestari Kampar terjadinya penurunan kinerja dari 2015-2019. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan antara disiplin kerja, pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hervenia Kampar Lestari. Adapun sampel yang di tetapkan dalam penelitiahan ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Hervenia Kampar Lestari Kampar yaitu sebanyak 51 orang dengan menggunakan metode sensus. Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif dengan model dan teknik analisa data menggunakan pendekatan analisis regresi linear berganda. Pada penelitian ini berdasarkan uji T satatistik yang dilakukan menunjukkan bahwa variable Disiplin Kerja (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y), Pengembangan Karir (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Melalui uji F diketahui bahwa secara bersama-sama variabel disiplin kerja, pengembangan karir dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Hervenia Kampar Lestari. Angka Adjusted R Square sebesar 0,764 atau 76,4% yang menunjukkan bahwa 76,4% variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen. Sedangkan 23,6% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.*

**Kata Kunci: Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Kinerja**



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## KATA PENGANTAR

الرَّحِيمِ الرَّحْمَنِ اللَّهُ سُبْحَانَ

Assalamu'alaikum Wr.Wb

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

Penulisan skripsi ini guna melengkapi tugas akhir Program S1 Manajemen, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Adapun judul skripsi ini adalah : **Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hervenia Kampar Lestari Kabupaten Kampar**. Penulis menyadari penulisan skripsi ini masih belum sempurna, kekurangan maupun kekhilafan sehingga penulis menerima bentuk kritik dan saran yang sifatnya konstruktif.

Pada kesempatan ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

- 1 Allah SWT, atas rahmat dan ridho-nya saya dapat selesai mengerjakan tugas akhir ini dengan baik.
- 2 Kepada kedua orang tua saya, ayahanda Ahmad Yani dan Ibunda Nurhayati serta kedua saudara saya M. Indra Saputra, Nurhaliza yang selalu memberikan dukungan moral dan spiritual kepada saya.
- 3 Bapak Prof. Dr. Suyitno, M.Ag selaku rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- 4 Bapak Dr. Drs. H. Muh Said HM, M.Ag, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Pekanbaru.
- 5 Ibu Prof. Dr. Hj. Leny Novianti, MS, SE, M. Si, Ak, CA selaku Wakil Dekan I, Ibu Dr. Hj. Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan II, Bapak Dr. Amrul Muzan, SHI, MA selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
6. Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Ketua Prodi S1 Manajemen dan Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Sekretaris Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Para Staff TU yang telah membantu dan memberi kemudahan selama masa perkuliahan.
  7. Ibu Irien Violinda Anggriani, SE., M.Si selaku Pembimbing Akademik (PA) dan dosen konsultasi proposal serta pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktunya dalam membimbing dengan penuh kesabaran dan pengarahannya kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini dengan penuh kesabaran dan pengarahannya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
  8. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
  9. Kepada Pimpinan PT. Hervenia Kampar Lestari Kabupaten Kampar yang telah banyak memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini terutama bantuan data primer maupun sekunder.
  10. Teman-teman terbaik yang tidak berhenti memotivasi, menasehati, selalu sabar mendengarkan keluh-kesah, dan terus mensupport saya: manajemen angkatan 2016, manajemen lokal B, manajemen SDM B, sebelas anggota KKN Desa Lubuk Bendahara 2019, dan Abdi Ronal Wiriansyah, Lola Alisa, Mukti Saputra, serta Alriwanda.

Semoga dibalas kebaikannya oleh Allah SWT dan mendapat Syafa'at Rasulullah SAW. Setiap lelah, keringat dan air mata tidak akan sia-sia dihari kebangkitan dan menjadi bukti atas menuntut ilmu karena Allah SWT. Kepada-Nya kita memohon ampunan dan paaanjatkan do'a. Semoga skripsi ini bermanfaat dan berguna untuk kita semua.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Pekanbaru, 16 Oktober 2020

UIN SUSKA RIAU  
**WULANDARI**  
**NIM.11671202172**

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



**DAFTAR ISI**

<b>Abstrak</b> .....	<b>i</b>
<b>Kata Pengantar</b> .....	<b>ii</b>
<b>Daftar Isi</b> .....	<b>iv</b>
<b>Daftar Tabel</b> .....	<b>vi</b>
<b>Daftar Gambar</b> .....	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	11
1.3 Tujuan Penelitian .....	11
1.4 Manfaat Penelitian .....	12
1.5 Sistematika Penulisan .....	12
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA</b>	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	14
2.2 Disiplin Kerja.....	15
2.3 Pengembangan Karir.....	24
2.4 Lingkungan Kerja .....	29
2.5 Kinerja.....	32
2.6 Pengaruh Antar Variabel.....	40
2.7 Penelitian Terdahulu .....	42
2.8 Konsep Operasional Variabel .....	44
2.9 Kerangka Pemikiran.....	46
2.10 Hipotesis Penelitian .....	47
2.11 Variabel Penelitian.....	49
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	50
3.2 Populasi Dan Sampel .....	50
3.3 Jenis Dan Sumber Data.....	51
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	51
3.5 Teknik Analisis Data.....	52
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN</b>	
4.1 Umum PT. Hervenia Kampar Lestari Kampar .....	58
4.2 Profile Perusahaan PT. Hervenia Kampar Lestari .....	58
4.3 Visi dan Misi.....	59

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

4.4 Struktur Organisasi .....	60
4.5 Tanggung Jawab .....	61

**BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

5.1 Karakteristik Responden.....	66
5.2 Deskripsi Variabel Penelitian .....	68
5.3 Uji Kualitas Data.....	76
5.3.1 Uji Validitas .....	76
5.3.2 Uji Realibilitas .....	81
5.4 Uji Normalitas.....	82
5.5 Uji Asumsi Klasik.....	83
5.5.1 Uji Multikolonieritas.....	83
5.5.2 Uji Heteroskedastisitas.....	84
5.5.3 Uji Autokorelasi .....	85
5.6 Analisis Data Penelitian .....	86
5.6.1 Regresi Linear Berganda.....	86
5.6.2 Uji Parsial (Uji T).....	88
5.6.3 Uji Simultan (Uji F) .....	89
5.6.4 Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	90
5.7 Pembahasan Hasil Penelitian .....	92

**BAB VI PENUTUP**

6.1 Kesimpulan .....	97
6.2 Saran .....	98

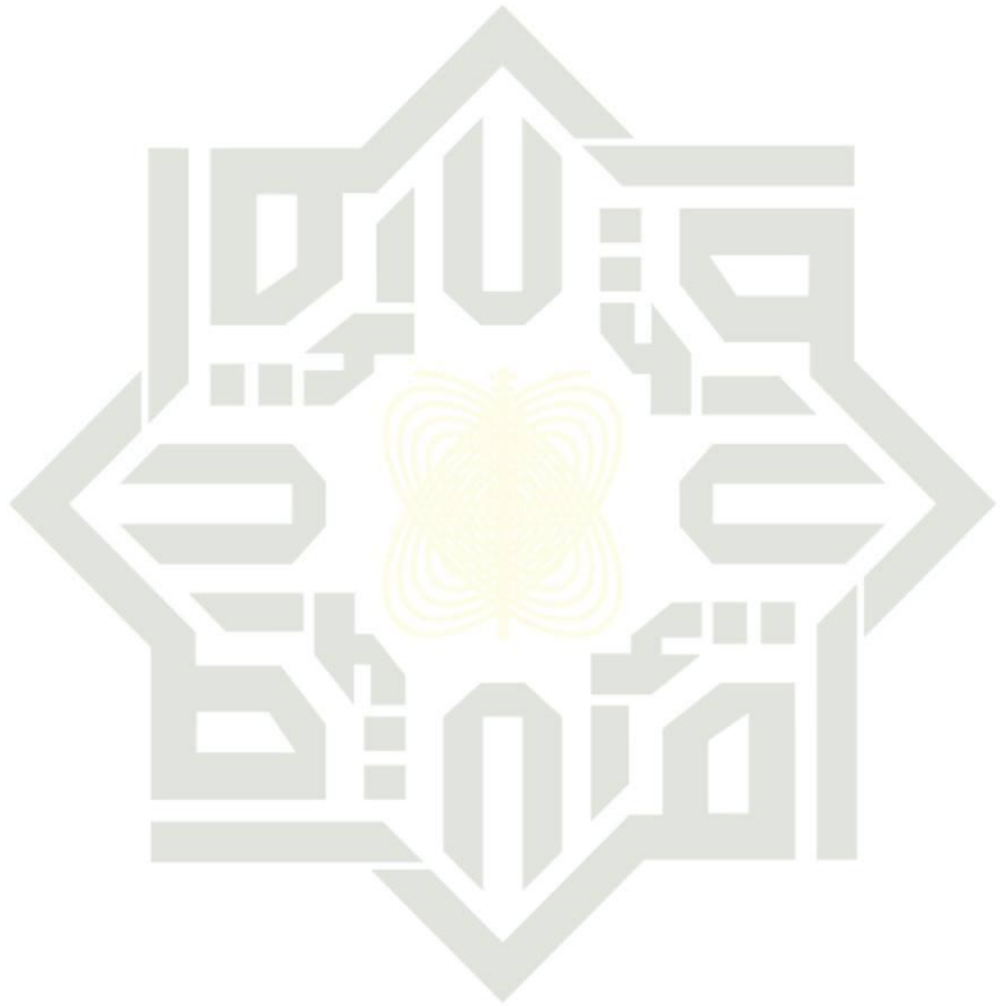
**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Lingkungan kerja PT. Hervenia Kamar lestari Kamar.....	10
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	46
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Hervenia Kamar Lestari Kamar .....	60
Gambar 5.1 Uji Heteroskedastisitas .....	85



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

Setiap perusahaan selalu berusaha meningkatkan keuntungan dan kesejahteraan bagi karyawannya melalui proses manajemen dengan cara mengkombinasikan faktor dana, sarana dan teknologi, serta sumber daya manusia kedalam suatu sistem dan prosedur kerja yang efisien dan efektif. Faktor Sumber Daya Manusia memegang peran yang sangat penting dalam operasionalisasi dan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu manajemen perusahaan harus lebih banyak memperhatikan faktor-faktor yang menyangkut sumberdaya manusia dengan segala tingkat dan bermacam kebutuhannya.

Keberhasilan suatu perusahaan dari dulu hingga kini masih dipengaruhi oleh kinerja karyawan atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan adalah aset utama suatu perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas perusahaan. Karyawan mempunyai pikiran, dorongan, keinginan, kebutuhan status, latar pendidikan, usia dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa dalam organisasi perusahaan. Karyawan bukan mesin, uang, dan material yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut maka karyawan sebagai sumber daya manusia perlu diberi dorongan yang cukup agar dapat termotivasi dan perlu diberi penghargaan berupa pengembangan karir, promosi dan pemberian



bonus yang dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Karyawan yang terampil dan handal sangat dibutuhkan dalam mengaplikasikan seluruh kegiatan manajemen pada saat ini. Kinerja karyawan perlu diperhatikan serta ditingkatkan dengan baik untuk mendukung tujuan visi dan misi yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan.

**Edison (2016: 190)** mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut **Kasmir (2016: 189)** Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja

Kinerja karyawan pada Perusahaan PT.Hervenia Kampar Lestari Kampar di Kabupaten Kampar memiliki fenomena yang dapat dilihat dari sikap karyawan yang suka menunda pekerjaan, dengan demikian karyawan dianggap kurang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. karyawan kurang hati-hati dalam bekerja sehingga secara kuantitas sering melakukan kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Koordinasi dalam bekerja tidak berjalan dengan baik antara atasan dengan bawahan sehingga secara kualitas kinerja yang dihasilkan karyawan tidak maksimal. Kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh permasalahan karyawan yang telah dikemukakan di atas, jika diabaikan begitu saja maka akan memberikan dampak yang negatif pada hasil kinerja karyawan dalam

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

mencapai tujuan yang telah ditetapkan pada PT. Hervenia Kampar Lestari Kampar di Kabupaten Kampar untuk masa yang akan datang. PT. Hervenia Kampar Lestari Kampar di Kabupaten Kampar pada tahun 2019 memiliki karyawan tetap sebanyak 51 Orang.

**Tabel 1.1 Data Karyawan PT.Hervenia Kampar Lestari Kampar Tahun 2019**

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Direktur	1
2	Kepala Pabrik	1
3	Kepala Bagian Pembelian	1
4	Kepala Pembagian Pembukuan	1
5	Kepala Gudang Ready Stock	1
6	Kepala Bagian Produksi	1
7	Kepala Bagian Maintenance 1	1
8	Kepala Bagian Laboratorium	1
9	Kepala Bagian Perusahaan	1
10	Kepala Bagian Lingkungan	1
11	Kepala Gudang Material	1
12	ADM	2
13	Karyawan Bagian Produksi	8
14	Karyawan Bagian Laboratorium	7
15	Karyawan Bagian Pembelian Bahan Baku	7
16	Karyawan Bagian Maintenance	5
17	Karyawan Bagian Ready Stock	6
18	Karyawan Bagian Lingkungan	5
	Total	51

*Sumber: PT.Hervenia Kampar Lestari Kampar 2019*

Berdasarkan survei awal yang dilakukan ditemukan nilai-nilai kinerja karyawan PT. Hervenia Kampar Lestari Kampar seperti tampak pada Tabel 1.2 berikut ini.

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





### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Tabel 1.2 Data Penilaian Kinerja Karyawan PT.Hervenia Kampar Lestari Kampar Tahun 2015-2019**

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Kualitas kerja	Inisiatif	Disiplin	Kerja sama	Komunikasi	Rata-rata nilai
1	2015	45	85	85	86	82	88	85,2
2	2016	53	87	89	88	86	90	88
3	2017	58	90	89	88	87	89	88,6
4	2018	55	80	80	89	86	74	81,8
5	2019	51	80	81	85	75	78	79,8

Sumber: PT.Hervenia Kampar Lestari Kampar 2019

Dari Tabel 1.2 dapat kita lihat fenomena yang terjadi di PT. Hervenia Kampar Lestari Kampar terjadinya penurunan kinerja dari 2015-2019 hasil wawancara dengan kepala personalia bapak Beni Handoko ada beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya naik turun dari tahun ketahun dari bidang masing-masing. Pertama kurang harmonisnya hubungan karyawan dengan pimpinan dikarenakan banyak karyawan merasa bahwa pimpinan cenderung lebih memilih pendapatnya sendiri dan tidak ingin mendengarkan pendapat atau keluhan dari karyawan, kedua kurangnya motivasi dari pimpinan pada bawahan sehingga membuat karyawan cenderung kerja biasa biasa saja dan tidak ada mengalami peningkatan dari tahun ketahun. Dari hasil wawancara kepada pihak perusahaan nilai yang ditentukan untuk kualitas kerja yang baik rata-rata 90 keatas, namun pada kenyataannya nilai yang diperoleh oleh karyawan 90 kebawah. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan pada PT. Hervenia Kampar Lestari Kampar kurang baik karna hasil yang diharapkan tidak sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Menurut **Hasibuan (2011:193)** Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang 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.

suat bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Menurut **Sinambela (2017:332)** Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disamping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen SDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

**Tabel 1.3 : Tingkat Kehadiran Karyawan PT. Hervenia Kampar Lestari Kampar 2019.**

NO	Tahun	Jumlah Karyawan	Orang				Jumlah Absensi Pertahun (Orang)
			Izin	Alpa	Sakit	Cuti	
1	2015	45	10	2	5	7	24
2	2016	53	7	4	7	5	23
3	2017	58	7	3	8	3	23
4	2018	55	5	2	5	6	18
5	2019	51	9	5	3	2	19
<b>Jumlah</b>			<b>38</b>	<b>16</b>	<b>28</b>	<b>24</b>	<b>107</b>

Sumber: *PT. Hervenia Kampar Lestari Kampar 2019*

Dengan demikian dari Table 1.3 dapat diketahui bahwa tingkat disiplin kerja karyawan pada PT. Hervenia Kampar Lestari Kampar untuk lima tahun terakhir menunjukkan tingkat penurunan dan kenaikan disiplin kerja dan hal ini ditandai dengan naik turunnya tingkat alpa atau tanpa keterangan dari tahun ke tahun.

Sehingga hal ini mempengaruhi faktor-faktor kinerja kerja karyawan.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Oh karena itu hendaknya perusahaan menerapkan sanksi-sanksi kepada karyawan-karyawan yang tidak mengikuti peraturan perusahaan untuk meningkatkan kesadaran karyawan dalam menaati peraturan yang telah di buat PT. Hervenia Kampar Lestari Kampar, yang melanggar disiplin kerja sekali akan di berikan teguran secara lisan.

Menurut **Rivai, (2010 : 264)**. Mengatakan Karir adalah suatu deretan posisi yang diduduki oleh seseorang selama perjalanan usianya. Pengembangan karir merupakan suatu cara bagi sebuah organisasi untuk mendukung atau meningkatkan produktivitas para karyawan dan mempersiapkan mereka memasuki dunia yang berubah. Pengembangan karir ini diperlukan untuk promosi, untuk memastikan orang-orang yang tepat akan tersedia untuk memenuhi persyaratan pengisian staf yang berubah-ubah dan meningkatkan keanekaragaman angkatan kerja serta memberi harapan pekerjaan yang lebih realistis kepada karyawan.

Menurut **Sunyoto (2016:184)** “Secara umum proses pengembangan karir di mulai dengan mengevaluasi kinerja karyawan. Proses ini lazim disebut sebagai penilaian kinerja (performance appraisal). Dari hasil penilaian kinerja ini kita mendapatkan masukan yang menggambarkan profil kemampuan karyawan baik potensinya maupun kinerja aktualnya”.

Berikut merupakan data pengembangan karir karyawan PT. Hervenia Kampar Lestari Kampar dapat dilihat pada Tabel 1.4 berikut ini :



**Tabel 1.4 : Data Promosi Jabatan Kinerja Karyawan PT. Hervernia Kampar Lestari Kampar 2019**

No	Jabatan	Jumlah Karyawan	Data Promosi		
			Pelatihan	Mutasi	Promosi
1	Direktur	1	0	0	0
2	Kepala Pabrik	1	0	0	0
3	Kepala Bagian Pembelian	1	1	0	1
4	Kepala Pembagian Pembukuan	1	2	0	0
5	Kepala Gudang Ready Stock	1	3	0	0
6	Kepala Bagian Produksi	1	4	0	1
7	Kepala Bagian Maintenance	1	4	0	1
8	Kepala Bagian Laboratorium	1	3	1	0
9	Kepala Bagian Perusahaan	1	3	0	0
10	Kepala Bagian Lingkungan	1	4	0	0
11	Kepala Gudang Material	1	6	0	0
12	ADM	2	5	0	1
13	Karyawan Bagian Produksi	8	5	1	1
14	Karyawan Bagian Laboratorium	7	4	0	1
15	Karyawan Bagian Pembelian Bahan Baku	7	5	1	2
16	Karyawan Bagian Maintenance	5	3	0	1
17	Karyawan Bagian Ready Stock	6	3	0	1
18	Karyawan Bagian Lingkungan	5	2	0	2

**Sumber : PT. Hervernia Kampar Lestari Kampar 2019**

Pada Tabel 1.4 dapat dilihat data pengembangan karir karyawan yang dilakukan PT. Hervernia Kampar Lestari Kampar masih belum terlihat merata dan masih jarang dilakukan promosi ke jenjang yang lebih tinggi. Hal ini terjadi karena sistem pelatihan di PT. Hervernia Kampar Lestari Kampar bersifat giliran atau bergantian, bagi karyawan yang sudah mengikuti pelatihan pada tahun sebelumnya maka tidak akan mendapat pelatihan ditahun ini. Hal ini disebabkan oleh Pendanaan yang belum memadai untuk memberi pelatihan kepada karyawannya di setiap tahunnya sehingga belum optimal nya karyawan untuk bisa dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi.

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

**Tabel 1.5: Data Promosi Jabatan Pengembangan Karir PT. Hervenia Kampar Lestari Kampar 2019.**

Nama	Jabatan Lama	Jabatan Baru
Benny azwardi	Karyawan Bagian pembelian bahan baku	Kepala gudang material
Jimmy albert	Karyawan bagian lingkungan	Kepala bagian lingkungan
Mael	Karyawan bagian lingkungan	Kepala bagian perusahaan
ILONA Lestari	Karyawan bagian labor	Kepala bagian labor
Jaylani Efendi	Karyawan bagian produksi	Kepala bagian produksi
Subendri	Karyawan bagian Maintenance	Kepala bagian Maintenance
Ahmad yani	Karyawan ready stock	Kepala gudang ready stock
Eva angraini	ADM	Kepala bagian pembukuan

Pada Tabel 1.5 dapat dilihat ada 8 orang karyawan yang mengalami promosi jabatan salah satunya adalah Benny azwardi jabatan lama karyawan bagian pembelian bahan baku jabatan barunya kepala gudang material, PT. Hervenia Kampar Lestari Kampar. Bisa dilihat masih belum optimal nya pengembangan karir di PT. Hervenia Kampar Lestari Kampar karena dari 51 karyawan yang mengalami promosi jabatan hanya berjumlah 8 karyawan.

Dalam proses produksinya PT. Hervenia Kampar Lestari Kampar memiliki sarana dan prasarana berupa peralatan dan mesin-mesin pabrik beserta karyawan bagian personalia, operasional, pemasaran dan buruh lapangan. Secara umum dalam pengolahan karet memiliki beberapa tahapan yaitu penerimaan bahan baku, penggudangan bahan baku, proses produksi basah dan yang selanjutnya proses produksi kering. Untuk melihat perkembangan volume produksi karet remah (*crumb rubber*) selama lima tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



**Tabel 1.6 Perkembangan Volume Produksi Karet Remah PT. Hervenia  
Kampar Lestari Kampar Pada Tahun 2015-2019**

Tahun	Target produksi (Ton)	Realisasi produksi (Ton)	Persentase (%)	Jumlah karyawan	Produktivitas karyawan (%)
2015	66.000	49.600	75,2%	72	68,9%
2016	68.000	50.200	73,8%	70	71,7%
2017	70.000	61.200	87,4%	75	81,6%
2018	75.000	63.000	84,0%	80	78,8%
2019	80.000	61.353	76,7%	87	70,5%

Sumber : PT. Hervenia Kampar Lestari Kampar 2019

Pada tabel 1.6 diatas dapat dilihat bahwa tingkat produksi setiap tahunnya mengalami penurunan dan kenaikan setiap tahunnya. Persentase pencapaian produksi tertinggi terjadi pada tahun 2017 dan pencapaian realisasi produksi tertinggi terjadi pada tahun 2018. Hal ini terjadi dikarenakan target yang harus dicapai setiap tahunnya selalu mengalami peningkatan, sehingga mempengaruhi realisasi produksi dan persentase produksi setiap tahunnya.

**Nitisemito (2015: 183)** Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di dekatar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang diberikan. **Kasmir (2016: 192)** Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar dilokasi tempat kerja.

Menurut **Sunyoto (2016:38)** lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.



**Gambar 1.1 : Lingkungan kerja PT. Hervenia Kampar lestari Kampar**



Selain disiplin dan pengembangan karir, penurunan kinerja karyawan pada PT. Hervenia Kampar Lestari Kampar terjadi karena lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja, baik kondisi lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik, karena kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman akan mempengaruhi tingkat stres yang dialami karyawan ditempat mereka bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang panas membuat karyawan kurang nyaman. Dengan kondisi lingkungan kerja tersebut membuat karyawan tidak bisa berkonsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Keadaan lingkungan kerja di PT. Hervenia Kampar Lestari Kampar belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman, itu terlihat dengan ada banyaknya file-file yang berserakan disekitar tempat kerja karyawan,

Dari data yang telah tersedia dan teori yang sudah dijelaskan menunjukkan adanya indikasi timbulnya permasalahan di dalam disiplin kerja, pengembangan karir dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hervenia Kampar

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Lestari Kamar”. Berdasarkan uraian diatas perlu dilakukan penelitian yang berjudul : **“Pengaruh Disiplin kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hervenia Kamar Lestari Kamar”**.

### 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh Secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Hervenia Kamar Lestari Kamar ?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh Secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Hervenia Kamar Lestari Kamar ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh Secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Hervenia Kamar Lestari Kamar ?
4. Apakah disiplin kerja, pengembangan karir, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Hervenia Kamar Lestari Kamar?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini sesuai dengan perumusan masalah yaitu :

Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Hervenia Kamar Lestari Kamar

Untuk mengetahui Pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Hervenia Kamar Lestari Kamar.

Untuk mengetahui Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Hervenia Kamar Lestari Kamar



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

Untuk mengetahui disiplin kerja, pengembangan karir, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Hervenia Kampar Lestari Kampar

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan didalam penelitian ini adalah:

1. Sebagai masukan dan pertimbangan bagi pimpinan PT. Hervenia Kampar Lestari Kampar, khususnya tentang pentingnya disiplin kerja, pengembangan karir, dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja
2. Sebagai menambah khasanah penelitian di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, khususnya di Program Studi Ilmu Manajemen.
3. Sebagai menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai disiplin kerja, pengembangan karir, dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja PT. Hervenia Kampar Lestari Kampar.
4. Sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya dalam mengkaji masalah yang sama di masa yang akan datang.

#### 1.5 Sistematika Penulisan

Sebagai gambaran umum tentang isi penulisan skripsi ini, maka penulis menyusunnya dalam enam bab, dan setiap babnya akan terdiri dari beberapa sub bab, kemudian antara bab yang satu dengan yang lainnya akan saling berhubungan dan merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan.

### BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang latar belakang masalah, rumusan





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## BAB II

masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan serta sistematika penulisan.

### : TELAH PUSTAKA

Yakni menguraikan tentang teori yang terkait dengan objek permasalahan antara lain, Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

## BAB III

### : METODE PENELITIAN

Bab ini memuat tentang lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data serta analisis data.

## BAB IV

### : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan diuraikan sejarah singkat lokasi penelitian, sarana dan prasarana

## BAB V

### : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Yakni merupakan bab pembahasan di mana penulis akan mengemukakan tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

## BAB VI

### : PENUTUP

Yakni merupakan bab penutup dari bahasan skripsi ini, dimana penulis akan mengemukakan beberapa kesimpulan dari pembahasan serta saran-saran yang dapat disumbangkan.



## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

**Edison, dkk (2016: 10)** Manajemen sumberdaya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

**Hasibuan (2011: 10)** Manajemen sumberdaya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut **Kasmir (2016: 6)** manajemen sumberdaya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industri sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

**Rachmawati (2008: 3)** mengemukakan Manajemen sumberdaya manusia adalah merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan – kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumberdaya manusia agar tercapai berbagai individu organisasi dan masyarakat.

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



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

## 2.2 Disiplin Kerja

### 2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut **Hasibuan (2011:193)** Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Menurut **Sinambela (2017:332)** Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disamping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menyetujui peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen SDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 meningkatkan kedisiplinan yang baik memang merupakan hal yang cukup sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Terkadang kekurangan pengetahuan pegawai tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner. Salah satu upaya untuk mengatasi hal tersebut pihak pimpinan sebaiknya memberikan program orientasi kepada tenaga kerja. Selain memberikan orientasi, pimpinan harus menjelaskan secara rinci peraturan-peraturan yang sering dilanggar, berikut alasan, dan konsekuensinya. Demikian pula peraturan/prosedur atau kebijakan yang mengalami perubahan atau diperbarui, sebaiknya diinformasikan kepada staf melalui diskusi aktif.

Menurut **Sutrisno (2009:85)** Penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suaru masyarakat yang tertib adab bebas dari kecauan-kecauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan kataatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karna apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

Seharusnya karyawan mengerti bahwa dengan dipunyainya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi keryawan sendiri. Oleh karna itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-paraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

### 2.2.2 Indikator-indikator Disiplin kerja

Disiplin dimaksudkan sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertib dan teratur dalam organisasi. Untuk melaksanakan pembinaan kedisiplinan kerja karyawan, terlebih dahulu perlu diketahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan itu sendiri. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin dalam

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Suatu organisasi atau perusahaan, faktor-faktor tersebut (**Hasibuan, 2011: 195**) antara lain :

a. Tujuan dan kemampuan

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

Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah, misalnya pekerjaan untuk karyawan berpendidikan SMU ditugaskan kepada seorang sarjana atau pekerjaan untuk sarjana ditugaskan bagi karyawan berpendidikan SMU. Jelas karyawan bersangkutan kurang berdisiplin dalam melaksanakan pekerjaan itu.

b. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.Pimpinan harus member contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik(kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

Pimpinan jangan mengharapkan kedidiplinan bawahannya baik jika dia





sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula.

c. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi disiplin karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relative besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin naik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

© Hak cipta 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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus katif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

Dengan waskat, atasan langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga kondisi setiap bawahan dinilai objektif. Waskat bukan hanya mengawasi moral kerja dan kedisiplinan karyawan saja, tetap juga harus berusaha mencari sistem kerja yang lebih efektif untuk mewujudkan tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Dengan sistem yang baik akan tercipta internal control yang dapat mengurangi kesalahan-kesalahan dan mendukung kedisiplinan serta moral kerja karyawan.

Jadi, waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Dengan kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan, terwujudlah kerja sama yang baik dan harmonis dalam perusahaan yang mendukung terbinanya kedisiplinan karyawan yang baik.

#### f. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

Berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan uang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisipliner dalam perusahaan.

#### g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan



dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan. Sebaliknya apabila pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner karyawan semakin banyak melangar peraturan karena mereka beranggapan bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi. Pimpinan yang tidak tegas menidak atau mengkuman karyawan yang melangar peraturan, sebaiknya tidak usah membuat peraturan atau tata tertib pada perusahaan tersebut.

h. Hubungan kemanusiaan.

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada satu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertical maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

Menurut **Singodimejo** dalam **Sutrisno (2011:94)** indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a. Taat terhadap aturan waktu dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
- b. Taat terhadap peraturan perusahaan peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- d. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

### 2.2.3 Pandangan Islam tentang Displin Kerja

Islam sangat mengajarkan umatnya untuk berkerja, dan berkerja mestilah dilakukan dengan niat semata-mata karena Allah untuk mendapatkan kebahagiaan hidup berupa rezeki didunia, disamping tidak merupakan kehidupan hari akhirat. Karena itu dalam Islam hendaklah menjadikan kerja sebagai ibadah bagi keberkatan rezeki yang diperolehnya, lebih-lebih bagi sebagai bekal untuk menghadapi kehidupan di akhirat yang kekal abadi. Disiplin adalah sikap mentaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih. Dalam ajaran Islam banyak ayat Al-Qur'an dan Hadist yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan

Sebagaimana dalam firman allah dalam surah An-Nisa ayat (59) :

يَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۗ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hal ini juga dijelaskan dalam surat Al-Ashr ayat (3) menyebutkan :

إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَّصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

Artinya : “ kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran”.

## 2.3 Pengembangan Karir

### 2.3.1 Pengertian Pengembangan Karir

Menurut **Rivai, (2010 : 264)**. Mengatakan Karir adalah suatu deretan posisi yang diduduki oleh seseorang selama perjalanan usianya. Pengembangan karir merupakan suatu cara bagi sebuah organisasi untuk mendukung atau meningkatkan produktivitas para karyawan dan mempersiapkan mereka memasuki dunia yang berubah. Pengembangan karir ini diperlukan untuk promosi, untuk memastikan orang-orang yang tepat akan tersedia untuk memenuhi persyaratan pengisian staf yang berubah-ubah dan meningkatkan keanekaragaman angkatan kerja serta memberi harapan pekerjaan yang lebih realistis kepada karyawan.

Lebih lanjut **Rivai, (2010 : 274)**. Menyatakan pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Tujuan dari program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan di masa mendatang.

**Handoko, (2008 : 131)**. Menjelaskan bahwa Pengembangan karir mengandung perbaikan pribadi yang dialami oleh seseorang untuk mencapai



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

suatu rencana karir. Titik awal pengembangan karir dimulai dari diri karyawan. Setiap orang bertanggung jawab atas pengembangan kemajuan karirnya. Setelah komitmen pribadi dibuat, beberapa kegiatan pengembangan karir dapat dilakukan. Menurut Handoko kegiatan-kegiatan tersebut mencakup:

- a. Prestasi Kerja
- b. *Exposure*
- c. Permintaan Berhenti
- d. Kesetiaan Organisasi
- e. *Mentors dan Sponsors*
- f. Kesempatan-kesempatan untuk Tumbuh

#### 2.3.2 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut **Sutrisno, (2014 : 166)**. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengembangan karir karyawan. Mengatakan ada lima faktor yang mempengaruhi baik tidaknya karir seorang karyawan diantaranya :

- a. Sikap atasan dan rekan kerja

Bila mengamati fenomena yang ada di organisasi, ada seorang karyawan yang memiliki prestasi yang bagus, kinerjanya tinggi namun karirnya berjalan ditempat tidak pernah berubah. Orang yang berprestasi dalam bekerja, namun tidak disukai oleh atasan maupun rekan kerja, maka orang yang demikian tidak akan mendapat dukungan untuk meraih karir yang lebih 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.

**Pengalaman**

Pengalaman dalam konteks ini dapat berkaitan dengan tingkat golongan seorang karyawan, walaupun hal ini sampai sekarang masih tetap diperdebatkan. Apakah seseorang yang berpengalaman atau senior itu pasti mampu memberikan kontribusi yang besar daripada junior? Atau, dengan kata lain orang yang berpengalaman itu sudah lebih baik? Hal itu masih sulit dijawab, karena dalam kenyataan ada junior justru lebih baik dari senior.

**Pendidikan**

Faktor pendidikan biasanya menjadi syarat untuk duduk di sebuah jabatan, misalnya untuk menjadi seorang dosen minimal strata dua (S2), dari kenyataan tersebut dapat dilihat bahwa faktor pendidikan mempengaruhi kelulusan karir seseorang.

**d. Prestasi**

Prestasi dapat saja terjadi dari akumulasi dari pengalaman, pendidikan, dan lingkungan kerja yang baik. Namun prestasi yang baik merupakan usaha yang kuat dari dalam diri seseorang, walaupun karna keterbatasan pendidikan, pengalaman, dan dukungan rekan-rekan sekerja. Pengaruh prestasi dalam menentukan jenjang karir akan sangat jelas terlihat standar untuk menduduki jabatan tertentu dominan berdasarkan prestasi.

**e. Faktor nasib**

Faktor nasib juga turut menentukan walaupun diyakini porsinya sangat kecil, bahkan para ahli mengatakan faktor nasib berpengaruh terhadap keberhasilan hanya 10% saja. Ada faktor nasib yang turut mempengaruhi

harus kita yakini ada, karena dalam kenyataan ada yang berprestasi tetapi tidak pernah mendapat peluang untuk dipromosikan.

### 2.3.3 Indikator Pengembangan Karir

Sedangkan Menurut **Siagian (2012:207)**, berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut:

- a) Perlakuan yang adil dalam berkarir.

Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan karyawan.

- b) Keperdulian para atasan langsung.

Para karyawan pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk keperdulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para karyawan tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi. Pada gilirannya umpan balik itu merupakan bahan penting bagi para karyawan mengenai langkah awal apa yang perlu diambilnya agar kemungkinannya untuk dipromosikan menjadi lebih besar.

- c) Informasi tentang berbagai peluang promosi.

Para karyawan pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif. Jika akses

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 tidak ada atau sangat terbatas para pekerja akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan, kesamaan dan kesempatan untuk dipertimbangkan, untuk dipromosikan tidak diterapkan dalam organisasi.

d) Adanya minat untuk dipromosikan.

Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pekerja untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat individualistik sifatnya. Seorang pekerja memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan sekarang, pendidikan dan pelatihan yang ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai variabel lainnya. Berbagai faktor tersebut dapat berakibat pada besarnya minat seseorang mengembangkan karirnya.

e) Tingkat kepuasan.

Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan, dan dalam konteks terakhir tidak selalu berarti keberhasilan mencapai posisi yang tinggi dalam organisasi, melainkan pula berarti bersedia menerima kenyataan bahwa, karena berbagai faktor pembatasan yang dihadapi oleh seseorang, pekerja "puas" apabila ia dapat mencapai tingkat tertentu dalam karirnya meskipun tidak banyak anak tangga karir yang berhasil dinaikinya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

## 2.4 Lingkungan Kerja

### 2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Didalam perusahaan lingkungan kerja sangat penting untuk di perhatikan baik perusahaan yang melakukan produksi maupun yang tidak melakukan produksi dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan. Lingkungan yang memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan, sedang lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan.

Menurut **Nitisemito (2015: 183)** Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di dekatar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang diberikan. **Kasmir (2016: 192)** Lingkungan kerja meruapakan suasana atau kondisi di sekitar dilokasi tempat kerja.

Dari beberapa defenisi di atas dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaanya.

### 2.4.2 Jenis Lingkungan Kerja

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

#### a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disektar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik terbagi menjadi 2 kategori :



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

- 1) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti : pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperature, kelembabapan, udara, pencahayaan, kebisingan, getaran, mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain – lain.

#### b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua yang mendukung kerja sama antara tingkat atas, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama.

### 2.4.3 Faktor Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut **Sedarmayanti (2009)**, faktor – faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja sebagai berikut :

#### a. Suhu udara

Oksigen adalah gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga keberlangsungan hidup, yaitu untuk metabolisme. udara sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas dan bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam berkerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah berkerja.

#### b. Keamanan kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaanya. Salah satu upaya menjaga

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau





keamanan ditempat kerja, dapat menggunakan satuan petugas keamanan (satpam).

c. Hubungan karyawan

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

#### 2.4.4 Indikator lingkungan Kerja

Menurut **Sedarmayanti (2011:28)**. Berikut ini beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan yang dapat dilihat dari indikator, diantaranya :

- a. Penerangan/ cahaya ditempat kerja
- b. Temperatur/suhuudara ditempat kerja
- c. Kelembaban ditempat kerja
- d. Sirkulasi udara ditempat kerja
- e. Kebisingan ditempat kerja
- f. Getaran mekanis ditempat kerja
- g. Bau tidak sedap ditempat kerja
- h. Tata warna ditempat kerja
- i. Dekorasi ditepat kerja (layout)
- j. Musik ditempat kerja
- k. Keamanan ditempat 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.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## 24.5 Pandangan Islam Tentang Lingkungan Kerja

Islam memberikan pengetahuan kepada kita tentang lingkungan sekitar tempat kita kerja dengan tujuan agar kita bisa menjaga lingkungan sekitar kita.

Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam Qs Al- araf ayat : 56.

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ

قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ ﴿٥٦﴾

Artinya : “Dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut (tidak akan diterima) dan harapan (akan dikabulkan). Sesungguhnya rahmat Allah amat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik.”(Qs Al- araf ayat : 56.)

Ayat ini menerangkan bahwa kita di tuntut untuk dapat menjaga segala apa yang terdapat dibumi selain itu juga harus dapt melestarikan lingkungan sekitar ntuk tetap dan terjaga. Jelas sudah bahwa ayat tersebut daiatas melarang kita untuk melakukan pengerusakan dimuka bumi. Pengerusakan adalah sala satu bentuk pelanggaran oleh sebab itu dalam konsep islam dengan kaitannya dengan lingkungan kerja. Kita sebagai karyawan harus memperhatikan lingkungan kerja dengan menjaga lingkungan disekitar tempat kerj agar terciptanay lingkngan kerja yang kondusif dan sesuai dengan yang di inginka karyawan saat bekerja.

## 25 Kinerja

### 25.1 Pengertian Kinerja

Sumberdaya manusia di sebuah perusahaan dalam pencapai tujuan harus memiliki kemampuan yang benar – benar teruji sehingga mampu mengerjakan

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.

semua pekerjaan yang di bebaskan kepadanya secara benar dan dan menghasilkan hasil yang sempurna, baik kualitas maupun kuantitas. Sumber daya manusia agar dapat melaksanakan pekerjaan secara benar dan menghasilkan hasil yang benar, maka karyawan perlu di bekali dengan kemampuan dan keahlian sesuai dengan bidangnya. Pekerjaan sumber daya manusia harus selalu diawasi agar jangan sampai terjadi penyimpangan baik sengaja maupun tidak disengaja. Pengawasan dilakukan dengan melihat seluruh aktivitas perusahaan. Kemudian perusahaan melakukan penilaian hasil pekerjaan karyawan, apakah pekerjaannya sesuai dengan yang telah di tetapkan perusahaan. Penilaian kerja karyawan dilakukan meliputi hasil kerja, jangka waktu, serta perilaku karyawan. Dengan melakukan penilaian hasil kerja karyawan maka kinerja tercipta dalam suatu perusahaan. Untuk melihat baik buruknya sumber dayamanusia di sebuah perusahaan dapat dilihat dari kinerja.

Di dalam **Hendriani dan Oemar (2011: 19)** menurut **Sedarmayanti (2009: 50)** *Performance* di terjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja atau hasil/unjuk kerja/penampilan kerja.

Menurut **Indrayani, et al (2013: 96)** Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil kerja atau perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah di tetapkan.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**Edison (2016: 190)** mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kemudian menurut **Kane dan Kane** dalam **Suhendi dan Anggara (2010: 186)** Kinerja adalah catatan mengenai akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Kinerja seseorang merupakan gabungan dari kemampuan, usaha dan kesempatan, yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkan. Oleh karena itu kinerja bukan menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang melalui hasil kerja yang telah atau dilakukan seseorang. Kinerja dapat pula diartikan sebagai kesuksesan individu dalam melakukan pekerjaannya. Ukuran kesuksesan masing – masing karyawan bergantung pada fungsi dari pekerjaan yang spesifik dalam bentuk aktivitas selama kurun waktu tertentu. Dengan kata lain ukuran kesuksesan kinerja tersebut didasarkan pada ukuran yang berlaku dan disesuaikan dengan jenis pekerjaannya.

Menurut **Kasmir (2016: 182)** kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja juga diartikan sebagai suatu pelaksanaan fungsi – fungsi yang dituntut dari seseorang. Kinerja juga dikatakan sebagai suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu unjuk keterampilan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya.

Pengertian Kinerja yang dikemukakan para ahli manajemen sumberdaya manusia, kinerja dapat didefinisikan, kinerja adalah hasil 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.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

dan perilaku kerja dari pelaksanaan tugas yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang mengacu dan di ukur selama periode tertentu.

### 2.5.2 Faktor – Faktor Mempengaruhi Kinerja

Banyak hal faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya dikemukakan oleh **Wirawan (2012: 6)** Kinerja dapat dipengaruhi dari 3 faktor yaitu :

1. Faktor Internal Pegawai yaitu faktor – faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan lahir yang diperoleh ketika dia berkembang. Yaitu terdiri dari bakat dan sifat pribadi, kreativitas, pengetahuan dan keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja, keadaan fisik, keadaan psikologi dan perilaku kerja karyawan yaitu terdiri dari: etos kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, semangat kerja, sikap kerja, stress kerja, keterlibatan kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, kelayakan.
2. Faktor – faktor lingkungan internal organisasi adalah dalam melaksanakan tugasnya pegawai membutuhkan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Faktor tersebut terdiri dari visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, bahan mentah, teknologi, kompensasi, sistem manajemen, strategi organisasi, modal, budaya organisasi, kepemimpinan, iklim organisasi dan teman sekerja.
3. Faktor – Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya : kehidupan ekonomi,

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, kompetitor.

Menurut **Kasmir (2016: 189)** Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

#### 1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar sesuai dengan yang di tetapkan.

#### 2. Pengetahuan

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

#### 3. Rancangan kerja

Merupakan rancanga pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

#### 4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang di miliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau krakter yang berbeda satu sama lainnya.

Sesorang yang memiliki kepribadian atau krakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh – sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.





### Motivasi kerja

Motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

### Kepemimpinan

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

### 7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang di berikannya.

### 8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan – kebiasaan atau norma – norma yang berlaku dan yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan – kebiasaan atau norma – norma ini mengatur hal – hal yang berlaku dan di terima secara umum serta harus di patuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

### 9. Kepuasan kerja

Suatu perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



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

gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

#### 10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana, dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan dapat membuat suasana kerja menjadi kondusif sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik karena bekerja tanpa gangguan.

#### 11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan terus bekerja sungguh – sungguh sekalipun perusahaan nya dalam kondisi kurang baik.

#### 12. Komitmen

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

#### 13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh – sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**Mangkuprawira dan Hubeis (2007:160)** di dalam **Anggereni (2017)**

menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertikal dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, system hukuman dan sebagainya.

#### 2.5.3 Indikator Kinerja

Menurut (**Mangkunegara, 2012:67**), ada beberapa indikator yang digunakan suatu perusahaan dalam menentukan kinerja seorang karyawan, diantaranya :

##### 1) Kualitas kerja.

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Meliputi: ketepatan, ketelitian, keterampilan dan juga kebersihan.

##### 2) Kuantitas kerja.

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

##### 3) Pelaksanaan tugas.

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





### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### 4) Tanggung jawab.

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

#### 5) Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu.

## 2.6 Pengaruh Antar Variabel

### 2.6.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Menurut **Hasibuan (2011:193)** Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Menurut **Sinambela (2017:332)** Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disamping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menyetujui peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen SDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Saifudin Kasim Riau

**Irwan Dkk ( 2017 )** melakukan penelitian tentang Pengaruh disiplin kerja, Pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan permata bank makasar. Hasil penelitian diperoleh bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Permatatabank Makassar

### 2.6.2 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja

Menurut **Rivai, (2010 : 264)**. Mengatakan Karir adalah suatu deretan posisi yang diduduki oleh seseorang selama perjalanan usianya. Pengembangan karir merupakan suatu cara bagi sebuah organisasi untuk mendukung atau meningkatkan produktivitas para karyawan dan mempersiapkan mereka memasuki dunia yang berubah. Pengembangan karir ini diperlukan untuk promosi, untuk memastikan orang-orang yang tepat akan tersedia untuk memenuhi persyaratan pengisian staf yang berubah-ubah dan meningkatkan keanekaragaman angkatan kerja serta memberi harapan pekerjaan yang lebih realistis kepada karyawan.

Menurut **Sunyoto (2016:184)** “Secara umum proses pengembangan karir dimulai dengan mengevaluasi kinerja karyawan. Proses ini lazim disebut sebagai penilaian kinerja (performance appraisal). Dari hasil penilaian kinerja ini kita mendapatkan masukan yang menggambarkan profil kemampuan karyawan baik potensinya maupun kinerja aktualnya”.

**Irwan Dkk ( 2017 )** melakukan penelitian tentang Pengaruh disiplin kerja, Pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan permata bank makasar. Hasil penelitian diperoleh bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Permatatabank

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Makassar

### 2.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

**Nitisemito (2015: 183)** Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang diberikan. **Kasmir (2016: 192)** Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat kerja.

Menurut **Sunyoto (2016:38)** lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

**Andrew M.C. Mamesah, Lotje Kawet, dan Victor P.K. Lengkong (2016)** melakukan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada lpp rri manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Lpp Rri Manado.

### 2.7 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Publikasi/ Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1	Agung Setiawan	Jurnal Ilmu Manajemen   Volume 1 Nomor 4 Juli 2013	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang	Berdasarkan hasil penelitian disiplin Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan





## © Hak cipta milik 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.

No	Nama	Publikasi/ Tahun	Judul	Hasil Penelitian
2	Arfindy Parerung, Adolfinia, Peggy A. Mekel	Jurnal EMBA Vol.2 No.4 Desember 2014, Hal. 688-696	Disiplin, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin, kompensasi, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin dan Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara.
3	Deborah Regina Tabita Kasenda,, Rita Taroreh, Lucky Dotulong	Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16 No. 02 Tahun 2016	Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Cabang Kawangkoan	Hasil penelitian menunjukkan secara simultan maupun parsial pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Mengingat pengembangan karir dan disiplin kerja memiliki kontribusi yang besar terhadap kinerja karyawan maka sebaiknya pimpinan memperhatikan hal tersebut
4	Andrew M.C. Mamesah, Lotje Kawet, Victor P.K. Lengkong,	Jurnal EMBA Vol.4 No.3 September 2016, Hal. 600-611	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpp Rri Manado	Hasil Penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja secara simultan dan parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

No	Nama	Publikasi/ Tahun	Judul	Hasil Penelitian
5	Irwan Dkk	Jurnal Mirai Manajeme n   Volume 2 Nomor.2 april 2017	Pengaruh disiplin kerja, Pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan permata bank makasar	karyawan pada LPP RRI manado  Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Permatatabank Makassar, (2) Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Permatatabank Makassar, (3) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Permatatabank Makassar dan (4) Disiplin kerja, Pengembangan Karir dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Permatatabank Makassar.

## 2.8 Definisi Operasional Variabel

Adapun defenisi operasional dalam penelitian ini ialah variabel bebas ( $X_1$ ) Disiplin Kerja, ( $X_2$ ) pengembangan karir, dan ( $X_3$ ) Lingkungan Kerja merupakan variabel yang tidak di pengaruhi variabel lain, sedangkan variabel terikat (Y) kinerja karyawan merupakan variabel yang dipengaruhi variabel lain.

Adapun variabel defenisi operasionalnya adalah dapat dilihat di bawah ini:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 2.2 Definisi Kinerja Variabel Penelitian

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
1.	Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. <b>Indrayani, et al (2013: 96)</b>	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan 4. Tanggung 5. Inisiatif <b>(Mangkunegara, 2012:67)</b>	Likert
2.	Displin Kerja (X1)	Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. <b>Hasibuan (2011:193)</b>	1.Tujuan Dan Kemampuan 2.Teladan Pimpinan 3.Balas jasa 4.Keadilan 5.Waskat 6.Sanksi Hukuman 7.Ketegasan 8.Hubungan Kemanusiaan <b>(Hasibuan, 2009: 195)</b>	Likert
3.	Pengembangan Karir (X2)	Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. <b>Rivai, (2010 : 274).</b>	1.perlakuan yang adil dalam berkarir 2.keperdulian para atasan langsung 3.informasi tentang berbagai peluang promosi 4.adanya minat untuk promosikan 5.tingkat kepuasan <b>Siagian (2012:207),</b>	Likert
4.	Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di dekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang diberikan. <b>Nitisemito</b>	1. Penerangan/ cahaya ditempat kerja 2. Temperatur/suhuu dara ditempat kerja 3. Kelembaban ditempat kerja	Likert

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

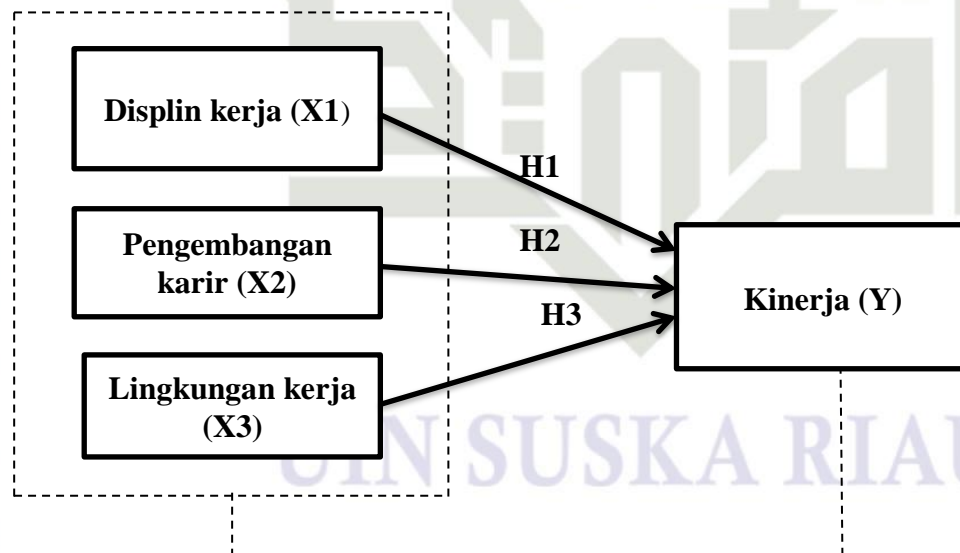
No	Variabel	Defenisi Operasional (2015: 183).	Indikator	Skala
			4. Sirkulasi udara ditempat kerja 5. Kebisingan ditempat kerja 6. Getaran mekanis ditempat kerja 7. Bau tidak sedap ditempat kerja 8. Tata warna ditempat kerja 9. Dekorasi ditepat kerja (layout) 10. Musik ditempat kerja 11. Keamanan ditempat kerja <b>Sedarmayanti (2011:28).</b>	

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

## 2.9 Kerangka Pemikiran

**Gambar 2.1 : Model Kerangka Pemikiran Tentang Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Pengembangan karir (X2) Lingkungan kerja (X3) Kinerja (Y)**



Sumber :Kasmir (2016: 189)

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Keterangan:

- Pengaruh Parsial  
 - - - - - Pengaruh Simultan

## 2.10 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian teori diatas maka peneliti mengangkat hipotesis, :

### a. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Menurut **Hasibuan (2011:193)** Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Hal ini didukung dengan penelitian Irwan dkk (2017) yang mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan sebagai berikut.

H<sub>1</sub> : Diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Hervenia Kampar Lestari Kampar.

### b. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja karyawan

Menurut **Rivai, (2010 : 274)**. Menyatakan pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Tujuan dari program pengembangan karir adalah untuk



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan di masa mendatang.

Sesuai penelitian yang dilakukan oleh Arfindy Parerung, Adolfina, Peggy

A. Mekel (2014) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu hipotesis penelitian ini adalah :

H<sub>2</sub> : Diduga bahwa pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Hervenia Kampar Lestari Kampar.

#### c. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Menurut **NitiseMITO (2015: 183)** Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di dekatar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang diberikan.

Sesuai penelitian yang dilakukan oleh Andrew M.C. Mamesah, Lotje Kawet, Victor P.K. Lengkong (2016) dimana menunjukkan bahwa lingkungan kerja seperti : suasana tempat kerja yang menyenangkan, hubungan rekan kerja yang harmonis serta tersedianya fasilitas kerja yang baik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu hipotesis penelitian ini adalah :

H<sub>3</sub> : Diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Hervenia Kampar Lestari Kampar.

#### d. Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Sesuai penelitian yang dilakukan Deborah Regina, Tabita Kasenda, Rita



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Taroreh, Lucky Dotulong (2016) Pada Pt. Bank Sulutgo Cabang Kawangkoan. Dimana menunjukan secara simultan maupun parsial pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Mengingat pengembangan karir dan disiplin kerja memiliki kontribusi yang besar terhadap kinerja karyawan maka sebaiknya pimpinan memperhatikan hal tersebut. Oleh karena itu hipotesis penelitian ini adalah :

$H_4$  : Diduga bahwa disiplin, pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hervenia Kampar Lestari Kampar.

## 2.1 Variabel Penelitian

### a. Variabel Bebas

Variabel bebas (X) merupakan yang tiadak di pengaruhi dengan variabel lain, ada dua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja ( X1), Pengembangan Karir (X2) dan Lingkungan Kerja(X3) .

### b. Variabel Terikat

Variabel terikata (Y) merupakan Variabel yang di pengaruhi oleh variabel lain variabel yang dugunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja.

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

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT.Hervenia Kampar Lestari Kampar dari awal februari 2019 sampai dengan agustus 2020 Waktu penelitian ini direncanakan selama 3 bulan terhitung sejak proposal penelitian ini diseminarkan dilanjutkan dengan penulisan skripsi sampai dengan ujian sarjana.

#### 3.2 Populasi dan Sampel

##### 1. Populasi

Menurut **Sugiyono (2016: 85)** Populasi adalah wilayah generelasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dibidang PT. Hervenia Kampar Lestari Kampar sebanyak 51 orang

##### 2. Sampel

Menurut **Sugiyono (2016: 85)** sampel adalah bagian dari jumlah karastriстик yang dimiiki oleh populasi tersebut. Teknik penarikan sampel dilakukan dengan metode sensus adalah apabila kurang dari 100 orang maka lebih baik diambil semua. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Adapun sampel yang di tetapkan dalam penelitan ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Hervenia Kampar Lestari Kampar yaitu sebanyak 51 orang.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

## 3. Jenis Dan Sumber Data

Menurut **Supriyanto dan Machfudz (2010: 191)** data terdiri dari :

1. Data primer adalah data yang diambil dari lapangan yang diperoleh dari melalui pengamatan, wawancara, dan kusioner. Data yang diperoleh langsung dari PT.Hervenia Kampar Lestari Kampar sebagai responden penelitian dengan menggunakan kuisisioner.
2. Data Sekunder adalah data yang dikumpulkan tidak hanya untuk tujuan riset tetapi juga untuk tujuan lain. Data yang diperoleh penulis dari buku – buku, laporan – laporan lain sebagainya yang tentunya berkaitan dengan penelitian ini

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Alat yang digunakan untuk menjangkau data tentang pendidikan dan pelatihan serta kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai adalah angket (kusioner):

Kusioner yaitu pengumpulan data dengan cara menyusun daftar pertanyaan dan selanjutnya menyebarkannya kepada responden dalam penelitian ini.

Adapun angket yang disusun sesuai dengan indikator penelitian yaitu tentang pengaruh pelatihan dan pengembangan serta kemampuan terhadap kinerja pegawai pada PT. Hervenia Kampar Lestari Kampar.

Wawancara yaitu melakukan tanya jawab langsung dengan responden yang terkait dengan responden yang terkait dalam pendidikan dan pelatihan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Hervenia Kampar Lestari Kampar.

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

#### 3.5.1 Deskriptif Kuantitatif

Menurut **Sugiyono (2016: 8)** Metode analisis kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisi data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesa yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini model dan teknik analisa data menggunakan pendekatan analisis regresi linear berganda. Sebelum dilakukan analisi regresi sederhana terlebih dahulu dilakukan uji kualitas instrumen penelitian dan uji asumsi klasik yang diolah menggunakan program SPSS versi 23 *for windows*.

Formula untuk regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_i X_i + e$$

Yang mana :

a = konstanta

Y = Variabel terikat yaitu kinerja karyawan

X<sub>1</sub> = Variabel bebas yaitu disiplin kerja

X<sub>2</sub> = Variabel bebas yaitu pengembangan karir

X<sub>i</sub> = Variabel bebas yaitu lingkungan kerja

e = Error

#### 3.5.2 Uji Kualitas Data

Menurut (**Sugiyono, 2016:121**). Uji kualitas instrumen bertujuan mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan. Cara pengujian

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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

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

Dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas dari data yang telah didapat melalui kuesioner responden. Ada dua syarat penting yang berlaku pada sebuah kuesioner, yaitu keharusan kuesioner untuk valid dan Reliabel. Suatu kuesioner dikatakan valid kalau pertanyaan pada suatu kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pertanyaan dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

#### a. Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2016:121). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika instrumen tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur, yaitu dengan menggunakan *Coefficient Correlation Pearson* dalam SPSS 20. Pedoman untuk mengambil keputusan dengan cara membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel dengan derajat  $(n-2)$ . Jika nilai  $r$  hasil perhitungan lebih besar dari nilai  $r$  dalam tabel pada alfa tertentu maka berarti signifikan sehingga disimpulkan bahwa butir pertanyaan atau butir pernyataan valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016:121), instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan rumus Speaman Brown, yaitu

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

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

$$r_1 = \frac{2r_b}{1+r_b}$$

di mana:

$r_1$  = reliabilitas internal seluruh instrumen

$r_b$  = Korelasi *Product Moment* antara belahan pertama dan kedua

### 3.5.3 Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Menurut **Suliyanto, (2011 :69)**. Uji Normalitas Data adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis multivariate khususnya jika tujuannya adalah inferensi. Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dengan variable independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Uji normalitas dilakukan dengan uji kolmogorof Smirnov, karena tipe data yang digunakan adalah skala vertikal. Tujuan uji normalitas ini adalah untuk memeriksa atau mengetahui apakah data populasi berdistribusi normal. Pedoman dalam pengambilan keputusan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov adalah jika nilai Sig. atau nilai probabilitas (p) lebih kecil dari 0,05 disimpulkan populasi tidak berdistribusi normal. Jika nilai Sig. lebih besar dari 0,05 populasi berdistribusi normal.

#### b. Uji Multikolinieritas

Menurut **Imam Ghozali (2011:105-106)** Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan korelasi kuat antar variabel independen. Jika terjadi korelasi kuat, terdapat masalah





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Multikolinieritas yang harus diatasi. Mengukur Multikolinieritas dalam penelitian juga dapat diketahui dengan menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor*). Menghitung VIF untuk koefisien dari variabel independen menggunakan rumus :

$$VIF = \frac{1}{(1-R^2)}$$

Dimana R<sup>2</sup> merupakan koefisien determinasi. Bila korelasi kecil artinya menunjukkan nilai VIF akan besar. Bila nilai VIF besar dari 10 maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas.

#### c. Uji Heterokedastisitas

Menurut **Imam Ghozali (2011:139-143)**, Uji Heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi Heterokedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya Heterokedastisitas dalam suatu model regresi linier berganda adalah dengan melihat grafik *scatterplot* antara lain nilai prediksi variabel terikat yaitu *SRESID* dengan residual error yaitu *ZPRED*. Tidak terjadi Heterokedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Grafik *plot* menggunakan program SPSS (*Statistical Program Society Science*).

### 3.5.4 Uji Hipotesis

#### 1. Uji F

Pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui signifikansi hubungan antara semua variabel bebas dan variabel terikat, apakah variabel bebas



yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja sebagai variabel terikatnya.

Ketentuannya :

1.  $H_0 : \beta_1 \leq 0$  artinya tidak ada pengaruh yang signifikan pada masing-masing variabel bebas (x) terhadap variabel (y)
2.  $H_0 : \beta_1 > 0$  artinya ada pengaruh yang signifikan pada masing-masing variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y)

Tingkat kepercayaan yang digunakan 95 % atau taraf signifikasinya adalah 5 % dengan kriteria sebagai berikut :

- Apabila  $f_{hitung} > f_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (x) secara bersama-sama dengan variabel terikat (y)
- Apabila  $f_{hitung} < f_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (x) secara bersama-sama dengan variabel terikat (y).

## 2. Uji t

Menurut (Suliyanto, 2011 : 55) Uji t yaitu Uji parsial digunakan untuk melihat “keberartian” variabel bebas dengan terikat bila salah satu variabel bebas. Uji t, yaitu pengujian hipotesis variabel X terhadap variabel Y secara parsial atau satu per satu dengan rumus sebagai berikut:

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

- t = Nilai t
- r = Koefisien korelasi
- n = Jumlah sampel

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- a.  $t_{hit} > t_{tabel}$  signifikan
- b.  $t_{hit} < t_{tabel}$  tidak signifikan

### 3. Koefisien Determinasi

Menurut (Ghozali, 2013 : 97) Koefisien determinasi ( R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai r<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel independen memberiakan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel **dependent**.

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 IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1 Umum PT. Hervenia Kampar Lestari Kampar

PT. Hervenia Kampar Lestari Kampar yang beralamat di Desa Sungai Pinang, Kec. Tambang, Kab. Kampar-Riau-Indonesia, merupakan Perusahaan Swasta Nasional (PMDN) yang bergerak di bidang Industri Crumb Rubber. Produk yang dihasilkan adalah akret SIR-20/ SIR- 10. Hasil produksi PT. Hervenia Kampar Lestari Kampar seluruhnya dieksport dengan pembeli utama industry ban, antara lain Good Tyre, Sen Tai Da, Feng Nian dan Lain sebagainya. Untuk menjamin kepuasan pelanggan, terhadap seluruh produksi SIR dilakukan pengendalian mutu dengan menggunakan peralatan laboratorium sebelum produk jadi dikirim kepada pelanggan. Dalam rangka menghadapi era perdagangan bebas serta persaingan global yang semakin ketat pada saat sakarang ini, manajemen PT. Hervenia Kampar Lestari Kampar sepakat menerapkan sistem mutu SNI ISO 9001-2008 secara konsisten dengan tujuan untuk menjamin mutu produk SIR yang dihasilkan, dapat memenuhi persyaratan yang ditentukan secara konsisten serta dapat memenuhi kepuasan pelanggan.

#### 4.2 Profile Perusahaan PT. Hervenia Kampar Lestari

Nama perusahaan : PT. HERVENIA KAMPAR LESTARI  
KAMPAR

Alamat : Desa Sungai Pinang, Kec. Tambang, Kab.  
Kampar. Riau-Indonesia.  
Telp. 082883005165  
Fax. (0761) 26430, 23083

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Bidang Usaha Utama	: Crumb Rubber
Direktur	: HUSIN GOMULIA
	Telp. (0761) 33218
	Fax. (0761) 26430, 23083
Profil Usaha / Produk	: Dari bahan baku karet menjadi Standard Indonesia Rubber SIR-20/ SIR-10
NPWP	:
Produksi rata-rata/tahun	: 24.000 ton/tahun
Eksport rata-rata/tahun	: 24.000 ton/tahun
Tujuan Eksport	: - Australia
	- Cina
	- Jepang
	- Dll

**4.3 Visi dan Misi****Visi :**

PT. Hervenia Kampar Lestari Kampar bertekad menjadi nomor satu di Propinsi Riau dengan menjamin mutu produk yang dihasilkan sesuai persyaratan / permintaan pelanggan.

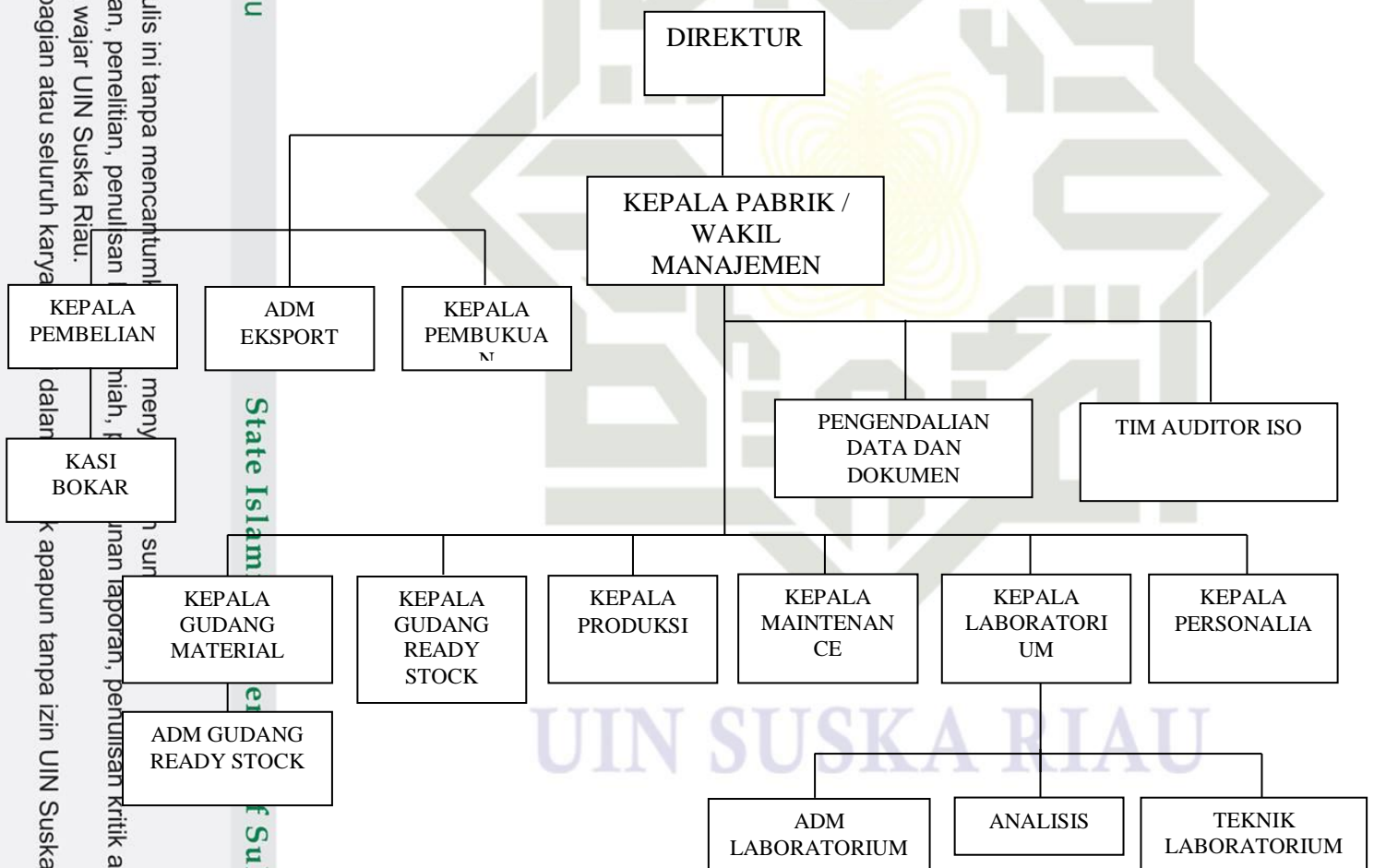
**Misi :**

1. Mengembangkan bisnis dan memberikan keuntungan bagi pemegang saham.
2. Memberlakukan sistem manajemen yang mengacu pada standar internasional dan acuan yang berlaku di bisnisnya.

3. Menjalankan operasi dengan efisien dan hasil yang tertinggi (mutu dan produktivitas) serta harga yang kompetitif.
4. Menjadi tempat kerja pilihan bagi karyawannya, aman dan sehat
5. Penggunaan sumber daya yang efisien dan minimalisasi limbah.
6. Membagi kesejahteraan bagi masyarakat dimana kami beroperasi.

#### 4.4 Struktur Organisasi

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Hervenia Kampar Lestari Kampar



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini di luar media ini.





#### 4.5 Tanggung Jawab

1. Direktur :
  - 1) Menerapkan kebijakan mutu serta kebijakan-kebijakan lain termasuk penerapan sistem mutu ISO 9001-2008
  - 2) Menetapkan sasaran mutu perusahaan
  - 3) Menunjuk dan mengangkat Wakil Manajemen
  - 4) Mempertanggung jawabkan tugas kepada komisaris Perusahaan
2. Wakil Manajemen
  - 1) Menjamin penetapan, penerapan dan pemeliharaan sistem mutu sesuai persyaratan ISO 9001-2008 atau revisi-revisinya
3. Tim Auditor ISO
  - 1) Melaksanakan audit terhadap pelaksanaan Sistem Manajemen Mutu
4. Kepala Pabrik
  - 1) Mengkoordinir pengaturan dan pelaksanaan kegiatan pabrik
  - 2) Mengkoordinir tindakan koreksi dan pencegahan atas ketidaksesuaian produk dalam proses dan produk akhir
5. Kepala Maintenance
  - 1) Mengatur serta mengawasi operasional dan pemeliharaan mesin / alat produksi
  - 2) Mengatur, mengawasi serta memelihara instalasi listrik dan instalasi pipa air
  - 3) Mengkoordinir perbaikan atau penggantian peralatan / mesin produksi dan penunjang

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

6. Kepala Produksi
  - 1) Mengatur dan bertanggung jawab melaksanakan kegiatan produksi yang berhubungan dengan :
    - a. Pencapaian target jumlah dan kualitas produk
    - b. Pengendalian catatan mutu dan dokumen di bagian produksi
    - c. Kegiatan identifikasi produk dalam proses dan produk jadi
    - d. Perencanaan dan pelaksanaan produksi
    - e. Pengendalian produk yang tidak sesuai
    - f. Membantu kepala pabrik melakukan tindakan koreksi dan pencegahan atas ketidak sesuaian yang ditemukan selama proses produksi dan pada produk akhir
7. Kepala Pembelian
  - 1) Mengkoordinir pembelian bahan baku sesuai kebutuhan pabrik
  - 2) Menentukan dan mengevaluasi pemasok bahan baku
  - 3) Menguraikan dan menentukan spesifikasi bahan baku
8. Adm. Ekspor
  - 1) Menyiapkan dokumen ekspor dan negosiasi ekspor
  - 2) Melakukan konfirmasi kontrak dan instruksi pengapalan dengan kepala pabrik
  - 3) Bertanggung jawab untuk melakukan komunikasi dengan pelanggan
  - 4) Melaksanakan dan mengendalikan kegiatan penjualan / pengiriman produk akhir



© 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.

9. Kepala Laboratorium
  - 1) Bertanggung jawab atas kegiatan pengendalian peralatan ukur dan uji
  - 2) Bertanggung jawab atas kegiatan pengendalian pengujian produk
  - 3) Bertanggung jawab atas pengendalian catatan mutu yang digunakan dibagian laboratorium
10. Adm Laboratorium
  - 1) Melaksanakan pekerjaan administrasi Laboratorium
  - 2) Mengatur dan melaksanakan pekerjaan lain di lingkungan laboratorium seperti penerimaan / penyimpanan sampel, ketertiban / kebersihan lingkungan
11. Analis
  - 1) Bertanggung jawab atas pelaksanaan pengujian bahan baku, bahan dalam proses dan produk jadi
12. Teknik Laboratorium
  - 1) Kalibrasi peralatan secatra intern
  - 2) Verifikasi peralatan laboratorium
13. Kepala Personalia
  - 1) Membantu Kepala pabrik dalam mengkoordinie pelaksanaan pelatihan dan penyimpanan catatan mutu pelatihan
  - 2) Bertanggung jawan dalam kegiatan penyediaan dan pengaturan tenaga kerja
  - 3) Membantu Kepala Pabrik dalam melakukan perencanaan, pelaksanaan dan pembuatan administrasi baik internal maupun eksternal



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

## 14. Kepala Pembukuan

- 1) Mengkoordinir kegiatan perusahaan yang berkaitan dengan keuangan
- 2) Menyusun, memelihara pembukuan, neraca dan laporan keuangan perusahaan

## 15. Pengendalian Data dan Dokumen

- 1) Membantu Wakil Manajemen dalam pengendalian dokumen
- 2) Membantu Wakil manajemen dalam penyusunan / penerbitan dokumen
- 3) Bertanggung jawab dalam pembuatan master list dokumen
- 4) Bertanggung jawab dalam pendistribusian dokumen
- 5) Bertanggung jawab dalam penyimpanan master dokumen kadaluarsa

## 16. Kepala Gudang Ready Stock

- 1) Bertanggung jawab atas kegiatan penerimaan barang jadi dari kegiatan produksi
- 2) Bertanggung jawab dalam kegiatan pengemasan, penyimpanan dan pengiriman barang jadi

## 17. Kepala Gudang Material

- 1) Menerima dan memeriksa kondisi bahan penolong yang dikirim oleh pemasok
- 2) Bertanggung jawab dalam kegiatan penanganan, penyimpanan dan perawatan bahan penolong
- 3) Bertanggung jawab atas pengendalian catatan mutu yang digunakan di bagian gudang material

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

18. Kasi Bokar

- 1) Membantu kepala pembelian dalam menentukan nilai Kadar Karet Kering dan mutu bahan baku sebagai dasar penetapan harga
- 2) Membantu Kepala Pembelian dalam kegiatan penanganan, penyimpanan, pengaturan serta identifikasi bahan baku digudang bahan baku

19. Adm. Gudang

- 1) Membuat laporan stock dan laporan pemakaian barang gudang
- 2) Mengisi, menyusun, dan mengarsipkan nota-nota barang amsuk dan keluar.

## BAB VI

### PENUTUP

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Hervenia Kampar Lestari Kampar. Semakin baiknya disiplin kerja karyawan maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin optimal.
2. Secara parsial pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Hervenia Kampar Lestari Kampar. Semakin baiknya pengembangan karir yang diperoleh oleh karyawan maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin optimal.
3. Secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Hervenia Kampar Lestari Kampar. Semakin baiknya lingkungan kerja yang dirasakan karyawan maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin optimal.
4. Variabel disiplin kerja, pengembangan karir dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Hervenia Kampar Lestari Kampar.

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





## 6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka beberapa saran pelengkap terhadap perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja memiliki peran dalam meningkatkan kinerja yang dihasilkan karyawan. Disamping itu disiplin bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai jumlah yang optimal.
2. Pengembangan Karir memiliki pengaruh terhadap kinerja. Pengembangan karir diperlukan untuk promosi, untuk memastikan orang-orang yang tepat akan tersedia untuk memenuhi persyaratan pengisian staf yang berubah-ubah dan meningkatkan keanekaragaman angkatan kerja serta memberi harapan pekerjaan yang lebih realistis kepada karyawan. Secara umum proses pengembangan karir di mulai dengan mengevaluasi kinerja karyawan. Proses ini lazim disebut sebagai penilaian kinerja (*performance appraisal*). Dari hasil penilaian kinerja ini kita mendapatkan masukan yang menggambarkan profil kemampuan karyawan baik potensinya maupun kinerja aktualnya
3. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di dekatar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

diberikan. Lingkungan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja, itu artinya bahwa sebuah organisasi harus memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam 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.



## DAFTAR PUSTAKA

Al Qur'an dan Terjemahannya

Anggereni, Ni Wayan Eka Sri. 2017. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa Kabupaten Belulang. Pendidikan Ekonomi. Universitas Pendidikan Ganesha. Vol.10 No.2

Edison, Anwar, & Komaryah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Hal:10*. Bandung: Edisi Pertama Alfabeta.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: B-PUNDIP.

Handoko. 2008. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta. BPFE.

Hasibuan, Malayu, S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt Bumi Aksara.

Indrayani, Henni. Mahyarni. Meflinda, Astuti. Nurfaisal. 2013. *Manajemen Sumberdaya Manusia Terintegrasi*. Pekanbaru: Suska Press

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori dan Prkatik*. Jakarta: Rajawali Pres.

Mangkunegara, Prabu. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan kesepuluh PT. Remaja Rosdakarya, Jakarta.

Nisemito, Alex S. 2015. *Manajemen Personalialia:nMnajemen Sumberdaya Manusia Cet. 8*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset

Rizai. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Siagian. Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.

Sedarmayanti. 2009. *Perencanaan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Bandung: PT Refika

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

- Sedarmayant. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Cv. Mandar Maju
- Siambela, Lijan, Poltak, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Penerbit: PT Bumi Aksara
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung. CV Alfabeta.
- Suhyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi,.
- Sunpyoto, Danang. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Yogyakarta: CAPS
- Supriyanto, Achmad Sani. dan Masyhuri Machfudz. 2010. *Metodologi Riset: Manajemen Sumberdaya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Sutrisno, Edy. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Penerbit : Kencana
- Sutrisno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana.
- Wirawan. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Salemba Empat



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

## Lampiran I

### KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Wr. Wb

Saya Wulandari Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang sedang melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hervenia Kampar Lestari ”**. Dalam rangka pengumpulan data untuk penelitian dan syarat menyelesaikan studi pada Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, saya mohon partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner ini. Saya ucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu yang telah bersedia meluangkan waktunya.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Hormat Saya,

**WULANDARI**  
Nim. 11671202172

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.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**I. PETUNJUK PENGISIAN**

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

**II. IDENTITAS RESPONDEN**

Nama : \_\_\_\_\_

Usia : \_\_\_\_\_

Lama Bekerja : \_\_\_\_\_

Jenis Kelamin :  Laki-laki       Perempuan

Pendidikan Terakhir :  SMA/SMK  
  
  
 S  
 S  
 L \_\_\_\_\_ya.....

**III. PERNYATAAN**

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

Kinerja (Y) (Mangkunegara, 2012:67)					
Pernyataan	Jawaban				
	SS	S	N	TS	STS
<b>Kualitas</b>					
a. Saya mengerjakan sesuatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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>Kinerja (Y)</b> (Mangkunegara, 2012:67)		<b>Jawaban</b>				
<b>2</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
		b. Skil yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini.				
<b>3</b>	<b>Kuantitas</b>					
	a. Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan					
	b. Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu					
<b>3</b>	<b>Pelaksanaan</b>					
	a. Saya puas jika dapat melaksanakan tugas dengan maksimal					
	b. Saya berusaha menemukan cara-cara baru yang lebih efektif untuk menyelesaikan setiap tugas atau pekerjaan					
<b>4</b>	<b>Tanggung Jawab</b>					
	a. Saya melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
	b. Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai arahan pimpinan					
<b>5</b>	<b>Inisiatif</b>					
	a. Saya memiliki inisiatif yang baik untuk melaksanakan tugas-tugas /pekerjaan yang baru					
	b. Mampu memberi ide yang kreatif untuk kemajuan perusahaan					

<b>Disiplin Kerja (X1)</b> (Hasibuan, 2009:195)		<b>Jawaban</b>				
<b>2</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
		<b>Tujuan dan Kemampuan</b>				
	a. Pencapaian target perusahaan membuat saya termotivasi dalam bekerja.					
	b. Saya mengerjakan tugas sesuai					



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 Kerja (X1)</b> (Hasibuan, 2009:195)						
No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
	dengan kemampuan yang saya miliki					
	<b>Teladan Pimpinan</b>					
	a. Saya menjalankan perintah atasan dengan baik.					
	b. Ketika anda diperintahkan lembur oleh atasan untuk mencapai target, ada dengan senang hati menerima lembur tersebut.					
	<b>Balas Jasa</b>					
	a. Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang saya kerjakan					
4.	<b>Keadilan</b>					
	a. Saya membuat laporan tugas harian tepat waktu.					
5.	<b>Waskat</b>					
	a. Saya datang tepat waktu saat bekerja					
	b. Saya istirahat sesuai jam istirahat					
	c. Saya pulang sesuai jam pulang.					
6.	<b>Sanksi Hukuman</b>					
	a. Saya menggunakan seragam sesuai dengan peraturan perusahaan					
	<b>Ketegasan</b>					
	a. Saya patuh pada standar operasional perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan					
	<b>Hubungan Kemanusiaan</b>					
	a. Saya menjaga tingkah laku sesuai dengan norma yang berlaku					

<b>Pengembangan Karir (X2)</b> (Siagian, 2012:207)						
No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
	<b>Perlakuan yang adil dalam karir</b>					
	a. Perusahaan memberikan kesempatan bagi anda untuk					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

<b>Pengembangan Karir (X2)</b> (Siagian, 2012:207)						
	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
2.	mengembangkan karir					
	b. Saya merasa perusahaan telah adil memberikan kesempatan yang sama pada semua karyawan untuk naik jabatan atau golongan					
3.	<b>Kepedulian para atasan langsung</b>					
	a. Atasan ikut bangga jika karir saudara terus berkembang					
3.	b. Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan atau teman kerja untuk mendukung pengembangan karir saya					
	<b>Informasi tentang berbagai peluang promosi</b>					
3.	a. Berdasarkan pada latar belakang pendidikan yang anda miliki, ada harapan/kemungkinan anda dipromosikan/peningkatan karir					
	b. Anda mendapatkan promosi jabatan karena prestasi kerja anda baik					
4.	<b>Adanya minat untuk promosikan</b>					
	a. Saya memiliki minat yang besar untuk terus mengembangkan karir diperusahaan					
4.	b. Program pengembangan karir (misal : pendidikan dan pelatihan) yang diberikan perusahaan membuat saya ingin terus mengembangkan karir saya					
	<b>Tingkat kepuasan</b>					
4.	a. Saya sudah merasa puas dengan posisi atau jabatan yang saya miliki saat ini					
	b. Jabatan yang saya duduki sudah sesuai dengan keinginan saya					





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Lingkungan Kerja (X3) (Sedarmayanti, 2011:28)		Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
2	<b>Penerangan/ cahaya ditempat kerja</b>					
	a. Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah baik dan memadai					
3	<b>Temperatur/ suhu udara ditempat kerja</b>					
	a. Suhu diruangan sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja					
3	<b>Kebisingan ditempat kerja</b>					
	a. Tidak ada suara yang mengganggu dalam ruangan sehingga mempengaruhi aktivitas kerja					
	b. Perselisihan yang terjadi diantara rekan kerja bisa menyebabkan lingkungan kerja tidak kondusif					
4	<b>Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung saya dalam melaksanakan pekerjaan.</b>					
	<b>Bau tidak sedap ditempat kerja</b>					
	a. Saya merasa memerlukan tempat sampah disetiap ruangan kerja.					
4	b. Saya merasa bila lingkungan kerja bersih membuat saya nyaman dalam bekerja.					
	<b>Keamanan ditempat kerja</b>					
	a. Hubungan antar sesama rekan kerja di lingkungan puskesmas masih didasarkan atas senioritas dan jabatan					
4	b. Kerjasama antar pegawai di puskesmas ini berjalan dengan baik					
	c. Saudara menganggap rekan kerja di puskesmas tidak hanya sebatas rekan kerja tetapi sudah bagian dari keluarga					



- Hak Cipta Dilind  
 1. Dilarang me  
 a. Pengutip  
 b. Pengutip  
 2. Dilarang me

Lampiran II

TABULASI

RESPONDEN	DISIPLIN KERJA (X1)												
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	TOTAL_X1
RESPONDEN 1	4	4	4	5	3	3	4	5	5	5	4	4	50
RESPONDEN 2	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	55
RESPONDEN 3	4	3	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	51
RESPONDEN 4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	55
RESPONDEN 5	4	3	3	5	2	1	4	4	5	3	4	5	43
RESPONDEN 6	5	5	3	4	3	3	5	5	5	4	5	4	51
RESPONDEN 7	4	4	3	5	2	3	5	5	5	4	5	5	50
RESPONDEN 8	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	54
RESPONDEN 9	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59
RESPONDEN 10	5	5	4	5	3	3	4	5	5	4	5	5	53
RESPONDEN 11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
RESPONDEN 12	4	4	2	3	1	2	5	5	5	4	5	5	45
RESPONDEN 13	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	55
RESPONDEN 14	4	3	2	5	1	1	3	3	3	3	4	4	36
RESPONDEN 15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
RESPONDEN 16	3	3	2	5	2	2	4	5	5	3	4	5	43
RESPONDEN 17	5	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	55
RESPONDEN 18	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59
RESPONDEN 19	4	4	4	5	1	1	5	5	4	4	4	4	45
RESPONDEN 20	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	55
RESPONDEN 21	5	5	3	5	3	2	5	5	5	3	5	5	51
RESPONDEN 22	5	5	3	5	2	1	5	4	5	4	5	5	49
RESPONDEN 23	5	4	3	4	1	1	4	4	4	3	4	4	41
RESPONDEN 24	4	3	3	3	2	1	5	4	5	3	5	5	43
RESPONDEN 25	3	4	3	5	2	1	5	5	3	3	4	4	42
RESPONDEN 26	4	3	3	3	1	1	5	5	3	2	4	4	38
RESPONDEN 27	5	5	3	4	2	2	4	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 28	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59
RESPONDEN 29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
RESPONDEN 30	3	3	3	3	2	1	5	3	4	3	3	3	36
RESPONDEN 31	4	4	3	4	2	1	4	4	5	5	5	5	46
RESPONDEN 32	5	5	3	5	2	2	5	4	4	4	4	5	48
RESPONDEN 33	3	5	2	4	2	1	4	3	5	3	3	3	38
RESPONDEN 34	5	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	5	53
RESPONDEN 35	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	55

suatu masalah.

Kasim Riau







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

RESPONDEN 22	4	5	5	5	3	4	4	5	5	3	<b>43</b>
RESPONDEN 23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>
RESPONDEN 24	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	<b>43</b>
RESPONDEN 25	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	<b>46</b>
RESPONDEN 26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>
RESPONDEN 27	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	<b>47</b>
RESPONDEN 28	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	<b>46</b>
RESPONDEN 29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>
RESPONDEN 30	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	<b>39</b>
RESPONDEN 31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>
RESPONDEN 32	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	<b>45</b>
RESPONDEN 33	4	4	4	3	3	3	4	4	3	5	<b>37</b>
RESPONDEN 34	3	3	5	5	4	5	4	4	4	5	<b>42</b>
RESPONDEN 35	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	<b>44</b>
RESPONDEN 36	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	<b>46</b>
RESPONDEN 37	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	<b>44</b>
RESPONDEN 38	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	<b>45</b>
RESPONDEN 39	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	<b>49</b>
RESPONDEN 40	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	<b>44</b>
RESPONDEN 41	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	<b>43</b>
RESPONDEN 42	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	<b>43</b>
RESPONDEN 43	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	<b>45</b>
RESPONDEN 44	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	<b>43</b>
RESPONDEN 45	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	<b>43</b>
RESPONDEN 46	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	<b>44</b>
RESPONDEN 47	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	<b>33</b>
RESPONDEN 48	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	<b>48</b>
RESPONDEN 49	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	<b>46</b>
RESPONDEN 50	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	<b>45</b>
RESPONDEN 51	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	<b>42</b>

RESPONDEN	LINGKUNGAN KERJA (X3)										TOTAL_X3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	
RESPONDEN 1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>
RESPONDEN 2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	<b>46</b>
RESPONDEN 3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	<b>43</b>
RESPONDEN 4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>41</b>
RESPONDEN 5	4	4	5	5	4	3	3	4	3	4	<b>39</b>
RESPONDEN 6	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	<b>42</b>
RESPONDEN 7	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	<b>45</b>

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

RESPONDEN 8	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	<b>45</b>
RESPONDEN 9	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	<b>46</b>
RESPONDEN 10	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	<b>47</b>
RESPONDEN 11	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	<b>45</b>
RESPONDEN 12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	<b>41</b>
RESPONDEN 13	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	<b>47</b>
RESPONDEN 14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>
RESPONDEN 15	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	<b>46</b>
RESPONDEN 16	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	<b>28</b>
RESPONDEN 17	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	<b>44</b>
RESPONDEN 18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>
RESPONDEN 19	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>41</b>
RESPONDEN 20	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	<b>42</b>
RESPONDEN 21	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	<b>36</b>
RESPONDEN 22	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	<b>45</b>
RESPONDEN 23	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	<b>44</b>
RESPONDEN 24	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	<b>45</b>
RESPONDEN 25	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	<b>46</b>
RESPONDEN 26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>
RESPONDEN 27	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	<b>48</b>
RESPONDEN 28	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	<b>33</b>
RESPONDEN 29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>
RESPONDEN 30	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	<b>35</b>
RESPONDEN 31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>
RESPONDEN 32	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	<b>43</b>
RESPONDEN 33	3	4	4	3	4	3	3	2	4	3	<b>33</b>
RESPONDEN 34	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	<b>45</b>
RESPONDEN 35	5	3	3	4	4	5	5	4	5	4	<b>42</b>
RESPONDEN 36	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	<b>44</b>
RESPONDEN 37	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	<b>48</b>
RESPONDEN 38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>
RESPONDEN 39	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	<b>44</b>
RESPONDEN 40	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	<b>45</b>
RESPONDEN 41	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	<b>43</b>
RESPONDEN 42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>
RESPONDEN 43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>
RESPONDEN 44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>
RESPONDEN 45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>
RESPONDEN 46	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	<b>43</b>
RESPONDEN 47	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>31</b>
RESPONDEN 48	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	<b>48</b>



Hal 1

RESPONDEN 49	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	<b>42</b>
RESPONDEN 50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	<b>41</b>
RESPONDEN 51	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	<b>44</b>

ndungi Undang-Undang

pta

engutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

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

RESPONDEN	KINERJA KARYAWAN (Y)										TOTAL_Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
RESPONDEN 1	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	<b>45</b>
RESPONDEN 2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>
RESPONDEN 3	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	<b>46</b>
RESPONDEN 4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	<b>48</b>
RESPONDEN 5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	<b>43</b>
RESPONDEN 6	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	<b>45</b>
RESPONDEN 7	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	<b>47</b>
RESPONDEN 8	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	<b>44</b>
RESPONDEN 9	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>48</b>
RESPONDEN 10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>
RESPONDEN 11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>
RESPONDEN 12	5	4	5	4	4	4	3	4	3	4	<b>40</b>
RESPONDEN 13	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>49</b>
RESPONDEN 14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>
RESPONDEN 15	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	<b>47</b>
RESPONDEN 16	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	<b>35</b>
RESPONDEN 17	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	<b>48</b>
RESPONDEN 18	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	<b>45</b>
RESPONDEN 19	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	<b>46</b>
RESPONDEN 20	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	<b>48</b>
RESPONDEN 21	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	<b>39</b>
RESPONDEN 22	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	<b>44</b>
RESPONDEN 23	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4	<b>43</b>
RESPONDEN 24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>
RESPONDEN 25	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	<b>49</b>
RESPONDEN 26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>
RESPONDEN 27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>
RESPONDEN 28	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	<b>45</b>
RESPONDEN 29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>
RESPONDEN 30	5	4	5	4	4	4	5	2	4	4	<b>41</b>
RESPONDEN 31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>
RESPONDEN 32	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	<b>47</b>
RESPONDEN 33	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	<b>32</b>
RESPONDEN 34	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	<b>46</b>

if Kasim Riau





RESPONDEN 35	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	<b>49</b>
RESPONDEN 36	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	<b>47</b>
RESPONDEN 37	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	<b>47</b>
RESPONDEN 38	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	<b>48</b>
RESPONDEN 39	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	<b>48</b>
RESPONDEN 40	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	<b>47</b>
RESPONDEN 41	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	<b>45</b>
RESPONDEN 42	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	<b>44</b>
RESPONDEN 43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>
RESPONDEN 44	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	<b>47</b>
RESPONDEN 45	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	<b>45</b>
RESPONDEN 46	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	<b>46</b>
RESPONDEN 47	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	<b>35</b>
RESPONDEN 48	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	<b>48</b>
RESPONDEN 49	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	<b>48</b>
RESPONDEN 50	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>49</b>
RESPONDEN 51	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	<b>48</b>

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

© Hak c  
**Lampiran III**  
**VARIABEL X1**

**UJI VALIDITAS**

**Correlations**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,700**	,312 <sup>†</sup>	,169	,255	,236	,165	,310 <sup>†</sup>	,288 <sup>†</sup>	,457**	,454**	,439**	,578**
	Sig. (2-tailed)		,000	,026	,237	,071	,095	,246	,027	,040	,001	,001	,001	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1.2	Pearson Correlation	,700**	1	,275	,224	,333 <sup>†</sup>	,260	,200	,365**	,439**	,611**	,452**	,302 <sup>†</sup>	,634**
	Sig. (2-tailed)	,000		,051	,114	,017	,065	,160	,008	,001	,000	,001	,031	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1.3	Pearson Correlation	,312 <sup>†</sup>	,275	1	,365**	,837**	,806**	,181	,274	,010	,443**	,140	,125	,760**
	Sig. (2-tailed)	,026	,051		,009	,000	,000	,204	,052	,945	,001	,326	,381	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1.4	Pearson Correlation	,169	,224	,365**	1	,337 <sup>†</sup>	,328 <sup>†</sup>	,024	,102	,026	,284 <sup>†</sup>	,135	,208	,442**
	Sig. (2-tailed)	,237	,114	,009		,016	,019	,866	,478	,856	,043	,343	,143	,001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1.5	Pearson Correlation	,255	,333 <sup>†</sup>	,837**	,337 <sup>†</sup>	1	,925**	,152	,200	,147	,515**	,244	,149	,822**
	Sig. (2-tailed)	,071	,017	,000	,016		,000	,286	,159	,304	,000	,085	,297	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1.6	Pearson Correlation	,236	,260	,806**	,328 <sup>†</sup>	,925**	1	,137	,253	,123	,524**	,224	,129	,807**
	Sig. (2-tailed)	,095	,065	,000	,019	,000		,338	,073	,392	,000	,115	,368	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1.7	Pearson Correlation	,165	,200	,181	,024	,152	,137	1	,237	,199	,141	,291 <sup>†</sup>	,303 <sup>†</sup>	,335 <sup>†</sup>
	Sig. (2-tailed)	,246	,160	,204	,866	,286	,338		,094	,162	,323	,038	,030	,016
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1.8	Pearson Correlation	,310 <sup>†</sup>	,365**	,274	,102	,200	,253	,237	1	,322 <sup>†</sup>	,385**	,574**	,368**	,516**
	Sig. (2-tailed)	,027	,008	,052	,478	,159	,073	,094		,021	,005	,000	,008	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1.9	Pearson Correlation	,288 <sup>†</sup>	,439**	,010	,026	,147	,123	,199	,322 <sup>†</sup>	1	,497**	,546**	,509**	,451**
	Sig. (2-tailed)	,040	,001	,945	,856	,304	,392	,162	,021		,000	,000	,000	,001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1.10	Pearson Correlation	,457**	,611**	,443**	,284 <sup>†</sup>	,515**	,524**	,141	,385**	,497**	1	,623**	,478**	,784**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,001	,043	,000	,000	,323	,005	,000		,000	,000	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1.11	Pearson Correlation	,454**	,452**	,140	,135	,244	,224	,291 <sup>†</sup>	,574**	,546**	,623**	1	,731**	,615**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,326	,343	,085	,115	,038	,000	,000	,000		,000	,000

N		51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1.12	Pearson Correlation	,439**	,302*	,125	,208	,149	,129	,303*	,368**	,509**	,478**	,731**	1	,516**
	Sig. (2-tailed)	,001	,031	,381	,143	,297	,368	,030	,008	,000	,000	,000		,000
N		51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
TOTAL_X1	Pearson Correlation	,578**	,634**	,760**	,442**	,822**	,807**	,335*	,516**	,451**	,784**	,615**	,516**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,016	,000	,001	,000	,000	,000	
N		51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51

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

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

### VARIABEL X2

#### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,524**	,409**	,237	,326*	,279*	,361**	,473**	,400**	,294*	,631**
	Sig. (2-tailed)		,000	,003	,095	,020	,047	,009	,000	,004	,037	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X2.2	Pearson Correlation	,524**	1	,729**	,454**	,305*	,402**	,503**	,502**	,430**	,113	,717**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,001	,029	,003	,000	,000	,002	,431	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X2.3	Pearson Correlation	,409**	,729**	1	,581**	,288*	,528**	,313*	,387**	,275	,099	,667**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000		,000	,040	,000	,025	,005	,051	,488	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X2.4	Pearson Correlation	,237	,454**	,581**	1	,450**	,402**	,335*	,264	,338*	-,011	,582**
	Sig. (2-tailed)	,095	,001	,000		,001	,003	,016	,061	,015	,937	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X2.5	Pearson Correlation	,326*	,305*	,288*	,450**	1	,672**	,438**	,401**	,553**	,429**	,715**
	Sig. (2-tailed)	,020	,029	,040	,001		,000	,001	,004	,000	,002	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X2.6	Pearson Correlation	,279*	,402**	,528**	,402**	,672**	1	,328*	,401**	,418**	,308*	,695**
	Sig. (2-tailed)	,047	,003	,000	,003	,000		,019	,004	,002	,028	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X2.7	Pearson Correlation	,361**	,503**	,313*	,335*	,438**	,328*	1	,556**	,523**	,392**	,686**
	Sig. (2-tailed)	,009	,000	,025	,016	,001	,019		,000	,000	,004	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X2.8	Pearson Correlation	,473**	,502**	,387**	,264	,401**	,401**	,556**	1	,693**	,517**	,766**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,005	,061	,004	,004	,000		,000	,000	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51

seluruh k  
 ingan pe  
 pentingn  
 yang waja  
 UIN Suska  
 Riau.  
 perbanyak  
 sebagian  
 atau selur  
 karya tulis  
 ini dalam  
 bentuk ap  
 apapun ta  
 npa izin  
 UIN Suska  
 Riau.



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

Hal 1.1

X2.9	Pearson Correlation	,400**	,430**	,275	,338*	,553**	,418**	,523**	,693**	1	,641**	,783**
	Sig. (2-tailed)	,004	,002	,051	,015	,000	,002	,000	,000		,000	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X2.10	Pearson Correlation	,294*	,113	,099	-,011	,429**	,308*	,392**	,517**	,641**	1	,576**
	Sig. (2-tailed)	,037	,431	,488	,937	,002	,028	,004	,000	,000		,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
TOTAL_X2	Pearson Correlation	,631**	,717**	,667**	,582**	,715**	,695**	,686**	,766**	,783**	,576**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51

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

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

### VARIABEL X3

#### Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	TOTAL_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	,274	,277*	,348*	,469**	,472**	,494**	,486**	,415**	,526**	,642**
	Sig. (2-tailed)		,051	,049	,012	,001	,000	,000	,000	,002	,000	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X3.2	Pearson Correlation	,274	1	,619**	,567**	,628**	,463**	,579**	,396**	,451**	,227	,691**
	Sig. (2-tailed)	,051		,000	,000	,000	,001	,000	,004	,001	,109	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X3.3	Pearson Correlation	,277*	,619**	1	,588**	,444**	,354*	,415**	,503**	,389**	,415**	,674**
	Sig. (2-tailed)	,049	,000		,000	,001	,011	,002	,000	,005	,002	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X3.4	Pearson Correlation	,348*	,567**	,588**	1	,596**	,637**	,606**	,502**	,432**	,352*	,754**
	Sig. (2-tailed)	,012	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,002	,011	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X3.5	Pearson Correlation	,469**	,628**	,444**	,596**	1	,597**	,560**	,467**	,540**	,409**	,760**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,001	,000		,000	,000	,001	,000	,003	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X3.6	Pearson Correlation	,472**	,463**	,354*	,637**	,597**	1	,821**	,624**	,635**	,460**	,820**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,011	,000	,000		,000	,000	,000	,001	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X3.7	Pearson Correlation	,494**	,579**	,415**	,606**	,560**	,821**	1	,673**	,692**	,388**	,842**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,000	,000	,000		,000	,000	,005	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X3.8	Pearson Correlation	,486**	,396**	,503**	,502**	,467**	,624**	,673**	1	,547**	,669**	,805**
	Sig. (2-tailed)											
	N											



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

	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,000	,000	,001	,000	,000		,000	,000	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X3.9	Pearson Correlation	,415**	,451**	,389**	,432**	,540**	,635**	,692**	,547**	1	,455**	,748**
	Sig. (2-tailed)	,002	,001	,005	,002	,000	,000	,000	,000		,001	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X3.10	Pearson Correlation	,526**	,227	,415**	,352*	,409**	,460**	,388**	,669**	,455**	1	,671**
	Sig. (2-tailed)	,000	,109	,002	,011	,003	,001	,005	,000	,001		,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
TOTAL_X3	Pearson Correlation	,642**	,691**	,674**	,754**	,760**	,820**	,842**	,805**	,748**	,671**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51

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

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

## VARIABEL Y

### Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	TOTAL_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	,258	,416**	,409**	,299*	,335*	,251	,282*	,199	,386**	,550**
	Sig. (2-tailed)		,068	,002	,003	,033	,016	,076	,045	,162	,005	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y.2	Pearson Correlation	,258	1	,468**	,406**	,362**	,288*	,288*	,326*	,383**	,383**	,594**
	Sig. (2-tailed)	,068		,001	,003	,009	,041	,040	,020	,006	,006	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y.3	Pearson Correlation	,416**	,468**	1	,398**	,406**	,231	,095	,188	,166	,218	,522**
	Sig. (2-tailed)	,002	,001		,004	,003	,104	,506	,187	,244	,124	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y.4	Pearson Correlation	,409**	,406**	,398**	1	,571**	,473**	,568**	,537**	,598**	,482**	,794**
	Sig. (2-tailed)	,003	,003	,004		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y.5	Pearson Correlation	,299*	,362**	,406**	,571**	1	,623**	,514**	,536**	,485**	,431**	,771**
	Sig. (2-tailed)	,033	,009	,003	,000		,000	,000	,000	,000	,002	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y.6	Pearson Correlation	,335*	,288*	,231	,473**	,623**	1	,542**	,689**	,446**	,446**	,754**
	Sig. (2-tailed)	,016	,041	,104	,000	,000		,000	,000	,001	,001	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y.7	Pearson Correlation	,251	,288*	,095	,568**	,514**	,542**	1	,364**	,477**	,358**	,647**
	Sig. (2-tailed)	,076	,040	,506	,000	,000	,000		,009	,000	,010	,000



- Hal 1.1
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- a. Penguipaan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Penguipaan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

N		51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y.8	Pearson Correlation	,282*	,326*	,188	,537**	,536**	,689**	,364**	1	,557**	,607**	,759**
	Sig. (2-tailed)	,045	,020	,187	,000	,000	,000	,009		,000	,000	,000
N		51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y.9	Pearson Correlation	,199	,383**	,166	,598**	,485**	,446**	,477**	,557**	1	,564**	,717**
	Sig. (2-tailed)	,162	,006	,244	,000	,000	,001	,000	,000		,000	,000
N		51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y.10	Pearson Correlation	,386**	,383**	,218	,482**	,431**	,446**	,358**	,607**	,564**	1	,717**
	Sig. (2-tailed)	,005	,006	,124	,000	,002	,001	,010	,000	,000		,000
N		51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
TOTAL_Y	Pearson Correlation	,550**	,594**	,522**	,794**	,771**	,754**	,647**	,759**	,717**	,717**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N		51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51

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

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

apa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

## UJI RELIABILITAS

### VARIABEL X1

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,846	12

### VARIABEL X2

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,870	10

### VARIABEL X3

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,909	10

### VARIABEL Y

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,873	10



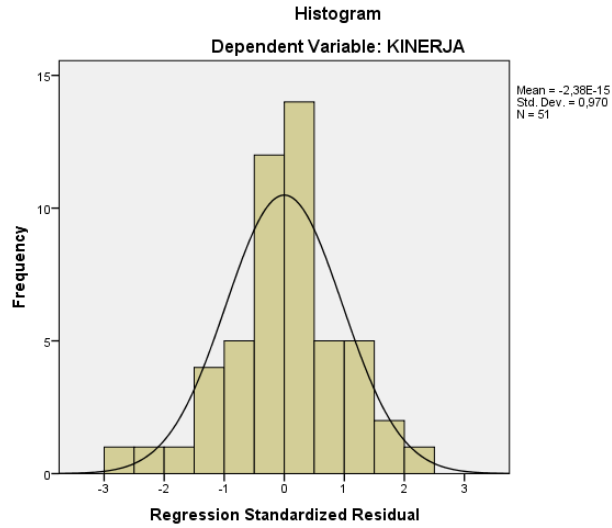
## Lampiran IV

### UJI NORMALITAS

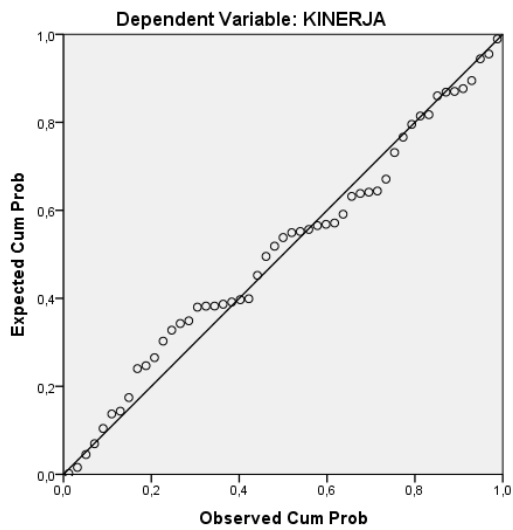
#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### UJI ASUMSI KLASIK



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,91107506
Most Extreme Differences	Absolute	,087
	Positive	,077
	Negative	-,087
Test Statistic		,087
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

**UJI MULTIKOLONIERITAS**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,598	3,393		1,355	,182		
DISIPLIN KERJA	,172	,045	,268	3,861	,000	,978	1,022
PENGEMBANGAN KARIR	,371	,091	,407	4,062	,000	,471	2,124
LINGKUNGAN KERJA	,389	,084	,459	4,609	,000	,475	2,103

a. Dependent Variable: KINERJA

**UJI AUTOKORELASI**

**Model Summary<sup>b</sup>**

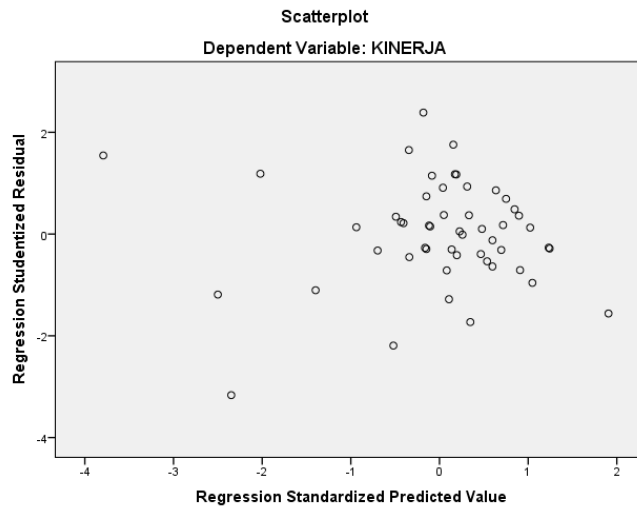
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,882 <sup>a</sup>	,778	,764	1,971	1,968

- a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR
- b. Dependent Variable: KINERJA

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**UJI HETEROSKEDASTISITAS**



**UJI REGRESI LINIER BERGANDA**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,598	3,393		1,355	,182
DISIPLIN KERJA	,172	,045	,268	3,861	,000
PENGEMBANGAN KARIR	,371	,091	,407	4,062	,000
LINGKUNGAN KERJA	,389	,084	,459	4,609	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

**UJI HIPOTESIS**

**UJI SIMULTAN**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	639,899	3	213,300	54,899	,000 <sup>b</sup>
	Residual	182,610	47	3,885		
	Total	822,510	50			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR





## UJI PARSIAL

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,598	3,393		1,355	,182
DISIPLIN KERJA	,172	,045	,268	3,861	,000
PENGEMBANGAN KARIR	,371	,091	,407	4,062	,000
LINGKUNGAN KERJA	,389	,084	,459	4,609	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

## UJI KOEFISIEN DETERMINASI

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,882 <sup>a</sup>	,778	,764	1,971

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR

b. Dependent Variable: KINERJA

Lampiran V

REKAP JAWABAN RESPONDEN

VARIABEL X1

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	5	9,8	9,8	9,8
	S	17	33,3	33,3	43,1
	SS	29	56,9	56,9	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	7	13,7	13,7	13,7
	S	16	31,4	31,4	45,1
	SS	28	54,9	54,9	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	7,8	7,8	7,8
	N	17	33,3	33,3	41,2
	S	14	27,5	27,5	68,6
	SS	16	31,4	31,4	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	5	9,8	9,8	9,8
	S	13	25,5	25,5	35,3
	SS	33	64,7	64,7	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak

sk

Un

arif Kasim Riau



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	9,8	9,8	9,8
	TS	13	25,5	25,5	35,3
	N	10	19,6	19,6	54,9
	S	8	15,7	15,7	70,6
	SS	15	29,4	29,4	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	12	23,5	23,5	23,5
	TS	7	13,7	13,7	37,3
	N	10	19,6	19,6	56,9
	S	9	17,6	17,6	74,5
	SS	13	25,5	25,5	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

**X1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	2,0	2,0	2,0
	S	17	33,3	33,3	35,3
	SS	33	64,7	64,7	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

**X1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	3	5,9	5,9	5,9
	S	16	31,4	31,4	37,3
	SS	32	62,7	62,7	100,0
	Total	51	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.

**X1.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	3	5,9	5,9	5,9
S	15	29,4	29,4	35,3
SS	33	64,7	64,7	100,0
Total	51	100,0	100,0	

**X1.10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2,0	2,0	2,0
N	10	19,6	19,6	21,6
S	17	33,3	33,3	54,9
SS	23	45,1	45,1	100,0
Total	51	100,0	100,0	

**X1.11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	2	3,9	3,9	3,9
S	19	37,3	37,3	41,2
SS	30	58,8	58,8	100,0
Total	51	100,0	100,0	

**X1.12**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	2	3,9	3,9	3,9
S	16	31,4	31,4	35,3
SS	33	64,7	64,7	100,0
Total	51	100,0	100,0	

© H  
S  
U  
I  
a  
m  
i  
c  
S  
y  
a  
r  
i  
f  
K  
a  
s  
i  
m  
R  
i  
a  
u

## VARIABEL X2

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	5	9,8	9,8	9,8
	S	23	45,1	45,1	54,9
	SS	23	45,1	45,1	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	7,8	7,8	7,8
	S	23	45,1	45,1	52,9
	SS	24	47,1	47,1	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	7,8	7,8	7,8
	S	22	43,1	43,1	51,0
	SS	25	49,0	49,0	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	7,8	7,8	7,8
	S	23	45,1	45,1	52,9
	SS	24	47,1	47,1	100,0
	Total	51	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 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	TS	1	2,0	2,0	2,0
	N	2	3,9	3,9	5,9
	S	27	52,9	52,9	58,8
	SS	21	41,2	41,2	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

**X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	5	9,8	9,8	9,8
	S	24	47,1	47,1	56,9
	SS	22	43,1	43,1	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

**X2.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	3,9	3,9	3,9
	S	29	56,9	56,9	60,8
	SS	20	39,2	39,2	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

**X2.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,0	2,0	2,0
	N	2	3,9	3,9	5,9
	S	25	49,0	49,0	54,9
	SS	23	45,1	45,1	100,0
	Total	51	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.

**X2.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2,0	2,0	2,0
N	3	5,9	5,9	7,8
S	25	49,0	49,0	56,9
SS	22	43,1	43,1	100,0
Total	51	100,0	100,0	

**X2.10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	3,9	3,9	3,9
N	3	5,9	5,9	9,8
S	23	45,1	45,1	54,9
SS	23	45,1	45,1	100,0
Total	51	100,0	100,0	

**VARIABEL X3**

**X3.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	4	7,8	7,8	7,8
S	26	51,0	51,0	58,8
SS	21	41,2	41,2	100,0
Total	51	100,0	100,0	

**X3.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	4	7,8	7,8	7,8
S	31	60,8	60,8	68,6
SS	16	31,4	31,4	100,0
Total	51	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.

**X3.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	6	11,8	11,8	11,8
S	26	51,0	51,0	62,7
SS	19	37,3	37,3	100,0
Total	51	100,0	100,0	

**X3.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	4	7,8	7,8	7,8
S	27	52,9	52,9	60,8
SS	20	39,2	39,2	100,0
Total	51	100,0	100,0	

**X3.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2,0	2,0	2,0
N	1	2,0	2,0	3,9
S	33	64,7	64,7	68,6
SS	16	31,4	31,4	100,0
Total	51	100,0	100,0	

**X3.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	6	11,8	11,8	11,8
S	26	51,0	51,0	62,7
SS	19	37,3	37,3	100,0
Total	51	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.

**X3.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	7	13,7	13,7	13,7
S	26	51,0	51,0	64,7
SS	18	35,3	35,3	100,0
Total	51	100,0	100,0	

**X3.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	3,9	3,9	3,9
N	3	5,9	5,9	9,8
S	25	49,0	49,0	58,8
SS	21	41,2	41,2	100,0
Total	51	100,0	100,0	

**X3.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	5	9,8	9,8	9,8
S	29	56,9	56,9	66,7
SS	17	33,3	33,3	100,0
Total	51	100,0	100,0	

**X3.10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	6	11,8	11,8	11,8
S	24	47,1	47,1	58,8
SS	21	41,2	41,2	100,0
Total	51	100,0	100,0	

© H  
S  
VARIABEL Y

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	1	2,0	2,0	2,0
S	17	33,3	33,3	35,3
SS	33	64,7	64,7	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	1	2,0	2,0	2,0
S	13	25,5	25,5	27,5
SS	37	72,5	72,5	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	4	7,8	7,8	7,8
S	11	21,6	21,6	29,4
SS	36	70,6	70,6	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	2	3,9	3,9	3,9
S	17	33,3	33,3	37,3
SS	32	62,7	62,7	100,0
Total	51	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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Y.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	3	5,9	5,9	5,9
S	16	31,4	31,4	37,3
SS	32	62,7	62,7	100,0
Total	51	100,0	100,0	

**Y.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	4	7,8	7,8	7,8
S	17	33,3	33,3	41,2
SS	30	58,8	58,8	100,0
Total	51	100,0	100,0	

**Y.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	2	3,9	3,9	3,9
S	13	25,5	25,5	29,4
SS	36	70,6	70,6	100,0
Total	51	100,0	100,0	

**Y.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2,0	2,0	2,0
N	2	3,9	3,9	5,9
S	12	23,5	23,5	29,4
SS	36	70,6	70,6	100,0
Total	51	100,0	100,0	

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

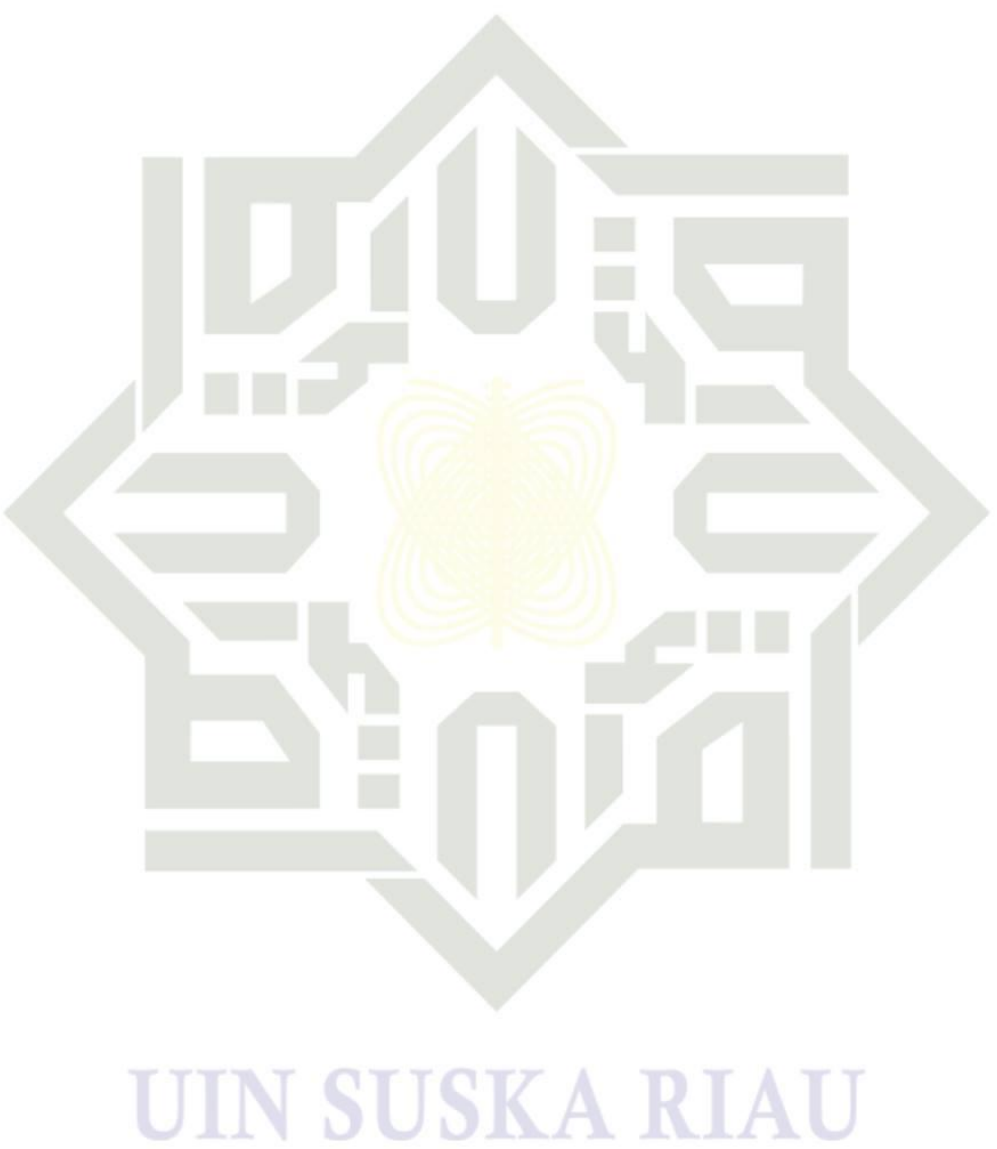
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

**Y.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	3	5,9	5,9	5,9
S	15	29,4	29,4	35,3
SS	33	64,7	64,7	100,0
Total	51	100,0	100,0	

**Y.10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	3	5,9	5,9	5,9
S	15	29,4	29,4	35,3
SS	33	64,7	64,7	100,0
Total	51	100,0	100,0	



© 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.





### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



## PT. HERVENIA KAMPAR LESTARI

DESA SUNGAI PINANG, KECAMATAN TAMBANG  
KABUPATEN KAMPAR  
RIAU - INDONESIA

Phone : (0761) 33218  
26430

Fax : (0761) 23083

E-mail : union\_siak@yahoo.com

Banker : PT. Bank Mandiri (persero)  
Pekanbaru

No : 14/HKL-CRF/XII/2020  
Lampiran : -  
Hal : Izin Riset

Sungai Pinang, 15 Desember 2020

Kepada Yth,  
**Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M Ag, MM**  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau  
di-  
Pekanbaru

Dengan hormat,

Menanggapi Surat Bapak No. Un.04/F.VII/PP.00.9/4255/2020 tertanggal 10 Desember 2020 perihal pokok surat diatas, pada prinsipnya kami tidak keberatan memberikan Izin Riset kepada Mahasiswi sbb :

Nama : Wulandari  
NIM : 11671202172  
Jurusan : Manajemen  
Semester : IX (Sembilan)

Untuk menyelesaikan skripsi dengan judul “ **Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hervenian Kampar Lestari**” dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Sebelum melaksanakan riset perlu berkoordinasi dengan kepala pabrik atau pegawai yang ditunjuk perusahaan.
2. Setelah melaksanakan riset wajib menyampaikan laporan hasil kegiatan kepada perusahaan.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih .

Hormat kami,

PT. HERVENIA KAMPAR LESTARI  
SUNGAI PINANG

Husin Gomulia





### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## BIOGRAFI PENULIS



**WULANDARI**, Lahir di Pekanbaru pada tanggal 22 Desember 1998. Anak kedua dari tiga bersaudara dari pasangan ayahanda Ahmad yani dan ibunda Nurhayati.

Pendidikan formal yang ditempuh oleh penulis adalah TK Tunas harapan danau bingkuang , kemudian SD Negeri 028 sungai pinang , , lulus pada tahun 2010.

Pada tahun ini juga peneliti juga melanjutkan pendidikan di MTSN PP.Assalam naga beralih dan tamat pada Tahun 2013. Kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas di MAN Kampar Timur dan selesai pada tahun 2016.

Pada tahun 2016 peneliti melanjutkan pendidikan di Perguruan Tinggi Negeri, tepatnya Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Pekanbaru Riau, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial pada program studi S1 Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Kantor Bupati Kampar Kabupaten Kampar selama 2 bulan, pada bulan Januari sampai dengan bulan Februari 2019 dan melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Lubuk bendahara , Kecamatan Ujung batu, Kabupaten Rokan hulu pada bulan Juli sampai dengan bulan Agustus 2019

Pada tanggal 23 Desember 2020, penulis menyelesaikan studinya di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan judul Skripsi **“Pengaruh Disiplin kerja pengembangan karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT.Hervenia Kampar Lestari Kabupaten Kampar ”**