

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 *LOCUS OF CONTROL*, *WORK ENVIRONMENT*, DAN *JOB SATISFACTION* TERHADAP *WORK PERFORMANCE* KARYAWAN
PADA PT. DUTA MENTAR RAYA DESA KEBUN LADO
KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

SKRIPSI



UIN SUSKA RIAU

OLEH:

CHARLES APRIANSYAH
NIM. 11770113258

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2021 M/ 1442 H**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 *LOCUS OF CONTROL*, *WORK ENVIRONMENT*, DAN *JOB SATISFACTION* TERHADAP *WORK PERFORMANCE* KARYAWAN PADA PT. DUTA MENTAR RAYA DESA KEBUN LADO KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE) Pada Program S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



OLEH:

CHARLES APRIANSYAH
NIM. 11770113258

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2021 M/ 1442 H**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : CHARLES APRIANSYAH
NIM : 11770113258
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : IX (SEMBILAN)
JUDUL : PENGARUH *LOCUS OF CONTROL*, *WORK ENVIRONMENT*, DAN *JOB SATISFACTION* TERHADAP *WORK PERFORMANCE* KARYAWAN PADA PT DUTA MENTARI RAYA DESA KEBUN LADO KABUPATEN KUANTAN SINGINGI
TANGGAL UJIAN : 14 OKTOBER 2021

**DISETUJUI OLEH
DOSEN PEMBIMBING**

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

MENGETAHUI

DEKAN

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

**KETUA PROGRAM STUDI
SI MANAJEMEN**

Astuti Melinda, SE. MM
NIP. 19720513 200701 2 018

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

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 : CHARLES APRIANSYAH
NIM : 11770113258
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : IX (SEMBILAN)
JUDUL : PENGARUH *LOCUS OF CONTROL*, *WORK ENVIRONMENT*, DAN *JOB SATISFACTION* TERHADAP *WORK PERFORMANCE* KARYAWAN PADA PT DUTA MENTARI RAYA DESA KEBUN LADO KABUPATEN KUANTAN SINGINGI
TANGGAL UJIAN : 14 OKTOBER 2021

DISETUJUI OLEH

KETUA PENGUJI



Henni Indrayani, SE. MM
NIP. 19700802 199803 2 003

MENGETAHUI

PENGUJI I



Oomariah Kahamid, SE. M.Si
NIP. 19750704 200710 2 001

PENGUJI II



Sehani, SE. MM
NIP. 19741211 200710 2 004

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Charles Apriansyah
NIM : 11770113258
Tempat/ Tgl. Lahir : Cerenti, 24 April 1999
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Prodi : SI Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh *Locus Of Control, Work Environment, Dan Job Satisfaction* Terhadap *Work Performance* Karyawan Pada PT Duta Mentari Raya Desa Kebun Lado Kabupaten Kuantan Singingi

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Penulisan Skripsi dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis ilmiah saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Skripsi saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Skripsi saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 20 september 2021

Yang membuat pernyataan



Charles Apriansyah
NIM. 11770113258

Hak Cipta © Universitas Singing Singing
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 *Locus Of Control*, *Work Environment* Dan *Job Satisfaction* Terhadap *Work Performance* Karyawan Pada PT. Duta Mentari Raya Desa Kebun Lado Kabupaten Kuantan Singingi

CHARLES APRIANSYAH
NIM. 11770113258

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Duta Mentari Raya Desa Kebun Lado Kabupaten Kuantan Singingi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah *Locus Of Control* (X1), *Work Environment* (X2), dan *Job Satisfaction* (X3), berpengaruh terhadap *Work Performance* Karyawan Pada PT. Duta Mentari Raya Desa Kebun Lado Kabupaten Kuantan Singingi, baik secara parsial maupun simultan. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 58 orang karyawan dengan menggunakan metode sensus atau sampling jenuh. Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis data deskriptif kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan *Locus Of Control* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Work Performance*, dengan hasil keseluruhan variabel *Locus Of Control*, *Work Environment* dan *Job Satisfaction* secara memberikan pengaruh sebesar 67,7% terhadap *Work Performance*. Sedangkan sisanya sebesar 32,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Locus Of Control*, *Work Environment*, *Job Satisfaction* dan *Work Performance*

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRACT

***The Influence of Locus Of Control, Work Environment And Job Satisfaction
On Employee Work Performance At PT. Duta Mentari Raya Kebun Lado
Village, Kuantan Singingi Regency***

CHARLES APRIANSYAH
NIM. 11770113258

This research was conducted on employees of PT. Duta Mentari Raya, Kebun Lado Village, Kuantan Singingi Regency. The purpose of this study was to determine whether Locus Of Control (X1), Work Environment (X2), and Job Satisfaction (X3), affect the Work Performance of Employees at PT. Mentari Raya Ambassador in Kebun Lado Village, Kuantan Singingi Regency, either partially or simultaneously. The sample in this study were 58 employees using the census method or saturated sampling. This research uses descriptive quantitative data analysis method with multiple linear regression analysis. The results in this study indicate that partially and simultaneously Locus Of Control has a positive and significant effect on Work Performance, with the overall results of Locus Of Control, Work Environment and Job Satisfaction variables having an effect of 67.7% on Work Performance. While the remaining 32.3% is influenced by other variables not examined in this study.

Keyword: Locus Of Contol, Work Environment, Job Satisfaction and Work Performance

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Al-hamdulillahirobbil 'alamin

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya, sholawat serta salam selalu tercurah kepada Rasullullah Muhammad SAW, sehingga Penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “**PENGARUH LOCUS OF CONTROL, WORK ENVIRONMENT DAN JOB SATISFACTION TERHADAP WORK PERFORMANCE KARYAWAN PADA PT. DUTA MENTARI RAYA DESA KEBUN LADO KABUPATEN KUANTAN SINGINGI.**” sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Program studi Strata I Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Suksesnya penyusunan skripsi ini tentunya penulis tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang memberikan bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan kerendahan hati dan penuh dengan rasa hormat penyusun mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, yang telah memberikan kesempatan penulis untuk menimba ilmu pengetahuan di Universitas tercinta ini.

2. Ibu Dr. Mahyarni, SE. MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Dan selaku pembimbing

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Proposal dan Skripsi saya yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan, perhatian dan saran-saran kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.

3. Bapak Dr. Kamaruddin S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I, Bapak Dr. Mahmuzar, M.Hum selaku Wakil Dekan II dan Ibu Dr. Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

4. Ibu Astuti Meflinda SE, MM selaku Ketua Prodi dan Bapak Fakhrurrozi, SE, MM selaku Sekretaris Prodi SI Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

5. Bapak/Ibu Dosen dan Tenaga Pendidik Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah meluangkan waktu dan kesempatan untuk memberikan ilmu dan pengetahuan selama proses perkuliahan.

6. Terima kasih kepada PT. Duta Mentari Raya Desa Kebun Lado Kabupaten Kuantan Singingi yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.

7. Orang tua saya Ayah, Ibu, Abang, Kakak Dan Adek Yang Selalu suport dalam bentuk doa maupun materil, Serta Tante dan Oom Yang Selalu Mendukung dalam menyelesaikan Skripsi selama menempuh pendidikan di Kampus Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

8. Terima kasih kepada seluruh teman-teman jurusan Manajemen'17 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

yang telah mebmberikan dorongan semangat dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan pada penulisan Skripsi ini. Penulis mengharapkan adanya kritik maupun saran yang bersifat membangun yang bertujuan untuk menyempurnakan isi dari Skripsi ini serta bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan pada umumnya dan bagi penulis untuk mengamalkan ilmu pengetahuan di tengah-tengah masyarakat.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pekanbaru, 23 Agustus 2021

Penulis,

Charles Apriansyah
NIM. 11770113258

UIN SUSKA RIAU

DAFTAR ISI

ABSTRAK	1
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	13
1.3 Tujuan Penelitian.....	14
1.4 Manfaat Penelitian.....	14
1.5 Sistematika Penulisan.....	15
BAB II TELAAH PUSTAKA	17
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.1.1 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.2 <i>Work Performance</i> karyawan (<i>Prestasi Kerja Karyawan</i>).....	21
2.2.1 Pengertian <i>Prestasi Kerja Karyawan</i>	21
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Work Performance</i> karyawan (<i>Prestasi Kerja Karyawan</i>)	22
2.2.3 Kriteria dan Jenis Informasi yang Digunakan Dalam Menilai <i>Work</i> <i>Performance</i> karyawan (<i>Prestasi Kerja Karyawan</i>)	23
2.2.4 Indikator-Indikator <i>Work Performance</i> karyawan (<i>Prestasi Kerja</i> <i>Karyawan</i>)	24
2.3 <i>Locus Of Control</i>	25
2.3.1 Pengertian <i>Locus of Control</i>	25
2.3.2 Jenis <i>Locus Of Control</i>	26
2.3.3 Karakteristik <i>locus of control</i>	27
2.3.4 Indikator <i>Locus Of Control</i>	27
2.4 <i>Work Environment</i> (<i>Lingkungan Kerja</i>).....	29
2.4.1 Pengertian <i>Work Environment</i> (<i>Lingkungan Kerja</i>).....	29

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

2.4.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Work Environment</i> (Lingkungan Kerja).....	30
2.4.3	Tujuan dan Manfaat <i>Work Environment</i> (Lingkungan Kerja)	34
2.4.4	Jenis-Jenis <i>Work Environment</i> (Lingkungan Kerja)	35
2.4.5	Indikator-Indikator <i>Work Environment</i> (Lingkungan Kerja).....	36
2.5	<i>Job Satisfaction</i> (Kepuasan Kerja)	38
2.5.1	Pengertian <i>Job Satisfaction</i> (Kepuasan Kerja).....	38
2.5.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Job Satisfaction</i> (Kepuasan Kerja)	38
2.5.3	Indikator-Indikator <i>Job Satisfaction</i> (Kepuasan Kerja)	40
2.5.4	Tolak Ukur <i>Job Satisfaction</i> (Kepuasan Kerja)	40
2.5.5	Teori <i>Job Satisfaction</i> (Kepuasan Kerja)	41
2.5.6	Penyebab Ketidakpuasan Kerja.....	42
2.6	Pengaruh Antar Variabel	44
2.6.1	Pengaruh <i>Locus Of Control</i> Terhadap <i>Work Performance</i> karyawan (Prestasi Kerja Karyawan)	44
2.6.2	Pengaruh <i>Work Environment</i> (Lingkungan Kerja) Terhadap <i>Work Performance</i> karyawan (Prestasi Kerja Karyawan)	45
2.6.3	Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> (Kepuasan Kerja) Terhadap <i>Work Performance</i> karyawan (Prestasi Kerja Karyawan)	46
2.7	Pandangan Islam.....	46
2.7.1	Pandangan Islam Tentang <i>Locus Of Control</i>	46
2.7.2	Pandangan Islam Tentang <i>Work Environment</i> (Lingkungan Kerja) ..	48
2.7.3	Pandangan Islam Tentang <i>Job Satisfaction</i> (Kepuasan Kerja)	48
2.7.4	Pandangan Islam Tentang <i>Work Performance</i> (Prestasi Kerja).....	49
2.8	Penelitian Terdahulu.....	50
2.9	Kerangka Pemikiran	57
2.10	Konsep Operasional Variabel.....	59
2.11	Hipotesis	60
BAB III METODE PENELITIAN.....		62
3.1	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	62

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.2	Jenis dan Sumber Data	62
3.2.1	Data Primer	62
3.2.2	Data Sekunder	62
3.3	Populasi dan Sampel	63
3.3.1	Populasi	63
3.3.2	Sampel	63
3.4	Teknik Pengumpulan Data	63
3.4.1	Observasi	63
3.4.2	Angket (Kuesioner)	63
3.4.3	Wawancara	64
3.5	Analisis Data	64
3.5.1	Metode Analisis Deskriptif	64
3.5.2	Metode Analisis Kuantitatif	64
3.6	Uji Kualitas Data	65
3.6.1	Uji Validitas Data	65
3.6.2	Uji Reliabilitas	65
3.7	Uji Asumsi Klasik	66
3.7.1	Uji Normalitas	66
3.7.2	Uji Heteroskedastisitas	66
3.7.3	Multikolinearitas	66
3.7.4	Uji Autokorelasi	67
3.8	Analisis Regresi Linier Berganda	67
3.9	Uji Hipotesis	68
	BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	70
4.1	Sejarah Perusahaan	70
4.2	Struktur Organisasi	71
4.3	Aktivitas Perusahaan	75
	BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	77
5.1	Karakteristik Responden	77
5.1.1	Usia	77
5.1.2	Masa Bekerja	78



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5.1.3	Jenis Kelamin	78
5.1.4	Tingkat Pendidikan	79
5.2	Deskripsi Variabel Penelitian	80
5.2.1	<i>Work Performance</i> (Y).....	80
5.2.2	<i>Locus Of Control</i>	82
5.2.3	<i>Work Environment</i>	83
5.2.4	<i>Job Satisfaction</i>	85
5.3	Uji Kualitas Data	87
5.3.1	Uji Validitas	87
5.3.2	Hasil Uji Reliabilitas	89
5.4	Uji Asumsi Klasik	90
5.4.1	Uji Normalitas	90
5.4.2	Uji Multikolinearitas	91
5.4.3	Uji Heterokedastisitas	92
5.4.4	Uji Autokorelasi	93
5.5	Analisis Regresi Linier Berganda.....	94
5.6	Uji Hipotesis.....	96
5.6.1	Uji Parsial (Uji t).....	96
5.6.2	Uji Simultan (Uji F)	98
5.6.3	Uji Koefisien Determinasi (R ²)	99
5.7	Pembahasan Hasil Penelitian.....	100
5.7.1	Pengaruh Locus Of Control Terhadap Work Performance.....	100
5.7.2	Pengaruh Work Environment Terhadap Work Performance	101
5.7.3	Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Work Performance.....	102
5.7.4	Pengaruh Locus Of Control, Work Environment dan Job Satisfaction Terhadap Work Performance	104
BAB VI PENUTUP		106
6.1	Kesimpulan.....	106
6.2	Saran	107
DAFTAR PUSTAKA		109

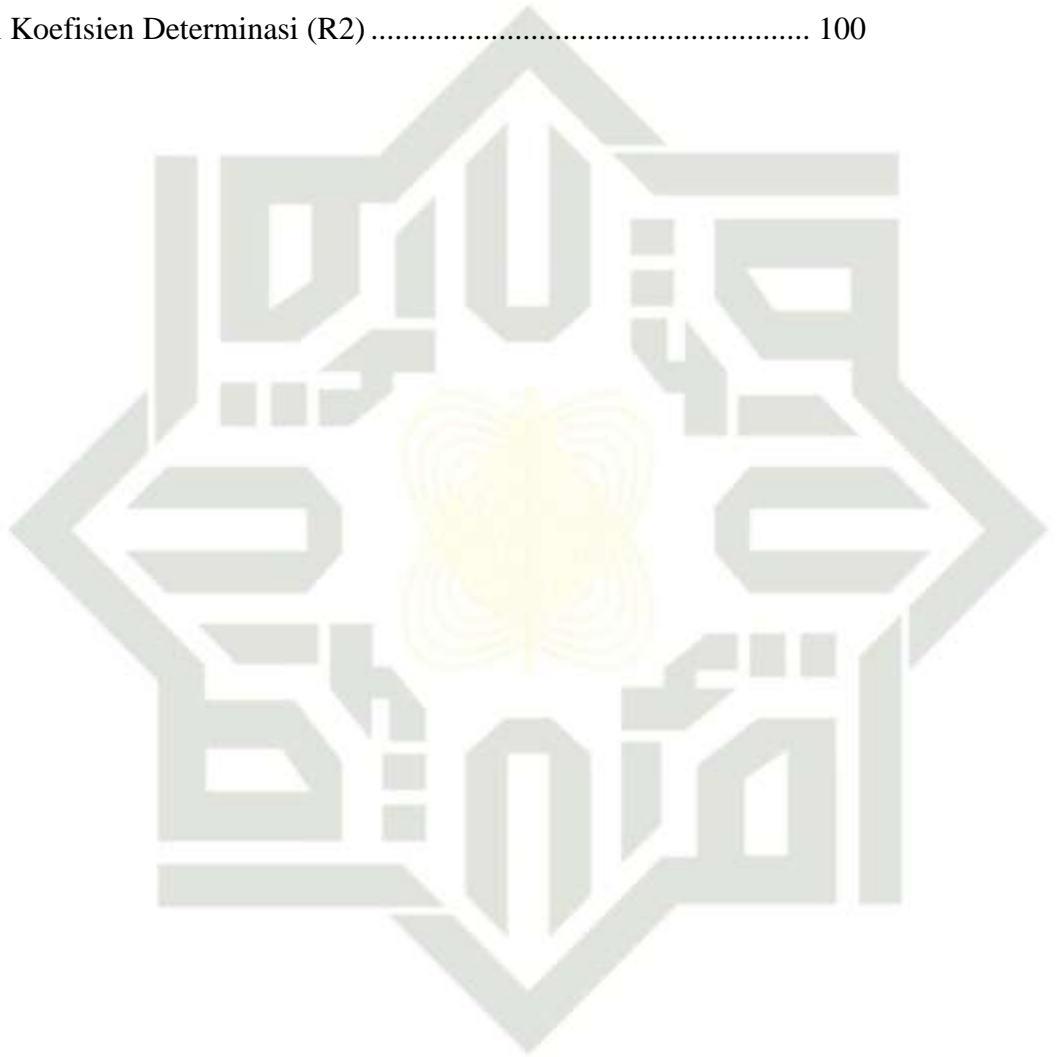
DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Tingkat Absensi Karyawan PT. Duta Mentari Raya Desa Kebun Lado Kabupaten Kuantan Singingi.....	3
Tabel 1. 2 Data Turn Over (Keluar Masuk) Karyawan pada PT. Duta Mentari Raya Desa Kebun Kabupaten Kuantan Singingi.....	12
Tabel 2. 1 Tabel Penelitian Terdahulu.....	50
Tabel 2. 2 Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian.....	59
Tabel 5. 1 Jumlah Responden Berdasarkan Umur di PT. Duta Mentari Raya Desa Kebun Lado Kabupaten Kuantan Singingi.....	77
Tabel 5. 2 Jumlah Responden Berdasarkan Masa Bekerja di PT. Duta Mentari Raya Desa Kebun Lado Kabupaten Kuantan Singingi.....	78
Tabel 5. 3 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di PT. Duta Mentari Raya Desa Kebun Lado Kabupaten Kuantan Singingi.....	79
Tabel 5. 4 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di PT. Duta Mentari Raya Desa Kebun Lado Kabupaten Kuantan Singingi.....	79
Tabel 5. 5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang variabel Work Performance Pada PT. Duta Mentari Raya Desa Kebun Lado Kabupaten Kuantan Singingi.....	80
Tabel 5. 6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang variabel Locus Of Control Pada PT. Duta Mentari Raya Desa Kebun Lado Kabupaten Kuantan Singingi.....	82
Tabel 5. 7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang variabel Work Performance Pada PT. Duta Mentari Raya Desa Kebun Lado Kabupaten Kuantan Singingi.....	84
Tabel 5. 8 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang variabel Work Performance Pada PT. Duta Mentari Raya Desa Kebun Lado Kabupaten Kuantan Singingi.....	86
Tabel 5. 9 Hasil Uji Validitas Instrumen.....	88
Tabel 5. 10 Uji Reliabilitas.....	89

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tabel 5. 11 Uji Multijolinearitas	92
Tabel 5. 12 Uji Autokorelasi	94
Tabel 5. 13 Regresi Linear Berganda	95
Tabel 5. 14 Uji Parsial (Uji t)	97
Tabel 5. 15 Uji Simultan (F)	99
Tabel 5. 16 Uji Koefisien Determinasi (R ²)	100



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.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 <i>work environment</i> Bagian Kantor PT. Duta Mentari Raya Desa Kebun Lado Kabupaten Kuantan Singingi	9
Gambar 1. 2 <i>work environment</i> Pengolahan Sawit PT. Duta Mentari Raya Desa Kebun Lado Kabupaten Kuantan Singingi	10
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Pengaruh Locus Of Control (X1), <i>Work Environment</i> (X2) dan <i>Job Satisfaction</i> (X3) Terhadap <i>Work Performance</i> (Y).....	58
Gambar 5. 1 Uji Normalitas.....	91
Gambar 5. 2 Uji Heterokedastisitas	93

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi suatu perusahaan untuk tetap bertahan di era 4.0 (*four point zero*). Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan segala kebutuhannya dalam suatu perusahaan.

Suatu organisasi dikatakan berhasil dalam mencapai tujuan sangat tergantung kepada anggota organisasinya. Apabila organisasi dapat mengelola karyawan atau pegawai dengan baik, besar kemungkinan tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan hasil yang memuaskan untuk mencapai keselarasan tujuan. Seorang pemimpin organisasi juga harus dapat mempengaruhi anggota organisasinya agar tujuan individu tercapai. Prestasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai pada suatu pekerjaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi tercapainya tujuan perusahaan.

Keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dapat dinilai melalui prestasi kerja yang dicapainya. Prestasi kerja merupakan pencapaian hasil kerja karyawan selama kurun waktu tertentu yang dibandingkan dengan berbagai

parameter, yang lebih dikenal dengan istilah standar, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan secara sepihak oleh perusahaan atau pun disepakati bersama antara karyawan dengan perusahaan.

work performance merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap organisasi atau instansi. Prestasi kerja yang tinggi diperlukan dalam setiap usaha bekerja sama dengan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Seperti halnya bahwa pencapaian tujuan perusahaan adalah sesuatu yang menjadi bagian penting karena hal tersebut karyawan akan berdampak terhadap perusahaan. Masalah prestasi kerja tidak timbul sembarangan atau timbul begitu saja. Hal ini dapat ditingkatkan dengan memberikan motivasi kepada karyawan. Pimpinan perlu meyakinkan karyawan bahwa setiap individu dilahirkan dengan kemampuan dan keterampilan.

Mangkunegara (2015) prestasi kerja (*work performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas nya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Work performance setiap karyawan tidak sama hasilnya, pada kenyataanya, prestasi tinggi yang dimiliki karyawan tidak sesuai harapan perusahaan. Perusahaan menemui prestasi kerja karyawan rendah. Akibat prestasi kerja karyawan rendah berdampak pada produktifitas perusahaan menurun dan tidak dapat memenuhi permintaan konsumen. Sehingga perusahaan membukukan kerugian dan mengalami hambatan dalam perkembangannya. Sedangkan bagi karyawan yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

memiliki prestasi kerja rendah akan menghambat perkembangan karir dan pendapatan menurun. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja adalah locus of control, lingkungan kerja dan kepuasan kerja (**Mathis dan Jackson dalam Widodo, 2015**)

Adapun permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan adalah tidak tercapainya standar prestasi kerja karyawan yang ditetapkan di perusahaan. Data pencapaian prestasi kerja karyawan di perusahaan dapat dikatakan rendah karena berada dibawah standar prestasi kerja yang telah ditetapkan. Permasalahan tersebut terjadi diduga disebabkan oleh rendahnya tingkat *locus of control*, *work environment*, dan *job satisfaction* dari 58 karyawan yang dijadikan sampel penelitian.

Tabel 1. 1 Tingkat Absensi Karyawan PT. Duta Mentari Raya Desa Kebun Lado Kabupaten Kuantan Singingi

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Orang				Jumlah Absensi Pertahun (Orang)
			Izin	Alpa	Sakit	Cuti	
1.	2016	55	10	4	7	5	26
2.	2017	60	8	6	9	7	30
3.	2018	65	8	5	8	4	25
4.	2019	71	13	6	5	6	30
5.	2020	58	9	5	4	5	23
Jumlah			48	26	33	27	134

Sumber : PT. Duta Mentari Raya Desa Kebun Kabupaten Kuantan Singingi

Pada tabel 1.1 dapat dilihat tingkat absensi karyawan dalam 5 tahun terakhir mengalami fluktuasi, dengan jumlah absensi pada tahun 2016 sebanyak 26 orang, pada tahun 2017 sebanyak 30 orang, pada tahun 2018 sebanyak 25 orang, pada tahun 2019 sebanyak 30 orang, dan tahun 2020 sebanyak 23 orang. Tingkat absensi

paling tinggi terjadi pada tahun 2017 dan 2019 sebanyak 30 orang, sementara tingkat absensi paling sedikit terjadi pada tahun 2020 sebanyak 23 orang dan jumlah absensi selama 5 tahun sebanyak 134 orang.

Pentingnya *locus of control* sebagai daya dorong yang mengakibatkan seorang karyawan ingin mengerahkan kemampuan untuk melaksanakan tanggung jawabnya dalam rang mencapai tujuan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yang memegang peranan penting dalam fungsi operasional organisasi atau instansi.

Locus of Control salah satu tipe kepribadian. *Locus of control* terbagi 2 yaitu *Internal Locus Of Control* dan *External Locus Of Control*. Pusat kendali atau *locus of control* merupakan sebuah variabel yang seringkali dikaitkan dengan *Self Esteem*, kepuasan kerja, etika kerja atau kinerja. Pusat kendali menjadi penting karena kontrol kinerja seseorang bisa diukur dari kemampuan seseorang dalam menguasai peristiwa yang terjadi pada dirinya.

Mantis dan Roesleer (2010) menyatakan bahwa *Internal Locus Of Control* merupakan cara pandang bahwa hasil yang baik atau buruk dapat diperoleh melalui tindakan sesuai kapasitas diri (dapat dikontrol) atau faktor dari dalam diri sendiri. Sedangkan, *Eksternal Locus Of Control*, cara pandang bahwa keberhasilan atau kegagalan disebabkan oleh faktor diluar diri sendiri atau di luar faktor kontrol dirinya seperti keberuntungan, kesempatan, peluang, takdir, dan sebagainya.

Pembawaan *eksternal locus of control* adalah meraka yang merasa bahwa keberhasilan dan kegagalan atas suatu kejadian merupakan disebabkan oleh faktor luar atau orang lain. Individu yang memiliki pribadi ini tidak menutup

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

kemungkinan dapat memberikan pengaruh terhadap prestasinya. Karena baik tidaknya seorang pimpinan dalam menyikapi individu tersebut akan mempengaruhi prestasinya, ketika pimpinan atau faktor luar individu dapat mendukung individu tersebut, maka akan memberikan kinerja yang baik, namun akan berdampak tidak baik apabila hal tersebut dibiarkan.

Berikut adalah hasil wawancara yang didapatkan tanggal 06 Februari 2021 dari pimpinan dan 2 karyawan pada PT. Duta Mentari Raya Desa Kebun Lado Kabupaten Kuantan Singingi.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan pada tanggal 06 Februari 2021 bersama pimpinan dan 2 karyawan pada PT. Duta Mentari Raya Desa Kebun Lado Kabupaten Kuantan Singingi dapat dikatakan bahwa terwujudnya tujuan perusahaan tidak lepas dari berbagai hal misalnya dengan melakukan pengawasan terhadap karyawan untuk memaksimalkan kinerja karyawan, menjalankan setiap program-program perusahaan, dan saling bekerja sama antar karyawan dan pimpinan. ada beberapa karyawan yang menunda pekerjaan dan kurang bertanggung jawab atas pekerjaannya sehingga tujuan perusahaan pun tidak tercapai secara maksimal. Selain masalah tersebut, ada juga karyawan yang kurang berinisiatif dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.

Sejauh ini karyawan kurang bisa memenuhi pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan. Sehingga perusahaan senantiasa melakukan pengawasan dan peringatan kepada karyawan agar dapat melakukan pekerjaan sesuai standar yang diterapkan. Tercapainya tujuan perusahaan tidak semata-mata dari pengawasan dan peringatan dari pihak perusahaan tapi juga andil dari

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

kemampuan atau soft skill yang dimiliki karyawan. Pihak manajemen perusahaan sangatlah berperan aktif dalam menentukan strategi pengawasan kerja karyawan.

Dari hasil wawancara tersebut maka diperoleh informasi guna mendukung dilaksanakannya penelitian. Penelitian ini dilakukan karena ada beberapa hal yang menarik yaitu di mana kondisi setiap karyawan memiliki kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, kurangnya tanggung jawab, kurangnya disiplin, dan rendahnya keinginan untuk sukses dan lain sebagainya. Jika dikaitkan dengan peran *locus of control* tentu ini berkaitan, karena *locus of control* di dalamnya membahas tentang individu dan kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu. Setiap individu yang memiliki *locus of control* yang tinggi berkecenderungan memberikan hasil kerja yang baik. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja karena kontrol internalnya yaitu kemampuan kerja dan tindakan kerja memberikan keberhasilan dalam bekerja. Sedangkan ada pula karyawan yang merasa bahwa terdapat kontrol eksternal di luar dirinya yang mendukung hasil pekerjaan yang dilakukannya. Satu hal yang penting adalah bahwa perasaan karyawan tentang *locus of control*, baik internal maupun eksternal mempunyai pengaruh yang berbeda pada prestasi kerja karyawan. Maka asumsi peneliti adalah ketercapaian prestasi kerja karyawan PT. Duta Mentari Raya disebabkan oleh faktor *locus of control*.

Ciri pembawaan *internal locus of control* adalah mereka yang yakin bahwa suatu kejadian selalu berada dalam rentang kendalinya dan kemungkinan akan mengambil keputusan yang lebih etis dan independen. Oleh karena itulah maka dapat disimpulkan prestasi juga dipengaruhi oleh tipe personalitas individu-

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

individu dengan *internal locus of control* lebih banyak berorientasi pada tugas yang dihadapinya sehingga akan meningkatkan prestasi kerja mereka.

Beberapa fenomena yang menunjukkan adanya sifat-sifat *eksternal locus of control* ditunjukkan dengan hal-hal sebagai berikut diantaranya kurangnya rasa tanggung jawab atas beban yang seharusnya diselesaikan, masalah lain yang timbul adalah mengenai kedisiplinan terdapat karyawan yang masih datang terlambat, lalu acuh pada waktu kerja dalam kata lain keluar sebelum waktu kerja selesai. Pada kasus ini dapat dikatakan individu tersebut memiliki *locus of control* yang rendah.

Work environment memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi, tetapi dalam penerapannya secara umum masalah lingkungan kerja ini kurang mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan. Lingkungan kerja yang baik meliputi kondisi fisik dan non fisik yang berada di sekeliling karyawan sewaktu melaksanakan pekerjaan. Suasana kerja yang nyaman dapat memberikan rasa puas bagi tenaga kerja. Kepuasan kerja hanya dapat diperoleh atau diciptakan apabila faktor-faktor yang mempengaruhi kerja dan pengaruh lingkungan kerja terhadap aspek prestasi kerja karyawan dapat diperbaiki secara optimal. Lingkungan kerja yang tidak baik menyebabkan berkurangnya gairah kerja, disamping itu lingkungan yang tidak baik juga menyebabkan menurunnya produktivitas kerja.

Burrohman (2018) *work environment* yang baik juga mendorong karyawan bekerja dengan aman dan nyaman, sehingga target yang diberikan perusahaan dapat dicapai oleh karyawan. Karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan sekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja, selama

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja, sehingga apapun yang ada disekitar karyawan mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja (*work environment*) adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi pada perusahaan terkait, dapat dikatakan bahwa penerangan di kantor kurang baik sehingga membuat karyawan tidak nyaman berada di kantor. Selain itu, penggunaan warna dinding yang kurang cocok sehingga menurunkan fokus pada karyawan. Perusahaan sudah menyediakan alat keamanan bagi setiap karyawan namun tidak seluruh karyawan menggunakan alat keamanan kerja dengan baik. Seperti tidak menggunakan penutup telinga sehingga bisa merusak pendengaran dalam jangka waktu panjang, tidak menggunakan helm dan sepatu yang sesuai standar perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Gambar 1. 1 Work Environment Bagian Kantor PT. Duta Mentari Raya Desa Kebun Lado Kabupaten Kuantan Singingi

Work environment merupakan hal yang paling penting untuk diperhatikan pihak manajemen bila menginginkan setiap karyawannya dapat memberikan kontribusi yang positif. Lingkungan kerja yang kondusif menjadi harapan bagi seluruh karyawan agar dapat bekerja dengan nyaman. Seperti yang terlihat pada gambar 1.1, ruangan kerja di PT Duta Mentari Raya kurang memadai, dikarenakan tata letak yang kurang tepat sehingga tidak terjadinya alur kerja yang efektif dan efisien.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



(a)



(b)

Gambar 1. 2 Work Environment Pengolahan Sawit PT. Duta Mentari Raya Desa Kebun Lado Kabupaten Kuantan Singingi

Dari gambar 1.2 dapat dilihat bahwa suhu udara di pabrik lebih panas dibandingkan diluar pabrik. Akan tetapi keadaan seperti ini sudah menjadi suatu kebiasaan bagi karyawan yang bekerja dibagian pabrik. Suara mesin pabrik yang bising juga akan mengganggu kenyamanan dalam pendengaran. Seperti yang kita ketahui bahwa dalam jangka panjang kebisingan akan merusak pendengaran atau menimbulkan ketulian.

Didalam pabrik juga diberi lampu penerangan, hanya saja ada beberapa titik atau tempat yang tidak terjangkau oleh penerangan. Padahal penerangan yang baik akan berpengaruh terhadap prestasi karyawan. Dimana penerangan yang buruk (kurang pencahayaan) ditempat kerja akan mengakibatkan mata lelah dan kecelakaan kerja. Disisi lain, penerangan juga berpengaruh pada keselamatan kesehatan pekerja seperti silau dan sakit kepala.

Oleh sebab itu, perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja yang baik. Karena lingkungan kerja adalah faktor yang sangat berpengaruh untuk

meningkatkan prestasi kerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan ketenangan sehingga terciptanya kinerja yang baik sehingga berdampak terhadap prestasi kerja karyawan.

Job satisfaction juga penting untuk aktualisasi diri, karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Sedangkan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasa mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik, kurang aktif dalam serikat karyawan, dan berprestasi kerja lebih baik dari pada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan, terutama karena menciptakan keadaan positif didalam lingkungan kerja perusahaan.

Afandi (2018) kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Jika seorang karyawan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan memiliki produktivitas yang baik. Sebaliknya jika karyawan memiliki sifat kepuasan yang rendah terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut kemungkinan besar akan memiliki produktivitas yang rendah terhadap pekerjaannya yang akan memicu terjadinya pemangkiran serta tidak adanya komitmen dalam berorganisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 1.2 Data Turn Over (Keluar Masuk) Karyawan pada PT. Duta Mentari Raya Desa Kebun Kabupaten Kuantan Singingi

Tahun	Jumlah Karyawan yang Masuk	Jumlah Karyawan yang Keluar	Karyawan akhir Tahun
2016	0	0	55
2017	7	2	60
2018	8	3	65
2019	9	3	71
2020	2	15	58

Sumber: PT. Duta Mentari Raya Desa Kebun Lado Kab. Kuantan Singingi 2021

Dari data turn over yang didapat dapat diketahui bahwa keluar masuknya karyawan pada PT. Duta Mentari Raya Desa Kebun Lado Kabupaten Kuantan Singingi mengalami peningkatan dan penurunan setiap tahunnya. Jumlah karyawan yang banyak keluar pada tahun 2020 dan jumlah yang paling banyak masuk adalah tahun 2019. Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan PT. Duta Mentari Raya diperoleh alasan tingginya keluar masuknya karyawan diduga rendahnya kepuasan kerja karyawan, disebabkan mereka merasa kurang puas dengan lingkungan kerja yang tidak nyaman, hubungan yang kurang harmonis, dan dampak dari pandemi Covid-19. Sehingga karyawan memutuskan untuk mengundurkan diri dari perusahaan.

Dari tabel diatas, dapat diketahui *turn over* perusahaan mengalami peningkatan dan penurunan setiap tahunnya, adapun jumlah karyawan yang keluar dalam 5 tahun terakhir mengalami peningkatan yang didasari alasan prestasi kerja yang tidak meningkat atau *stuck* diposisi awal masuk perusahaan dan dampak dari pandemi Covid-19. Hal ini dikarenakan rendahnya prestasi kerja karyawan di PT. Duta Mentari Raya Desa Kebun Lado Kabupaten Kuantan Singingi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hal ini tentu menjadi masalah bagi perusahaan karena dengan adanya tingkat *turn over* karyawan yang tinggi tentunya sedikit banyak akan mengganggu kestabilan perusahaan seperti ketika keluarnya seorang karyawan perusahaan harus segera mencari pengisi kekosongan tempat yang ditinggalkan seorang karyawan yang keluar tadi agar tetap menjaga kestabilan perusahaan akan tetapi dilain sisi masuknya karyawan menimbulkan permasalahan lain diantaranya waktu seorang karyawan untuk beradaptasi dan juga pengeluaran biaya untuk perekrutan karyawan.

Berdasarkan fenomena yang penulis kemukakan diatas, maka penulis tertarik mengangkat masalah ini menjadi sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh *Locus Of Control*, *Work Environment* Dan *Job Satisfaction* Terhadap *Work Performance* Karyawan Pada PT. Duta Mentari Raya Desa Kebun Lado Kabupaten Kuantan Singingi”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah diatas maka penuliss merumuskan masalah di dalam penelitian ini sebagai berikut :

Apakah *Locus Of Control* berpengaruh secara parsial terhadap *Work Performance* karyawan pada PT. Duta Mentari Raya Desa Kebun Lado, Kabupaten Kuantan Singingi ?

Apakah *Work Environment* (Lingkungan Kerja) berpengaruh secara parsial terhadap *Work Performance* karyawan pada PT. Duta Mentari Raya Desa Kebun Lado, Kabupaten Kuantan Singingi ?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Apakah *Job Satisfaction* (Kepuasan Kerja) berpengaruh secara parsial terhadap *Work Performance* karyawan pada PT. Duta Mentari Raya Kecamatan Kebun Lado, Kabupaten Kuantan Singingi ?

Apakah *Locus Of Control*, *Work Environment*, dan *Job Satisfaction* berpengaruh secara simultan terhadap *Work Performance* karyawan pada PT. Duta Mentari Raya Kecamatan Kebun Lado, Kabupaten Kuantan Singingi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan masalah yang disebutkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui *Locus Of Control* berpengaruh secara parsial terhadap *Work Performance* karyawan pada PT. Duta Mentari Raya Desa Kebun Lado, Kabupaten Kuantan Singingi.
2. Untuk mengetahui *Work Environment* berpengaruh secara parsial terhadap *Work Performance* karyawan pada PT. Duta Mentari Raya Kecamatan Kebun Lado, Kabupaten Kuantan Singingi.
3. Untuk mengetahui *Job Satisfaction* berpengaruh secara parsial terhadap *Work Performance* karyawan pada PT. Duta Mentari Raya Kecamatan Kebun Lado, Kabupaten Kuantan Singingi
4. Untuk mengetahui *Locus Of Control*, *Work Environment* dan *Job Satisfaction* berpengaruh secara simultan terhadap *Work Performance* karyawan pada PT. Duta Mentari Raya Kecamatan Kebun Lado, Kabupaten Kuantan Singingi.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah 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.

Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan dibidang manajemen, khususnya masalah *locus of control*, *work environment*, *jon satisfaction* dan *Work Performance* karyawan.

Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan atau instansi untuk mengetahui arti pentingnya *locus of control*, *work environment* dan *job satisfaction* sehingga dapat meningkatkan *Work Performance* karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak yang ingin meneliti permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk dapat memberikan gambaran secara umum dan memudahkan pembahasan proposal penelitian ini, pembahasan dilakukan secara komprehensif dan sistematis meliputi :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini dikemukakan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini berisikan landasan teori yang melandasi pembahasan penelitian ini, hipotesis serta variabel penelitian.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang : lokasi dan waktu penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampe, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini akan menguraikan sejarah singkat perusahaan, struktur perusahaan, dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bab yang memaparkan tentang hasil yang diperoleh selama penelitian serta pembahasan.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini mengemukakan tentang kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta saran yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi oleh perusahaan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia atau yang sering dikenal dengan *Human Resource management* merupakan aset kritis organisasi yang tidak hanya diikuti sertakan dalam filosofi perusahaan tetapi juga dalam proses perencanaan strategis. Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Eksistensi sumber daya manusia itulah yang terdapat dalam organisasi yang kuat. Mencapai kondisi yang diharapkan diperlukan adanya manajemen terhadap sumber daya manusia secara memadai sehingga terciptalah sumber daya manusia yang berkualitas, loyal dan berprestasi.

Menurut **Irham (2017)** manajemen sumber daya manusia (*Human Resource Management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Menurut **Armstrong (2016)** Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai pendekatan strategis, integrasi dan koheren terhadap pekerjaan, pengembangan dan kesejahteraan karyawan yang bekerja pada organisasi tersebut.

Menurut **Hasibuan (2014)** Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.

Hasibuan (2013) manajemen sumber daya manusia mempunyai komponen-komponen yang merupakan bagian dari tenaga kerja manusia, komponen tersebut saling mendukung satu sama lainnya di dalam perusahaan. Adapun komponen tersebut dapat dibedakan menjadi tiga hal, diantaranya:

1. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendekatan itu tidak ditentukan tergantung laba yang dicapai perusahaan tersebut.

2. Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai.

3. Pemimpin

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai tujuan.

2.1.1 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Sutrisno (2011)** fungsi manajemen sumber daya manusia adalah 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.

F. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu mewujudkan tujuan.

2. Pengorganisasian

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

3. Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan member petunjuk kepada karyawan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana apabila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan. Pengendalian pegawai meliputi, kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

6. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendaknya sesuatu dengan pekerjaan masa kini maupun masa akan datang.

7. Pengintegrasian

Merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Disatu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan dilain pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

8. Pemeliharaan

Merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas, agar karyawan tetap mau bekerjasama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

9. Kedisiplinan

Merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan merupakan kunci terwujudnya organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan,

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.

maka sulit untuk mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusannya hubungan kerja seseorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun atau sebab lainnya.

2.2 *Work Performance* karyawan

2.2.1 Pengertian *Work Performance* Karyawan

Menurut **Sutrisno (2012)** *Work Performance* (Prestasi kerja) adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Menurut **Hasibuan (2013)** mengatakan *Work Performance* (Prestasi Kerja) adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut **Mangkunegara (2012)** prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Menurut **Sastrohadiwiryo (2013)** prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work Performance* karyawan

Prestasi kerja merupakan sesuatu yang dihasilkan oleh karyawan bagi perusahaan. Sesuatu yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan peran dan tanggung jawab dalam pekerjaannya yang didasari oleh kemampuan, pengetahuan maupun motivasi. Tinggi rendahnya prestasi kerja yang dihasilkan tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut **Mathis dan Jackson dalam Widodo (2015)** mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi diantaranya yaitu:

a. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge* dan *skill*) artinya karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja.

c. Faktor *Locus of Control*

Individual *locus of control* merupakan salah satu variable kepribadian (*personality*), yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol diri sendiri.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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.

d. Faktor *Environment* (Lingkungan Kerja)

Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi

e. Faktor *Job Satisfaction* (Kepuasan Kerja)

Bahwa kepuasan kerja suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima.

2.2.3 Kriteria dan Jenis Informasi yang Digunakan Dalam Menilai *Work Performance* karyawan

Menurut **Sedarmayanti (2011)** menyatakan terdapat tiga jenis kriteri prestasi kerja, yaitu:

- a. Kriteria berdasarkan sifat memusatkan pada karakteristik pribadi karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi dan keterampilan memimpin merupakan sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidakdicapai seseorang dalam pekerjaannya.
- b. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria ini penting bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar pribadi.
Kriteria berdasarkan hasil. Dengan semakin ditekankannya produktivitas dan daya saing internasional, kriteria berdasarkan hasil semakin populer . kriteria ini terfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan dari pada bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan. Kriteria berdasarkan hasil, mungkin tepat jika

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

organisasi tidak peduli bagaimana hasil dicapai, tetapi tidak tepat untuk setiap pekerjaan. Kriteria ini sering di kritik kerana sering meninggalkan aspek kritis pekerjaan yang penting, seperti kualitas yang mungkin sulit dikualifikasikan.

Menurut **Sunyoto (2012)** menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja dapat diukur melalui:

1. Mutu Kerja, berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan, dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.

2. Kualitas Kerja, berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya.

3. Ketangguhan, berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu libur dan keterlambatan hadir di tempat kerja.

4. Sikap, merupakan sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap tanggung jawab mereka terhadap sesama teman, dengan atasan dan seberapa jauh tingkat kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.2.4 Indikator-Indikator *Work Performance* karyawan

Menurut **Sutrisno (2012)** ada 6 indikator-indikator yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yaitu :

a. Hasil kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

b. Pengetahuan pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari 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.

Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

d. Kecekatan mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

e. Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

f. Disiplin waktu dan absensi Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

2.3 *Locus Of Control*

2.3.1 *Pengertian Locus of Control*

Menurut **Dewi (2014)** menyatakan *locus of control* adalah sifat kepribadian seseorang dalam menginterpretasikan kesuksesan dan kegagalan yang dialami berasal dari faktor internal diri atau faktor eksternal.

Menurut **Widyaningrat (2014)** *locus of control* menunjukkan seberapa besar keyakinan seseorang mengenai hubungan antara perbuatan yang dilakukan dengan hasil yang diterima.

Menurut **Myers (2013)**, menyatakan bahwa *locus of control* adalah persepsi tentang bagaimana seseorang dapat mengendalikan takdirnya..

Menurut **Robbins & Judge (2014)** *define locus of control as the degree to which individuals believe that they are determinants of their own destiny. Locus of control is influenced by internal dan external factors. Internal is the attitude of the*

individual who has a belief that he is the holder of whatever happens to himself, while the external is someone who has the belief that what happens to them is controlled by external forces such as luck and opportunity.

2.3.2 Jenis-jenis *Locus Of Control*

1. *Internal Locus of Control*

Menurut Wahyuni dkk (2016) *internal locus of control* ialah apabila seseorang meyakini bahwa apa yang terjadi selalu terjadi dalam kontrolnya dan dia selalu mengambil peran serta bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan, *internal locus of control* yang semakin tinggi dapat mendorong peningkatan *work performance* karyawan.

2. *Eksternal Locus of Control*

Schermerson (2011) menilai bahwa seseorang dengan *eksternal locus of control* lebih mudah menyalahkan orang lain dan faktor-faktor luar terhadap apa yang terjadi pada mereka. Modese dan Patient (2017) menyatakan *eksternal locus of control* akan merasa setiap kejadian yang dialami dalam hidupnya berada diluar kendalinya, misalnya karena kebetulan, nasib atau sebuah keberuntungan dan untuk orang dengan *eksternal locus of control* akan dominan merasa memiliki peranan atau kekuatan dalam setiap hal yang terjadi dalam hidupnya.

Locus Of Control yang berbeda bisa mencerminkan motivasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda, dimana *locus of control* internal akan cenderung lebih sukses dalam karier mereka dibandingkan *locus of control* eksternal, dikarenakan level kerja mereka yang cenderung lebih tinggi, adanya promosi yang lebih cepat dan mendapatkan uang yang lebih (Saputra, 2012)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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.

2.3.3 Karakteristik *locus of control*

Perbedaan karakteristik *internal locus of control* dan eksternal sebagai berikut:

- a. Suka bekerja keras
- b. Memiliki inisiatif yang tinggi
- c. Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah
- d. Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin
- e. Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.

Sedangkan *eksternal locus of control* memiliki karakteristik sebagai berikut:

- a. Kurang memiliki inisiatif
- b. Mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya faktor luarlah yang mengontrol.
- c. Kurang mencari informasi.
- d. Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antar usaha dan kesuksesan.
- e. Lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang lain.

2.3.4 Indikator *Locus Of Control*

Menurut Sanjiwani dan Wisadha (2016) indikator-indikator untuk mengukur *locus of control internal* dan *eksternal*.

Locus Of Control Internal

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- a. Kemampuan

Individu yang dimiliki *internal locus of control* percaya pada kemampuan yang mereka miliki. Kesuksesan dan kegagalan sangat dipengaruhi oleh kemampuan mereka.

- b. Minat

Individu yang memiliki *internal locus of control* memiliki minat yang lebih besar terhadap kontrol perilaku, peristiwa dan tindakan mereka.

- c. Usaha

Individu yang memiliki *internal locus of control* bersikap pantang menyerah dan akan berusaha semaksimal mungkin untuk mengontrol perilaku mereka.

2. *Locus Of Control Eksternal*

- a. Nasib

Individu yang dimiliki *eksternal locus of control* percaya akan firasat baik, buruk. Mereka akan menganggap kesuksesan dan kegagalan yang mereka peroleh sudah ditakdirkan dan mereka tidak dapat merubah kembali peristiwa yang telah terjadi.

- b. Sosial ekonomi

Individu yang dimiliki *eksternal locus of control* menganggap setiap orang memiliki sosial ekonomi dan mereka sangat mempercayai adanya keberuntungan.

- c. Pengaruh orang 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.

Individu yang dimiliki *eksternal locus of control* sangat mengharapkan bantuan orang lain dan menganggap bahwa orang yang memiliki kekuasaan lebih yang lebih tinggi dari mereka, mempengaruhi perilakunya.

2.4 Work Environment

2.4.1 Pengertian Work Environment

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Berikut ini pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh para ahli:

Menurut **Afandi (2018)** Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Menurut **Jayaweera (2015)** lingkungan kerja merupakan bagian dari keselamatan kerja para karyawan terkait dengan kondisi lapangan yang menjadi bagian terpenting dalam proses penciptaan sebuah lingkungan kerja.

Menurut **Sunyoto (2013)** mendefenisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, music, penerangan dan lain-lain.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Menurut **Hasibuan (2013)** memberikan pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berhubungan langsung dengan karyawan atau pekerja. Baik secara non fisik yang mempunyai dampak langsung kepada para pekerja atau karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut **NitiseMITO (2013)** menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, penerangan yang memadai, dan lain-lain.

Menurut **Farh (2012)** *employee will and are always contented when they feel their immediate environment; both physical sensations and emotional states are in tandem with their obligations. And how well employees connect with their organization's immediate workplace environment, influences to a great extent their error rete levels, effeciency and innovativeness, collaborations with other employees, absenteeism and ultimately their retention (Leblebici 2012)*

2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work Environment

Sedarmayanti (2013) adapun faktor-faktor dari lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

a. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Oleh sebab itu perlu

diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

Temperatur/Suhu Udara

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasannya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan diri dengan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

c. Kelembapan

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

Sirkulasi Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

apabila kadar oksigen, dalam udara telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau an yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya segar adalah adanya taman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukup oksigen disekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat ada tanaman tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e. Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menyibukan untuk para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Bahkan menurut penelitian, kebisingan bisa menyebabkan kematian, kerana pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindari agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

f. Getaran Mekanis

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yaitu sebagian dari getaran ini sampai ketubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena teraturnya, baik tidak teratur dalam insensitas maupun frekuensinya. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

konsentrasi bekerja, mengakibatkan kelelahan dan timbul beberapa penyakit mata, syaraf, peredaran darah, otot tulang, dan lain-lain.

Bau-Bauan Tidak Sedap

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan terjadi terus menerus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

Pewarnaan

Memberikan pewarnaan yang lembut pada ruangan kerja akan mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja para karyawannya. Dalam lingkungan kerja harus diperhatikan tentang masalah warna sebab warna mempengaruhi jiwa seseorang yang ada disekitarnya.

i. Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

Musik

Musik yang mengalun merdu menimbulkan suasana gembira, sehingga dapat diharapkan mereka akan berkurang kelelahannya dan bersemangat dalam bekerja. Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang untuk bekerja.

Keamanan Bekerja

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 Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja teta dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dan memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan.

Hubungan Atasan dan Bawahan

Yaitu interaksi antara atasan dan bawahannya yang dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan menahan karyawan agar tetap dalam organisasi.

m. Hubungan Sesama Rekan Kerja

Dalam suatu perusahaan para karyawan cenderung membentuk kelompok informal yang dapat memberikan kepusan serta keefektifan kerja. Dengan demikian dinamika kelompok yang berlaku dalam suatu organisasi dapat memberikan pengaruh yang sangat besar bagi para karyawan.

2.4.3 Tujuan dan Manfaat *Work Environment*

Tujuan utama pengaturan lingkungan kerja adalah naiknya produktivitas pegawai atau perusahaan. Oleh karenanya pengadaan fasilitas lingkungan kerja yang baik sangat mendukung produktivitas karyawan. Fasilitas kerja yang baik diberikan secukupnya saja dalam artian sesuai dengan kebutuhan untuk bekerja saja jangan terlalu berlebihan membuat karyawan merasa terlalu dimanja bekerja, sehingga hasil yang dicapai tidak sesuai yang diharapkan.

Lingkungan kerja yang aman, sehat dan nyaman memiliki berbagai manfaat bagi karyawan dan perusahaan. Menurut **Rivai (2013:793)** mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat adalah 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.

1. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
 2. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
 3. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
 4. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
 5. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
 6. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan.
- Upaya-upaya yang perlu dilakukan oleh manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan membuat para karyawan merasa nyaman karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi baik atau tidaknya kinerja karyawan sehingga meningkatkan prestasi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung karyawan untuk memiliki kinerja yang positif sedangkan lingkungan kerja yang buruk akan mendukung karyawan untuk memiliki kinerja yang negatif.

2.4.4 Jenis-Jenis Work Environment

Menurut **Sedarmayanti (2011)** jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu :

- a. Lingkungan Kerja Fisik

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori yaitu:

1. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembapan dan sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

2.4.5 Indikator-Indikator *Work Environment*

Menurut Sedarmayanti (2011) yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja (environment) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan

Penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3. Suara bising

Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktifitas kerja meningkat.

4. Penggunaan warna

Menata warna ditempat kerja perlu dipealajari dan direncanakan dengan sebaik-baik nya. Hal ini dapat di maklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

5. Ruang gerak yang diperlukan

Guna menjaga tempat dan kondisi dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya runag gerak setiap karyawan.

6. Keamanan kerja

Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat di manfaatkan tenaga satuan petugas keamanan.

7. Hubungan karyawan

Salah satu upaya untuk menjaga hubungan karyawan ditempat kerja, dapat dilihat hubungan karyawan bawahan dengan pimpinan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

2.5 *Job Satisfaction*

2.5.1 *Pengertian Job Satisfaction*

Setiap orang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempat bekerjanya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu.

Menurut **Afandi (2018)** kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Menurut **Sinambela (2016)** kepuasan kerja adalah Perasaan senang atau tidak senang yang relatif misalnya: “Saya senang melakukan tugas yang beraneka” yang berada dari pemikiran objektif, melalui pernyataan “pekerjaan saya rumit dan keinginan perilaku, seperti pernyataan “ saya sedang merencanakan untuk tidak lagi melakukan pekerjaan ini dalam tiga bulan.

Menurut **Titisari (2014)** kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri.

Menurut **Colquit, Lepine & Wesson (2017)** *job satisfaction is the level of satisfaction or pleasure that an employee gets as a result of his assessmant of the work ge does or the work experience he has ever experienced*

2.5.2 *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Job Satisfaction*

Menurut **Nuraini (2013)** ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

F. Upah yang Cukup

Upah yang cukup untuk kebutuhan merupakan keinginan setiap karyawan. Untuk tercapainya hal tersebut ada diantara para karyawan yang menggiatkan diri dalam bekerja atau menambah pengetahuannya dengan mengikuti kursus.

2. Perlakuan yang Adil

Setiap karyawan ingin diperlakukan secara adil, tidak hanya dalam hubungan dengan upah tetapi juga dalam hal-hal yang lain, untuk dapat menciptakan persepsi yang sama antara atasan dengan bawahan mengenai makna adil yang sesungguhnya, maka perlu diadakan komunikasi yang terbuka antara mereka.

3. Ketenangan Bekerja

Setiap karyawan menginginkan ketenangan, bukan saja hubungan dengan pekerjaan, tetapi juga menyangkut kesejahteraan keluarganya.

4. Perasaan Diakui

Setiap karyawan ingin diakui sebagai karyawan yang berharga dan sebagai anggota kelompok yang dihormati. Hal ini berhubungan dengan kegiatan-kegiatan diluar tugas pekerjaan, seperti: Olahraga, kesenian dan lain-lain.

5. Penghargaan atas Hasil Kerja

Para karyawan menginginkan agar hasil karyanya dihargai, hal ini bertujuan agar karyawan merasa senang dalam bekerja dan akan selalu bekerja dengan segiat-giatnya.

6. Penyaluran Perasaan

Perasaan tertentu yang menghinggapi para karyawan bisa menghambat gairah kerja. Hal ini dapat diatasi melalui komunikasi dua arah secara timbal balik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

2.5.3 Indikator-Indikator *Job Satisfaction*

Menurut **Siagian (2011)**, indikator yang digunakan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan (*work satisfaction*) adalah :

- a. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
- b. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- c. Rekan sekerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
- d. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam melaksanakan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
- e. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.
- f. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan kerja fisik dan psikologis.

2.5.4 Tolak Ukur *Job Satisfaction*

Dalam mengukur tingkat kepuasan kerja seseorang perlu diketahui faktor-faktor apa saja yang menjadi tolak ukurnya. **Robbins (2010)** menjelaskan lima faktor yang dapat menjadi tolak ukur kepuasan kerja, Antara 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.

- a. Kepuasan dengan gaji
- b. Kepuasan dengan promosi
- c. Kepuasan dengan rekan kerja
- d. Kepuasan dengan atasan
- e. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri

2.5.5 Teori *Job Satisfaction*

Menurut Wexley dan Yukl dalam Sunyoto (2012) ada tiga macam teori kepuasan kerja yang lazim dikenal, yaitu:

1. *Discrepancy Theory*

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter. Ia mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan dan dirasakan. Kemungkinan Locke menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung pada *discrepancy* antara *should be (expectation needs or value)* dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh melalui pekerjaan. Menurut penelitian yang dilakukan Wanous dan lawer yang dikutip dari Wexley dan Yukl, menemukan bahwa sikap karyawan terhadap pekerjaan tergantung bagaimana *discrepancy* itu dirasakannya.

2. *Equity Theory*

Equity Theory Prinsip teori ini adalah bahwa orang yang akan merasa puas dan tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*). Perasaan *Equity* dan *inequity* atas situasi, diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor dan pemerintah dipengaruhi oleh motivasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Prinsip teori ini bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan tidak merupakan variabel yang kontiniu. Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Frederick Herzberg tahun 1959. Beliau membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaan menjadi dua kelompok yakni:

- a. *Satisfiers* atau motivator adalah situasi yang membuktikannya sebagai kepuasan kerja, yang terdiri dari *achievement, recognition, work itself, Responsibility and advancement*.
- b. *Dissatisfier (Hygiene Factors)* adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari *company policy and admistration, supervision, technical, salary, interpersonal, ralation, working condition, job security and status*. Menurut teori ini perbaikan *salary* dan kondisi kerja tidak akan menghilangkan ketidakpuasan tetapi hanya mengurangi ketidakpuasan kerja. Selanjutnya Herzberg mengemukakan bahwa yang dapat memacu orang bekerja dengan baik dan bergairah hanyalah kelompok *satisfiers*.

2.5.6 Penyebab Ketidakpuasan Kerja

Terdapat banyaknya variable yang menyebabkan puas tidaknya seorang dalam pekerjaannya. Menurut **Sinambela (2016)** adalah sebagai berikut:

1. Pemenuh Kebutuhan

Dalam hal ini, kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan yang memberikan kesempatan kepada individu untuk memenuhi kebutuhan. Hal ini

terkait teori Maslow, yang mengemukakan bahwa kebutuhan manusia pada dasarnya dapat diklasifikasikan secara berjenjang dalam lima tingkatan.

2 Perbedaan

Kepuasan menurut faktor ini merupakan sejauh mana hasil dapat memenuhi harapan, yang mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dalam pekerjaan.

3 Pencapaian Nilai

Dalam hal ini, menunjukkan bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting. Nilai yang diharapkan satu orang dengan orang lain pasti berbeda baik kuantitas maupun kualitas dari nilai tersebut.

4. Keadilan

Keadilan berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja.

5. Komponen Genetik

Kepuasan dalam hal ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Indikator yang dijadikan acuan untuk melihat kepuasan kerja ini dihubungkan dengan lingkungan kerja baik internal (terkait dengan fasilitas, rekan sekerja dan lain-lain) maupun internal.

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 Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

2.6 Pengaruh Antar Variabel

2.6.1 Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap *Work Performance* karyawan

Locus Of Control berkaitan dengan kepribadian, yang dimana *locus of control* itu adalah pusat letak kendali yang menunjukkan sejauh mana individu meyakini bahwa dia dapat mengendalikan faktor-faktor yang mempengaruhi dirinya. Dengan kata lain, *locus of control* dapat menggambarkan hubungan antara perbuatan yang dilakukan dengan akibat atau hasil dari perbuatan tersebut. Selain itu *locus of control* adalah suatu sifat kepribadian tentang bagaimana seseorang mengintreprestasikan hasil dari aktivitas yang dilakukannya.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat **Wulandari, dkk dalam Busro (2017)** yang menyatakan bahwa : *Locus of control* memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja yang dimana *locus of control* atau pusat letak kendali yang menunjukkan pada sejauhmana individu meyakini bahwa dia dapat mengendalikan faktor-faktor yang mempengaruhi dirinya. Dengan kata lain, *locus of control* dapat menggambarkan hubungan antara perbuatan yang dilakukan dengan akibat atau hasil dari perbuatan tersebut.

Locus of control merupakan indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja dan prestasi kerja. Sikap seseorang terhadap pekerjaan yang ditekuni secara potensial dipengaruhi oleh bagaimana persepsi mereka terhadap pekerjaan. *Locus of control* merupakan salah satu aspek karakteristik kepribadian yang dimiliki oleh setiap individu.

2.6.2 Pengaruh *Work Environment* Terhadap *Work Performance* karyawan

Work Environment berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa *Work Environment* yang baik akan menimbulkan rasa nyaman dan senang akan mempengaruhi seseorang untuk lebih giat, tekun dan bersemangat dalam bekerja begitu juga sebaliknya bila keadaan lingkungan kerja buruk maka mengakibatkan menurunnya prestasi kerja karyawan. Dengan demikian pimpinan diharapkan selalu mengupayakan sarana dan prasarana pada sekolah agar lebih memadai sehingga karyawan akan merasa nyaman untuk bekerja, selain itu pimpinan juga diharapkan selalu menciptakan hubungan harmonis kepada karyawan agar karyawan selalu merasa diperlakukan adil dalam lingkungan kerja.

Hasil dari penelitian ini konsisten dengan peneltian **Hazmi (2010)** dan **Ramanda (2013)** yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi pekerja karena pekerja merasa terganggu dalam pekerjaannya, sehingga tidak dapat mencurahkan perhatian terhadap pekerjaannya, sehingga mengakibatkan prestasi kerja karyawan menjadi menurun. Kondisi lingkungan kerja karyawan sangat menentukan prestasi kera karyawan dan kelancaran suatu pekerjaan karena pada dasarnya karyawan bukan mesin yang tanpa hati, semakin tinggi kualitas seseorang maka akan semakin tinggi harapannya tentang kondisi lingkungan kerja karyawan baik. Lingkungan kerja karyawan yang di maksud disini adalah lingkungan kerja fisik dan non fisik, seperti perilaku yang diterima manajemen dan lingkungan tempat kerja itu sendiri (*workplace*) antara lain fasilitas kerja dan keamanan. Apabila lingkungan kerja memungkinkan, maka karyawan akan menjadikan tempat kerja sebagai suatu lingkungan yang menyenangkan 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.

melaksanakan aktivitas kerjanya, sehingga dapat mengurangi rasa lelah yang pada akhirnya akan dapat menimbulkan peningkatan prestasi kerja haryawan.

2.6.3 Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Work Performance* karyawan

Menurut **Sinambela (2012)** kepuasan kerja berhubungan erat dengan prestasi kerja karyawan, seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada perusahaan/organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja mereka. Dengan demikian, juga sebaliknya prestasi yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja berhubungan dengan keterkaitan karyawan pada perusahaan. Jika kepuasan tidak terjaga besar kemungkinan berakibat pada tingginya keluar turn over. Selain itu kepuasan kerja dapat diidentifikasi dari : tingginya kemangkiran dalam pekerjaan dan rendahnya komitmen pada perusahaan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian **Juniantara dan Riana (2015)** menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Penelitian ini serupa dari **Yousef (2017)** menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perubahan organisasi.

2.7 Pandangan Islam

2.7.1 Pandangan Islam Tentang *Locus Of Control*

Locus of control merupakan sumber keyakinan yang dimiliki oleh setiap individu terhadap peristiwa-peristiwa yang terjadi didalam hidupnya yang dipengaruhi oleh faktor dalam dirinya yakni kemampuan, minat dan usahanya atau faktor diluar dirinya seperti nasib, keberuntungan, dan pengaruh orang lain yang lebih berkuasa.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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.

Dalam islam keyakinan pada diri sendiri sangat penting, karena keyakinan membuat seseorang mampu mengerahkan seluruh tindakan dan perilakunya. Tanpa keyakinan seseorang akan selalu merasa dalam keraguan sehingga jiwanya mudah terombang-ambing dan mengikuti arus yang membawanya, ia akan lemah dan rapuh dan akhirnya mudah terpengaruh. Sebagaimana firman Allah SWT didalam surat Ar-ra'ad ayat 11:

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَّالٍ

Artinya : bagi (manusia) dan malaikat-malaikat yang selalu menjaga nya bergiliran, dari depam dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah allah. Sesungguhnya allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. dan apabila allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain dia.

Berdasarkan ayat tersebut kita dapat menarik kesimpulan bahwasanya manusia harus senantiasa berusaha dengan kemampuan yang dimilikinya untuk meraih tujuan yang ingin dicapainya. Sekali optimis dan selalu mawas diri sangat dibutuhkan dalam menjalani kehidupan, dengan mawas diri kita akan berusaha mengkoreksi diri. Allah SWT telah menjanjikan kepada hamba-Nya bahwa segala usaha yang telah dilakukannya akan menuai hasil yang diharapkan apabila dikerjakan dengan sungguh-sungguh. Untuk itu sifat optimis agar tidak pantang menyerah dalam berusaha harus kita terapkan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.7.2 Pandangan Islam Tentang *Work Environment*

Didalam islam memberikan ketenangan dan kenyamanan dalam sebuah tempat kerja adalah sebuah keharusan yang seharusnya diberikan kepada pekerja agar seseorang dapat bekerja dengan baik. Didalam surat Al-Mujadalah ayat 11 dikatakan :

أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحَ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ
 أَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا
 تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya : “Wahai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu, berikanlah kelapangan di dalam majelis-majelis, maka lapangkanlah. Niscaya Allah SWT akan memberikan kelapangan untukmu. Apabila dikatakan berdirilah kamu, maka berdirilah. Niscaya Allah SWT akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman diantara mu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Allah SWT maha teliti atas apa yang kamu kerjajaka.”

Isi kandungan Surat Mujadalah ayat 11 diatsa apabila seseorang berada didalam suatu majelis, hendaknya saling menghormati dan menjaga suasana damai, dengan memberikan kelapangan bagi orang lain. Termasuk disaat kita berada di kantor tempat kita bekerja karena bekerja adalah salah satu bentuk amal soleh untuk mencukupi kebutuhan hidup kita.

2.7.3 Pandangan Islam Tentang *Job Satisfaction*

Jika kepuasan kerja dikaitakan dengan ajaran islam maka yang muncul adalah tentang ikhlas, sabar dan syukur. Ketika hal tersebut dalam kehidupan kita sehari-hari sangat berkaitan dengan permasalahan yang muncul dalam bekerja terutama kepuasan kerja. Bekerja dengan ikhlas, sabar dan bersyukur kadang-

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

kadang memang tidak menjamin menaikkan output. Tapi sebagai proses, bekerja dengan ketika aspek tersebut memberikan nilai tersendiri. Dengan bekerja secara ikhlas dengan disertai dengan sabar dan syukur maka ada nilai kepuasan tertentu yang diperoleh, yang tidak hanya sekedar output. Ketika pekerjaan selesai, maka ada kepuasan yang tidak serta merta berkaitan langsung dengan output yang diperoleh. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Ibrahim ayat 7 yaitu :

وَإِذْ تَأْتِيَنَّكُمْ لِيُنزِلَنَّ سَكْرًا لَا يُزِيدَنَّكُمْ وَلِيُنزِلَنَّ عَلَيْكُمْ آيَاتٍ لِّتَتَّقُوا اللَّهَ وَلِيُنذِرَنَّكُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ ذَكِيمٌ

Artinya : “Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat Pedih.”

2.7.4 Pandangan Islam Tentang Work Performance

Kerja merupakan sumber nilai manusia berarti manusia itu sendiri menentukan nilai atau harga terhadap usahanya sendiri. kegiatan bagi menentukan suatu pekerjaan dan tanggung jawab itu supaya dapat dinilai prestasi kerjanya. Dengan hal ini, Islam menyingkarkan perasaan pilih kasih dalam menilai prestasi seseorang baik dari segi sosial, ekonomi, dan politik. Islam menjadikan kerja sebagai sumber nilai iman dan ukuran yang tanggung jawab berbeda. Allah SWT berfirman dalam surat Al-Najm ayat 39 :

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Artinya : “ Dan sesungguhnya tidak ada balasan bagi seseorang itu melainkan balasan yang diusahakan.”

2.8 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Tabel Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti dan tahun	Judul penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Budi Karyanto (2020)	Pengaruh <i>Locus Of Control</i> dan stress kerja terhadap prestasi kerja karyawan Head Office CV Jasa Alam	<i>Locus Of Control</i> (X1), Stress Kerja (X2), Prestasi Kerja (Y)	Berdasarkan hasil penelitian ditunjukkan dengan secara bersamaan variabel dependent (<i>locus of control</i> dan stress kerja) mempengaruhi variabel bebas (prestasi kerja).
<p>Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana mempunyai dua variabel X yaitu <i>locus of control</i> dan stress kerja sedangkan penulis menggunakan tiga variabel yaitu <i>locus of contro</i>, <i>work environment</i> dan <i>job satisfaction</i>.</p>				
2	Andro Kolombo Rumimpunu, Bernhard Tewal & Rita N. Taroreh (2021)	Pengaruh <i>Locus Of Control</i> dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado	<i>Locus Of Contol</i> (X1), Kepuasan Kerja (X2) Prestasi Kerja (Y)	Hasil Penelitian pengujian hipotesis menunjukka bahwa <i>Locus Of Control</i> dan Kepuasan Kerja secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado
<p>Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana mempunyai dua variabel X yaitu <i>locus of control</i> dan stress kerja sedangkan penulis menggunakan tiga variabel yaitu <i>locus of contro</i>, <i>work environment</i> dan <i>job satisfaction</i>.</p>				

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3	Fauzan SE., M.M (2018)	Pengaruh Sikap Kerja, <i>Team Work</i> dan <i>Locus Of Control</i> Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Muara Bangkahulu.	Sikap Kerja (X1) <i>Team Work</i> (X2) <i>Locus Of Control</i> (X3) <i>Prestasi Kerja</i> (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan dalam sikap kerja, team work, dan locus of control terhadap prestasi kerja.
---	---------------------------	--	--	--

Perbedaan :

Penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan penulis dapat dilihat dari variabel X1 dan X2 dimana penelitian menggunakan sikap kerja dan *team work* sedangkan penulis menggunakan *locus of control* dan *work environment* dan objek penelitiannya.

4	Miftahul Janah Rosmayanti (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja, dan <i>Locus Of Control</i> Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bantul)	Gaya Kepemimpinan Situasioanl (X1) Motivasi Kerja (X2) <i>Locus Of Control</i> (X3) <i>Prestasi Kerja</i> (Y)	Hasil penelitian menunjukka bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial gaya kepemimpinan situasional terhadap prestasi kerja. Motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja. Locus of control secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan locus of
---	----------------------------------	---	--	---

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

				control secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
Perbedaan :				
Penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan dapat dilihat dari objek yang diteliti.				
5	Meila Ginawati, Renny Sri Purwanti, & Kasman (2019)	Pengaruh <i>Locus Of Control</i> dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Suatu Studi Kasus Pada PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya)	<i>Locus Of Control</i> (X1) Motivasi Kerja (X2) Prestasi Kerja (Y)	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa 1). <i>Locus Of Control</i> berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan, artinya semakin baik <i>locus of control</i> maka semakin baik prestasi kerja. 2). Motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, artinya semakin baik motivasi maka semakin baik prestasi kerja. 3). <i>Locus of control</i> dan Motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, artinya semakin baik <i>locus of control</i> dan motivasi maka semakin baik juga prestasi kerja yang diraih.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Perbedaan :

Penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan penulis dapat dilihat dari variabel X2 dimana penelitian menggunakan motivasi kerja sedangkan penulis menggunakan *work environment* dan objek penelitiannya.

6	Rohani Gultom (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Martha Friska Medan.	Lingkungan Kerja (X1) Kompensasi Karyawan (X2) Prestasi Kerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Secara parsial kompensasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja. Secara simultan lingkungan kerja dan kompensasi karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
---	----------------------	--	--	--

Perbedaan:

Penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan penulis dapat dilihat dari objek yang akan diteliti.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

7	Vindi L. Waworuntu & Adolfina (2018)	Pengaruh <i>Locus Of Control</i> dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Suzuki Finance Indonesia	<i>Locus Of Control</i> (X1), Kepuasan Kerja (X2), Prestasi Kerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial <i>locus of control</i> berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Suzuki Finance Indonesia dan secara simultan <i>locus of control</i> kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Suzuki Finance Indonesia.
<p>Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana mempunyai dua variabel X yaitu <i>locus of control</i> dan kepuasan kerja sedangkan penulis menggunakan tiga variabel yaitu <i>locus of contro</i>, <i>work environment</i> dan <i>job satisfaction</i>.</p>				
8	Citra Indah Zuana, Bambang Swasto & Heru Susilo	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang)	Pelatihan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Prestasi Kerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel pelatihan kerja dan lingkungan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
<p>Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan penulis dapat dilihat dari variabel X1 dimana penelitian menggunakan pelatihan kerja sedangkan penulis menggunakan <i>locus of control</i> dan objek penelitiannya.</p>				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.	Moh. Faisol Rahman, Muhammad Mansur & Fahrurrozi Rahman (2014)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PDAM Kabupaten Sumenep	Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) Prestasi Kerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja
----	--	---	---	--

Perbedaan :

Penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan penulis dapat dilihat dari variabel X1 dimana penelitian menggunakan disiplin kerja sedangkan penulis menggunakan *locus of control* dan objek penelitiannya.

10	Miftakul Sulistiyani, Muslichah Erma Widiana & Sutopo (2017)	Pengaruh Stress Kerja, Konflik Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Wonoayu Sidoarjo	Stress Kerja (X1), Konflik Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3), Prestasi Kerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan baik secara simultan maupun secara parsial variabel stress kerja, konflik kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
----	--	---	--	--

Perbedaan :

Penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan penulis dapat dilihat dari variabel X1 dan X2 dimana penelitian menggunakan stress kerja dan konflik kerja sedangkan penulis menggunakan *locus of control* dan *work environment* dan objek penelitiannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

11	Desty Patras, Sri Murni & Arrazi B.H Jan (2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah Manado	Kepuasan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Pemberian Insentif (X3), Prestasi Kerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, lingkungan kerja dan pemberian insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
----	---	--	---	--

Perbedaan :
 Penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan penulis dapat dilihat dari variabel X3 dimana penelitian menggunakan insentif sedangkan penulis menggunakan *job satisfaction* dan objek penelitiannya.

12	Henny Handayani, A.Arifuddin Mane & Ramli Menrapi (2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Bumi Karsa Makassar	Kepuasan Kerja (X1), Semangat Kerja (X2), Prestasi Kerja (Y)	Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
----	--	---	--	--

Perbedaan :
 Penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan penulis dapat dilihat dari variabel X2 dimana penelitian menggunakan semangat kerja sedangkan penulis menggunakan *work environment* dan objek penelitiannya.

13	M.D. Pushpakumari (2008)	<i>The Influence of Job Satisfaction on Work Performance: An Empirical Analysis</i>	<i>Job Satisfaction</i> (X1), <i>Work Performance</i> (Y)	the analysis data revealed that there exists positive cerelation between job satisfaction and work performance
----	--------------------------	---	---	--

Perbedaan :
 Penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan penulis dapat dilihat dari variabel X nya dimana penelitian menggunakan satu variabel yaitu *job*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

satisfaction sedangkan penulis menggunakan tiga variabel yaitu *locus of control*, *work environment* dan *job satisfaction*.

14	Khaled Al-Omari and Haneen Okasheh	<i>The Influence of Work Environment on Work Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan</i>	<i>Work Environment (X1), Work Performance (Y)</i>	<i>Findings revealed that the situational constrains constituted of factors such as noise, office furniture, ventilation and light, are the major work environment conditions that have negative impact on work performance and should gain more attention</i>
----	------------------------------------	---	--	--

Perbedaan :

Penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan penulis dapat dilihat dari variabel X nya dimana penelitian menggunakan satu variabel yaitu *work environment* sedangkan penulis menggunakan tiga variabel yaitu *locus of control*, *work environment* dan *job satisfaction*.

2.9 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini penulis mengemukakan variabel-variabel penelitian yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (Independent)

Locus Of Control (X1)

Work Environment (X2)

Job Satisfaction (X3)

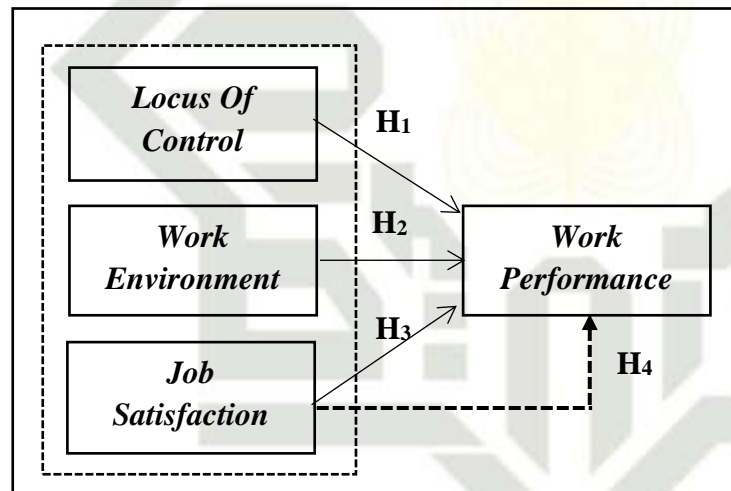
2. Variabel Terikat (Dependent)

Work Performance (Y)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini didasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang diuraikan sebelumnya. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar sebagai berikut.



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Pengaruh Locus Of Control (X1), Work Environment (X2) dan Job Satisfaction(X3) Terhadap Work Performance (Y)

→ = Hubungan secara parsial

→ = Hubungan Secara Simultan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.10 Konsep Operasional Variabel

Tabel 2. 2 Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
<i>Work Performance</i> (Y)	<i>Work performance is formally defined as the value of the set of employee bahaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishmet.</i> Colquitt et al (2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil Kerja 2. Pengetahuan pekerjaan 3. Inisiatif 4. Kecekatan mental 5. Sikap 6. Disiplin waktu dan absensi (Sutrisno 2012) 	Likert
<i>Locus Of Control</i> (X1)	sifat kepribadian seseorang dalam menginterpretasikan kesuksesan dan kegagalan yang dialami berasal dari faktor internal diri atau faktor eksternal (Dewi 2014)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Indikator <i>locus of control internall</i> <ol style="list-style-type: none"> a. Kemampuan b. Minat c. Usaha 2. Indikator <i>locus of control eksternal</i> <ol style="list-style-type: none"> a. Nasib b. Sosial ekonomi c. Pengaruh orang lain Sanjiwani dan Wisadha (2016)	Likert
<i>Work Enviroment</i> (Y)	segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, penerangan yang memadai, dan lain-lain. NitiseMITO (2013)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Penggunaan warna 5. Ruang gerak yang diperlukan 6. Keamanan kerja 7. Hubungan karyawan Sedarmayanti (2011)	Likert
<i>Job Satisfaction</i> (X3)	suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap kesempatan promosi,	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Pekerjaan itu sendiri 3. Rekan kerja 4. Atasan 	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.

	hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri. Titisari (2014)	5. Promosi Siagian (2011)	
--	---	-------------------------------------	--

2.11 Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di latar belakang masalah serta berpegang pada telaah pustaka yang masih bersifat teoritis, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh **Budi Karyanto (2020)** terbukti bahwa *locus of control* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work performance* (prestasi kerja karyawan) *Head Office CV* Jasa Alam.

H1. Diduga *locus of control* berpengaruh secara parsial terhadap *work performance* (prestasi kerja karyawan) pada PT. Duta Mentari Raya Desa Kebun Lado Kabupaten Kuantan Singingi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh **Rahani Gultom (2020)** menunjukkan bahwa *work environment* (lingkungan kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work performance* (prestasi kerja karyawan) pada Rumah Sakit Martha Friska Medan.

H2. Diduga *work environment* (lingkungan kerja) berpengaruh secara parsial terhadap *work performance* (prestasi kerja karyawan) pada PT. Duta Mentari Raya Desa Kebun Lado Kabupaten Kuantan Singingi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh **Vindi L. Waworuntu dan Adolfina (2018)** menunjukkan bahwa *job satisfaction* (kepuasan kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work performance* (prestasi kerja karyawan) pada PT. Suzuki Finance Indonesia.

H3. Diduga *job satisfaction* (kepuasan kerja) berpengaruh secara parsial terhadap *work performance* (prestasi kerja karyawan) pada PT. Duta Mentari Raya Desa Kebun Lado Kabupaten Kuantan Singingi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 pada PT. Duta Mentari Raya Desa Kebun Lado Kabupaten Kuantan Singingi. Penelitian ini dilakukan sejak bulan Januari 2021 sampai dengan selesai.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber Data yang dilakukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.2.1 Data Primer

Menurut **Sugiyono (2014)** Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan variabel *locus of control*, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan yang didapat langsung dari responden.

3.2.2 Data Sekunder

Menurut **Sugiyono (2016)** Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Misalnya lewat orang lain atau dokumen. Data ini diperoleh melalui departemen tata usaha perusahaan. Data ini berupa alamat perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi dan kondisi perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Sugiyono (2016) populasi adalah wilayah generelasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Duta Mentari Raya Desa Kebun Lado, Kabupaten Kuantan Singingi sebanyak 58 orang.

3.3.2 Sampel

Sugiyono (2016) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik penarikan sampel dilakukan dengan metode sensus apabila kurang dari 100 orang maka lebih baik diambil semua. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Adapun sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Duta Mentari Raya Desa Kebun Lado, Kabupaten Kuantan Singingi yaitu sebanyak 58 orang.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Observasi

Menurut **Siregar (2013)** mengatakan bahwa observasi atau pengamatan langsung adalah kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian, sehingga dapat gambaran secara jelas tentang objek penelitian tersebut.

3.4.2 Angket (Kuesioner)

Menurut **Siregar (2013)** menyatakan bahwa kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-

sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama dalam organisasi, yang biasanya terpengaruh oleh sistem yang diajarkan atau sistem yang sudah ada.

Adapun prosedur dalam metode pengumpulan data ini, yaitu : membagikan kuesioner tersebut : membagikan kuesioner dalam lembar jawaban yang telah disediakan, kemudian lembar kuesioner dikumpulkan, diseleksi, dioalah dan dianalisis.

3.4.3 Wawancara

Menurut **Siregar (2013)** menyatakan bahwa wawancara adalah proses memperoleh keterangan/data untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden dengan menggunakan alat yang dinamakan panduan wawancara.

3.5 Analisis Data

3.5.1 Metode Analisis Deskriptif

Menurut **Sugiyono (2016)** suatu metode analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan menganalisis data dengan cara mendeskripsikan dan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi.

3.5.2 Metode Analisis Kuantitatif

Menurut **Sugiyono (2016)** metode analisis kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini model dan teknik analisis data menggunakan pendekatan analisis linear berganda. Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda terlebih dahulu dilakukan pengukuran statistik sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program komputer *Statistik Package For Social Science* (SPSS) versi 25 untuk mengetahui signifikan setiap perbedaan nilai rerata masing-masing variabel.

3.6 Uji Kualitas Data

Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai didalam penelitian tersebut. Kualitas data peneltin ditentukan oleh instrumen yang berkualitas. Adapun uji yang digunakan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

3.6.1 Uji Validitas Data

Menurut **Ghozali (2019)** uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Mengukur validitas dapat dilakukan dengan cara melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstrukstur atau variabel. Kriteria Pengambilan keputusan : Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pertanyaan tersebut valid. Jika r_{hitung} negatif atau $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut **Ghozali (2019)** Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Mengukur reliabilitas dapat dilakukan dengan cara *One Shot* atau pengukuran sekali saja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* (α) > 0,70.

3.7 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.7.1 Uji Normalitas

Menurut **Ghozali (2019)** uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat analisis grafik. Untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram dengan membandingkan data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

3.7.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut **Ghozali (2019)** Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lain. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya Heteroskedastisitas dapat di uji dengan menggunakan metode grafik scatterplot yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot.

3.7.3 Multikolinearitas

Menurut **Ghozali (2019)** Uji Multikolieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas 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.

independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolieritas didalam model regresi antara lain, nilai tolarence dan variance inflaton faktor (VIF).

3.7.4 Uji Autokorelasi

Menurut **Suliyanto (2011)** Autokorelasi merupakan korelasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam *times series* pada waktu yang berbeda. Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t jika ada berarti autokorelasi. Dalam penelitian keberadaan autokorelasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut :

- a. Jika angka D-W dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif.
- b. Jika angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak terdapat autokorelasi.
- c. Jika angka D-W diatas 2 berarti terdapat autokorelasi negatif.

3.8 Analisis Regresi Linier Berganda

Suliyanto (2011) Menurut **Suliyanto (2011)** Analisis Regresi linear berganda adalah alat analisis yang dipergunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi linier berganda didalam penelitian ini yaitu :

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

Keterangan :

Y = Prestasi Kerja Karyawan

a = Kontanta

b₁, b₂, b₃ = Koefisien Regresi

X₁ = *Locus Of Control*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

X_2 = Lingkungan Kerja

X_3 = Kepuasan Kerja

e = Error

kategori yang digunakan berdasarkan skala likert yaitu skala yang didasarkan pada sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur, dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai yang telah ditetapkan

Sangat Setuju (SS) = 5

Setuju (S) = 4

Cukup Setuju (CS) = 3

Tidak Setuju (TS) = 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Selanjutnya untuk pengolahan data hasil penyebaran kuesioner, penulis menggunakan program komputer adalah *Statistic For Product And Service Solution* (SPSS) versi 25.00 Karena semua jawaban responden yang diberikan dalam bentuk kualitatif, maka jawaban tersebut diberikan skala sehingga menjadi data-data yang bersifat kuantitatif.

3.9 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda berdasarkan uji secara parsial (uji t), uji secara simultan (uji F), uji koefisien determinasi (R^2) maka digunakan analisis linier berganda dengan bantuan software SPSS.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

F. Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X_1 , X_2 dan X_3) terhadap variabel dependen (Y) dengan asumsi variabel lainnya konstan.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji T digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X_1 , X_2 dan X_3) terhadap variabel dependen (Y) dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Analisis uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} , sebelum membandingkan nilai F, harus ditentukan tingkat kepercayaan ($1-\alpha$) dan derajat kebebasan $n-(k+1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya, adapun nilai α yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05)

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen nilai koefisien determinasi antara 0 dan 1. Jika koefisien determinasi = 1 artinya independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk di prediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisien determinasi = 0 artinya independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Perusahaan

PT. Duta Mentari Raya adalah perusahaan pengelolaan kelapa sawit dan dimiliki oleh PT. PPA Kapital, pabrik pengolahan kelapa sawit berada di desa Kebun Lado, Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi Provinsi Riau. PT. Duta Mentari Raya mampu mengelola sumber daya alam yang melimpah dengan pengelolaan perusahaan kelapa sawit berkelas dunia. Bisnis perusahaan meliputi pembibitan, penanaman, hingga pengelolaan tandan buah segar (TBS) untuk menghasilkan minyak sawit berkelanjutan di pabrik yang berteknologi tinggi dan ramah lingkungan.

Adapun tujuan, visi dan misi dari perusahaan Duta Mentari Raya yaitu:

1. Tujuan

Meningkatkan kualitas hidup melalui pengembangan sumber daya berkelanjutan.

Visi

Menjadi salah satu perusahaan berbasis sumber daya berkelanjutan terbesar dan terbaik, senantiasa menciptakan manfaat bagi masyarakat, negara, iklim, pelanggan dan perusahaan.

Misi

- a. Profesionalisme dengan integritas tinggi
- b. Kepemimpinan
- c. Berorientasi pada hasil kerja

- d. Memupuk kepedulian tanggung jawab terhadap lingkungan.

4.2 Struktur Organisasi

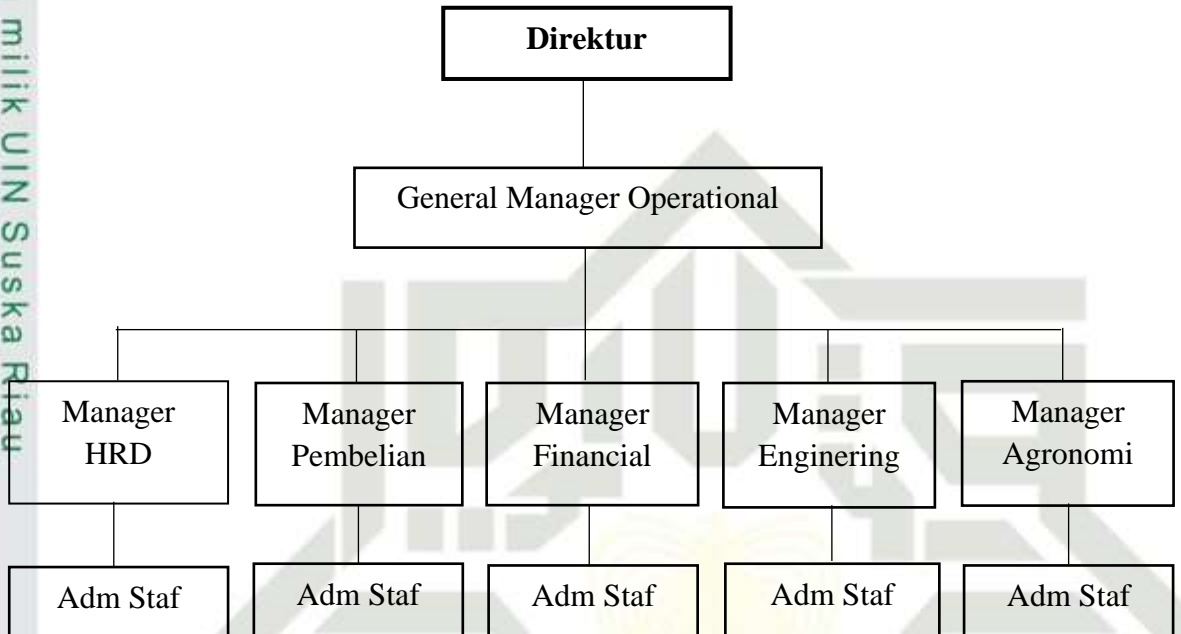
Struktur organisasi Duta Mentari Raya adalah struktur organisasi fungsional yang didalanya terdapat pembagian kerja berdasarkan fungsinya. Dalam kegiatan operasional pt ini dikelola oleh *manager* akuntansi/keuangan, *manager* pembelian, dan *manager* HRD/Umum yang bertanggung jawab terhadap *general Manager* operasional. Sementara itu untuk kegiatan produksi dan agronomi dikelolamoleh *Estate Manager*, yang masing-masing bertanggung jawab terhadap *Engineering* dan *General Manager Agronomi*. Semua *General Manager* tersebut bertanggung jawab terhadap direktur, dan direktur bertanggung jawab langsung kepada komisaris mengenai kegiatan perusahaan secara keseluruhan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Struktur Organisasi

PT. Duta Mentari Raya



Sumber: PT Duta Mentari Raya Desa Kebun Lado Kabupaten Kuantan Singingi, 2021

Uraian Tugas

Uraian tugas masing-masing di PT. Duta Mentari Raya Desa Kebun Lado

Kabupaten Kuantan Singingi adalah sebagai berikut:

1. Direktur
 - a. Menjabarkan tujuan perusahaan kedalam kebijakan perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang.
 - b. Meminta dan menerima laporan-laporan dari manager serta mengevaluasi tindak lanjut yang diberikan.
 - c. Mengarahkan serta membina manager dalam melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien.
 - d. Mengesahkan sistem dan prosedur hubungan kerja yang jelas antara tiap-tiap bagian dalam perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. *General Manager Engineering*

- a. Mempersiapkan dan merencanakan penyusunan anggaran biaya produksi yang berkoordinasi dengan karyawan Engineering
- b. Melakukan pengawasan terhadap kegiatan proyek pembangunan serta fasilitas yang diperlukan pabrik.
- c. Melakukan pengawasan terhadap realisasi biaya produksi yang turut dibantu oleh mill manager.

3. *General Manager Agronomi*

- a. Mempersiapkan penyusunan anggaran serta kegiatan perkebunan.
- b. Melakukan pengawasan terhadap ketersediaan bahan, sarana dan prasarana yang diperlukan untuk menunjang kegiatan Agronomi.
- c. Melakukan pengawasan terhadap biaya-biaya yang terjadi dalam kegiatan Agronomi.

4. *Estate Manager*

- a. Menyusun rencana kegiatan agronomis seperti kegiatan pemupukan, penyiangan hingga proses panen.
- b. Menyusun laporan berkala mengenai pelaksanaan kegiatan agronomis.
- c. Mengatur seluruh aktivitas agronomis agar berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.
- d. Memastikan kesiapan dan kesediaan bahan, alat, serta fasilitas yang diperlukan untuk kegiatan agronomis.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

5. *General Manager Operasional*

- a. Melakukan kegiatan pengawasan terhadap aktivitas akuntansi, keuangan, pembelian serta umum.
- b. Mengatur dan mengawasi jalan kegiatan operasional kantor.

6. *Manager Akuntansi dan Keuangan*

- a. Mengkoordinir penyelenggaraan akuntansi secara tertib dan dapat dipertanggung jawabkan.
- b. Melaksanakan kebijakan perusahaan dalam bidang akuntansi dan keuangan.
- c. Mengawasi kegiatan karyawan bagian akuntansi dan keuangan dalam pelaksanaan tugas.
- d. Mengatur kegiatan yang berhubungan dengan perbankan dan perpajakan.

7. *Manager Pembelian*

- a. Mengawasi kegiatan pembelian sparepart, solar, ban chemical, serta perlengkapan oleh perusahaan.
- b. Mengatur dan mengawasi kegiatan permintaan pembelian serta order pembelian ke supplier

8. *Manager HRD*

- a. Mengawasi pelaksanaan pencairan, seleksi, penerimaan, penempatan karyawan pada perusahaan.
- b. Menjaga dan mengawasi kedisiplinan karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- c. Mengawasi dan mengotorisasi pengobatan karyawan sesuai dengan perusahaan.
- d. Mengatur keperluan rumah tangga perusahaan.

Suatu perusahaan dapat dikelola secara terarah dan terkendali dengan baik, efektif jika terdapat distribusi tugas, wewenang dan tanggung jawab yang jelas dalam perusahaan tersebut. Pola distribusi tugas, wewenang dan tanggung jawab dapat dilihat pada struktur organisasi perusahaan yang bersangkutan. Dengan adanya pelimpahan wewenang ini, setiap bagian dalam perusahaan wajib dipertanggung jawabkan hasil kerjanya kepada tingkat manajemen yang lebih tinggi, agar manajemen puncak dapat tetap mengawasi jalannya kegiatan operasional perusahaan.

4.3 Aktivitas Perusahaan

Setiap hari Duta Mentari Raya Desa Kebun Lado Kabupaten kuantan singingi selalu mengaudit data-data dari perkebunan yang diberikan oleh setiap mandor *afdeling* kepada bagian personalia dan bagian produksi, setelah mereka mengaudit data-data produksi buah yang dipanen oleh para krani, mereka harus mengirimkan data-data tersebut ke kantor pusat dalam waktu yang ditentukan. Maka dari itu para mandor harus mengantarkan hasil produksi buah sawit yang dipanen oleh parah krani kepada bagian produksi.

Selain itu aktivitas diperusahaan ini juga memproduksi mintak mentah yang mana kantor produksi minyak mentah ini sering disebut dengan plasma, hasil minyak mentah ini akan dikirimkan keluar negeri yang akan diolah menjadi minyak

goreng yang siap pakai. Perusahaan ini juga membuat pembibitan pohon sawit yang luas sehingga perusahaan tidak perlu lagi membeli bibit sawit ke perusahaan lain.



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 VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasannya pap bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap *work performance* karyawan pada PT. Duta Mentari Raya Desa Kebun Lado Kabupaten Kuantan singingi. Dapat disimpulkan jika *locus of control* baik maka prestasi yang diraih juga akan meningkat.

2. Secara parsial *work environment* berpengaruh signifikan terhadap *work performance* karyawan pada PT. Duta Mentari Raya Desa Kebun Lado Kabupaten Kuantan singingi. Maka dapat disimpulkan semakin baik *work environment* maka kinerja yang dihasilkan juga semakin optimal. Karena lingkungan yang baik seperti kenyamanan, kebersihan lingkungan baik maka karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan dapat meningkatkan *work performnce* karyawan.

3. Secara parsial *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *work performance* karyawan pada PT. Duta Mentari Raya Desa Kebun Lado Kabupaten Kuantan singingi. Dapat disimpulkan semakin puas karyawan dengan gaji, promosi, rekan kerja, atasan dan pekerjaan itu sendiri, maka *work performance* juga akan meningkat.

4. Secara simultan *locus of control*, *work environment* dan *job satisfaction* memiliki pengaruh signifikan terhadap *work performance* karyawan pada PT.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Duta Mentari Raya Desa Kebun Lado Kabupaten Kuantan Singingi. Artinya dapat disimpulkan bahwa semakin baik *locus of control*, *work environment* dan *job satisfaction* maka akan meningkatkan *work performance* karyawan.

5. Nilai Korelasi (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0,823. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan nilai R Square sebesar 0,677. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *locus of control*, *work environment* dan *job satisfaction* secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 67,7% terhadap *work performance*. Sedangkan sisanya sebesar 32,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang tinggi antara variabel *locus of control*, *work environment* dan *job satisfaction* terhadap *work performance* karyawan pada PT. Duta Mentari Raya Desa Kebun Lado Kabupaten Kuantan Singingi.

6.2 Saran

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

1. Sikap *locus of control* karyawan menghasilkan kategori baik, maka sebaiknya karyawan PT. Duta Mentari Raya Desa Kebun Lado Kabupaten Kuantan Singingi mampu mempertahankan sikap *locus of control* sehingga tidak menurunkan *work performance* karyawan.

Work Environment memiliki peran dalam meningkatkan *work performance* karyawan. Maka perusahaan harus dapat memperhatikan *work performance*

(lingkungan kerja) yang dirasakan karyawan dan memberikan kenyamanan lingkungan kerja seperti memperhatikan keamanan, kebersihan, penerangan, kenyamanan serta kondisi bangunan, perlu adanya pengawasan supaya setiap pekerja merasa aman dan nyaman tanpa merasa terganggu dan khawatir.

Job satisfaction merupakan faktor dalam mempengaruhi *work performance* karyawan. Sebaiknya perusahaan lebih meningkatkan lagi pemberian bonus dan konsisten dalam memberikan bonus setiap bulan dan didasarkan pada kebutuhan karyawan agar *work performance* karyawan meningkat.

4. Bagi peneliti selanjutnya, hendaklah dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi *work performance* karyawan dengan menggunakan analisis data yang berbeda serta menambah variabel lain sehingga menghasilkan penelitian 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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

- Adolfina, V. L. (2018). Pengaruh Locus Of Control dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Suzuki Finance Indonesia. *Jurnal EMBA*, 1468-1477.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Armstrong. (2016). *Armstrong's Handbook Of Management and Leadership For HR, Fourth Edition*. London.
- Burhanudin & D, S. (2015). *Teori Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Cannter of Academic Publishing Service.
- Busro, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.
- Chi, H. (2010). The Moderating Effect of Locus of Control on Customer Orietation and Job Performance of Sales People. *Journal The Busines Review*, 142-146.
- D, B. S. (2015). *Teori Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Center Of Academic Publishing Service.
- D.A, Y. (2017). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Attitudes toward Organizational Change: A Study in the local Goverment. *International Journal of Public Administration*, 77-78.
- Dewi, A. K. (2014). Pengaruh Locus of Control dan Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Belajar Akuntansi Siswa Kelas XI IPS SMA Negeri 2 Sleman Tahun Ajaran 2013/2014. *Skripsi*.
- dkk, J. C. (2017). *Organizational behavior; Improving performance and commitment in the workplace*. New York: McGraw - Hill Education.
- dkk, W. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control, Stress Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah dan kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen*, 189-206.
- Farh, C. C. (2012). Emotional Intelegence , team work Effectiveness & Job Performance. *journal of Applied Psychology*.
- Chozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Gultom, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Martha Friska Medan. *Jurnal Bisnis Corporate*, 1-15.

Hasibuan. (2013). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Kelimabelas ed.). Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Irfham, F. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Alfabeta.

J.J. Schermerhorn, H. J. (2011). *Introduction To Management* . New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.

Jayaweera, T. (2015). Impact Of Work Environmental Factors On Job Performance, Mediating Role Of Work Motivation: A Study Of Hotel Sector In England. *International Journal Of Business and Management*, 10(3), 271-278.

Judge & Robbins, S. (2014). *Perilaku Organsasi*. Klaten: PT. Intan Sejati.

Juniantara, R. d. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4, 611-628.

Karyanto, B. (2020). Pengaruh Locus Of Control dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Head Office CV Jasa Alam. *Jurnal Of Management, Accounting, Economic and Business*, 58-70.

Lebleci, D. (2012). Impact of Workplace Quality on Employee's Productivity. *juornal bisnis*, 38-40

Mangkunegara, A. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Kosda Karya.

Marjuni, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Sah Media.

Myers, D. G. (2013). *Social Psychology* . New York : McGraw-Hill.

Nitisemito, A. (2013). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Nuraini. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher.

Rambe Patient, D. d. (2017). Internal and External Locus Of Control Of Engineering Workforce in a Power Distribution Untility: Impications For

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Job Performance. *African Journal Of Business and Economic Research*, 113-147.

Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Robbins, C. (2010). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.

S. P. H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi ed.). Jakarta: Bumi Aksara.

Saputra, K. K. (2012). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Internal Auditor Dengan Kultur Lokal Tri Hita Karana Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 86-100.

Sastrohadiwiryo. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* (2 ed.). Jakarta: Bumi Aksara.

Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.

Sedarmayati. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Siagian, S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi ed.). Jakarta: Bumi Aksara.

Sinambela, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.

Siregar, S. (2013). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabetha CV.

Sugiyono. (2016). *Metode Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabet.

Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan, Teori dan Aplikasi Dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.

Sunyoto, D. (2012). *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia* (Revisi ed.). Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service.

Sunyoto, D. (2013). *Teori, Kuesioner dan Analisi Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yagyakarta: CAPS.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Fitisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizanship Behavior (OCB)*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Wesson, Lepine, J.A & Colquit, J.A (2017). Performance in public sector organisations. *international journal*.

Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Widyaningrat, A. A. (2014). Pengaruh Efikasi Diri dan Locus Kendali (Locus of Control) Terhadap Prestasi Belajar Matematika. *Jurnal Formatif*, 89-99.

Wisadha, I. S. (2016). Pangaruh locus of control, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi pada kinerja auditor kantor akuntan pubik. *e-Jurnal akuntansi Iniversitas Udayana*, 920-947.



Lampiran 1

Kuesioner

Kuesioner

Responden yang terhormat,

Saya Charles Apriansyah dari mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Jurusan Manajemen angkatan 2017 UIN SUSKA RIAU, memohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi angket kuesioner yang nantinya berguna untuk membantu proses pengumpulan dan pengolahan data skripsi saya. Angket kuesioner dibawah ini mengenai “ **Pengaruh *Locus Of Control, Work Environment, dan Job Satisfaction Terhadap Work Performance* Karyawan pada PT. Duta Mentari Raya Desa Kebun Lado, Kabupaten Kuantan Singingi** “, angket atau kuesioner ini semata-mata hanya kuesioner untuk akademik, dimohon keterbukaan dari bapak/ibu. Atas wakt, kesediaan dan kerjasamanya dalam mengisi kuesioner saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Charles Apriansyah
NIM. 11770113258

I IDENTITAS RESPONDEN

Nama (inisial) :

Usia :

Tama Bekerja :

Laki-laki Perempuan

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

Jenis Kelamin : _____

Pendidikan Terakhir : SMA/SMK
 Diploma 1/2/3
 S1
 S2
 Lainnya...

II. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda *checklist* (✓) pada kotak jawaban dianggap paling tepat.

Pilih jawaban

SS : Sangat Setuju Bobot nilai 5
 S : Setuju Bobot nilai 4
 CS : Cukup Setuju Bobot nilai 3
 TS : Tidal Setuju Bobot nilai 2
 STS : Sangat Tidak Setuju Bobot nilai 1

III. LEMBAR KUESIONER

1. Work Performance (Y)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
----	------------	----	---	----	----	-----

Hasil Kerja

1. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan memadai sehingga memiliki kualitas yang dapat diandalkan
2. Saya akan bekerja dengan cepat dan tepat

Pengetahuan Pekerjaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3. Saya memahami prosedur kerja sesuai dengan ruang lingkup tugas atau jabatan
4. Saya memiliki pengetahuan tentang pekerjaan dalam rangka menyelesaikan pekerjaan dan mencapai tujuan perusahaan

Inisiatif

5. Saya akan membantu rekan kerja yang lain, yang memiliki banyak tugas dalam pekerjaannya tanpa perintah dari atasan
6. Saya dapat mengatasi masalah-masalah dalam perusahaan

Kecekatan Mental

7. Saya mudah menyesuaikan diri dengan cara kerja dan situasi kerja yang ada
8. Saya bersedia memperbaiki kesalahan kerja tanpa diperintah oleh atasan

Sikap

9. Saya dan rekan kerja yang lain saling membantu pada saat pelaksanaan tugas pekerjaan
10. Saya dapat mengambil keputusan sesuai ruang lingkup tugas

Disiplin Waktu dan Absensi

11. Saya selalu datang ke kantor 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.

12. Saya selalu pulang tepat waktu sesuai yang ditentukan

2. Locus Of Control (X1)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
----	------------	----	---	----	----	-----

Locus Of Control Internal

Kemampuan

1. Saya selalu mampu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan
2. Saya selalu berusaha memecahkan masalah atas pekerjaan yang diberikan

Minat

3. Saya diberikan pekerjaan oleh perusahaan sesuai dengan minat yang saya miliki
4. Saya merasa puas bila mendapatkan pekerjaan sesuai minat saya

Usaha

5. Usaha saya membuahkan hasil terhadap pekerjaan saya
6. Saya memiliki inisiatif tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan

Locus Of Control Eksternal

Nasib

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

7. Saya mempercayai keberuntungan mempunyai pengaruh besar dalam hidup saya
8. Saya percaya kenaikan jabatan (promosi) lebih merupakan masalah nasib baik seseorang

Sosial Ekonomi

9. Saya bekerja sesuai dengan sosial ekonomi saya
10. Pekerjaan saya dapat meningkatkan sosial ekonomi saya

Pengaruh Orang Lain

11. Kepercayaan diri saya dipengaruhi oleh orang lain
12. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan bantuan orang lain

3. Work Environment (X2)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
----	------------	----	---	----	----	-----

Penerangan

1. Penerangan yang ada(sinar matahari dan listrik diruang kerja saya telah sesuai dengan kebutuhan
2. Perlengkapan penerangan lampu didalam ruangan sudah memadai

Suhu Udara

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Temperatur suhu udara ditempat kerja saya cukup, sehingga kesehatan saya terjamin
4. Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja

Suara Bising

5. Suara bising yang dihasilkan dalam proses produksi ditempat kerja tidak mengganggu pekerjaan saya
6. Suara bising dan getaran pengoperasian mesin dan alat mengganggu konsentrasi saya

Penggunaan Warna

7. Saya merasa nyaman dengan pewarnaan di lingkungan kerja saya
8. Warna dinding pada ruang kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk bekerja

Ruang Gerak yang Diperlukan

9. Saya merasa nyaman dengan kondisi ruang gerak kerja yang ditempati
10. Adanya pembatasan terhadap ruang gerak demi kenyamanan dalam bekerja sehingga saya dapat bekerja dengan baik

Keamanan Kerja

11. Keamanan yang terjamin akan menimbulkan ketenangan bagi saya 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.

12. Tempat kerja saya menjamin keamanan karyawan dalam bekerja

Hubungan Karyawan

13. Saya berhubungan baik dengan atasan maupun dengan bawahan
14. Saya mampu menjalin hubungan kerja dengan karyawan yang lain supaya pekerjaan lebih sukses

4. Job Satisfaction (X3)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
----	------------	----	---	----	----	-----

Gaji

1. Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan
2. Perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku

Pekerjaan itu Sendiri

3. Saya selalu bekerja dengan sungguh-Sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan saya
4. Saya puas dengan kesesuaian tugas pekerjaan saya saat ini dengan keahlian dan pengalaman saya

Rekan Kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5. Saya merasa puas dengan interaksi sesama rekan kerja sehingga memudahkan dalam bekerja
6. Apabila saya mempunyai masalah dengan rekan kerja saya akan malas berangkat bekerja

Atasan

7. Atasan saya sangat ramah kepada karyawan
8. Atasan saya selalu memberikan arahan dan petunjuk dalam pelaksanaan kerja

Promosi

9. Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik, saya akan dipromosikan untuk tetap bekerja diperusahaan ini
10. Penilaian untuk promosi (kenaikan jabatan) pada perusahaan berdasarkan prestasi dan hasil kerja

Lampiran 3

Hasil Pengujian Data

REKAP JAWABAN RESPONDEN

Variabel Y

WP1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju	1	1.7	1.7	1.7
Setuju	33	56.9	56.9	58.6
Cukup Setuju	23	39.7	39.7	98.3
Tidak Setuju	1	1.7	1.7	100
Total	58	100	100	

WP2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju	3	5.2	5.2	5.2
Setuju	29	50	50	55.2
Cukup Setuju	23	39.7	39.7	94.8
Tidak Setuju	3	5.2	5.2	100
Total	58	100	100	

WP3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	34	58.6	58.6	58.6
Cukup Setuju	22	37.9	37.9	96.6
Tidak Setuju	2	3.4	3.4	100
Total	58	100	100	

WP4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju	1	1.7	1.7	1.7
Setuju	21	36.2	36.2	37.9
Cukup Setuju	34	58.6	58.6	96.6
Tidak Setuju	2	3.4	3.4	100
Total	58	100	100	

WP5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Valid	Sangat Setuju	6	10.3	10.3	10.3
	Setuju	35	60.3	60.3	70.7
	Cukup Setuju	12	20.7	20.7	91.4
	Tidak Setuju	5	8.6	8.6	100
	Total	58	100	100	

WP6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Setuju	33	56.9	56.9	58.6
	Cukup Setuju	19	32.8	32.8	91.4
	Tidak Setuju	5	8.6	8.6	100
	Total	58	100	100	

WP7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	3	5.2	5.2	5.2
	Setuju	27	46.6	46.6	51.7
	Cukup Setuju	24	41.4	41.4	93.1
	Tidak Setuju	4	6.9	6.9	100
	Total	58	100	100	

WP8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	6	10.3	10.3	10.3
	Setuju	36	62.1	62.1	72.4
	Cukup Setuju	15	25.9	25.9	98.3
	Tidak Setuju	1	1.7	1.7	100
	Total	58	100	100	

WP9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	5	8.6	8.6	8.6
	Setuju	41	70.7	70.7	79.3
	Cukup Setuju	12	20.7	20.7	100
	Total	58	100	100	

WP10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	3	5.2	5.2	5.2
	Setuju	29	50	50	55.2

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Cukup Setuju	25	43.1	43.1	98.3
Tidak Setuju	1	1.7	1.7	100
Total	58	100	100	

WP11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju	3	5.2	5.2	5.2
Setuju	34	58.6	58.6	63.8
Cukup Setuju	20	34.5	34.5	98.3
Tidak Setuju	1	1.7	1.7	100
Total	58	100	100	

WP12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju	2	3.4	3.4	3.4
Setuju	31	53.4	53.4	56.9
Cukup Setuju	24	41.4	41.4	98.3
Tidak Setuju	1	1.7	1.7	100
Total	58	100	100	

Variabel X1

LoC1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	7	12.1	12.1	12.1
	Setuju	41	70.7	70.7	82.8
	Cukup Setuju	8	13.8	13.8	96.6
	Tidak Setuju	2	3.4	3.4	100
	Total	58	100	100	

LoC2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	12	20.7	20.7	20.7
	Setuju	29	50	50	70.7
	Cukup Setuju	16	27.6	27.6	98.3
	Tidak Setuju	1	1.7	1.7	100
	Total	58	100	100	

LoC3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	8	13.8	13.8	13.8
	Setuju	37	63.8	63.8	77.6
	Cukup Setuju	11	19	19	96.6
	Tidak Setuju	2	3.4	3.4	100
	Total	58	100	100	

LoC4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	6	10.3	10.3	10.3
	Setuju	31	53.4	53.4	63.8
	Cukup Setuju	19	32.8	32.8	96.6
	Tidak Setuju	2	3.4	3.4	100
	Total	58	100	100	

LoC5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	19	32.8	32.8	32.8
	Setuju	30	51.7	51.7	84.5
	Cukup Setuju	8	13.8	13.8	98.3
	Tidak Setuju	1	1.7	1.7	100
	Total	58	100	100	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LoC6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	2	3.4	3.4	3.4
	Setuju	16	27.6	27.6	31
	Cukup Setuju	32	55.2	55.2	86.2
	Tidak Setuju	8	13.8	13.8	100
	Total	58	100	100	

LoC7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	2	3.4	3.4	3.4
	Setuju	29	50	50	53.4
	Cukup Setuju	20	34.5	34.5	87.9
	Tidak Setuju	5	8.6	8.6	96.6
	Sangat Tidak Setuju	2	3.4	3.4	100
	Total	58	100	100	

LoC8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	14	24.1	24.1	24.1
	Setuju	22	37.9	37.9	62.1
	Cukup Setuju	18	31	31	93.1
	Tidak Setuju	3	5.2	5.2	98.3
	Sangat Tidak Setuju	1	1.7	1.7	100
	Total	58	100	100	

LoC9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	7	12.1	12.1	12.1
	Setuju	27	46.6	46.6	58.6
	Cukup Setuju	18	31	31	89.7
	Tidak Setuju	6	10.3	10.3	100
	Total	58	100	100	

LoC10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	3	5.2	5.2	5.2
	Setuju	31	53.4	53.4	58.6
	Cukup Setuju	22	37.9	37.9	96.6

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

Tidak Setuju	2	3.4	3.4	100
Total	58	100	100	

LoC11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Sangat Setuju	7	12.1	12.1	12.1
Setuju	33	56.9	56.9	69
Cukup Setuju	13	22.4	22.4	91.4
Tidak Setuju	5	8.6	8.6	100
Total	58	100	100	

LoC12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Sangat Setuju	8	13.8	13.8	13.8
Setuju	36	62.1	62.1	75.9
Cukup Setuju	12	20.7	20.7	96.6
Tidak Setuju	2	3.4	3.4	100
Total	58	100	100	

Variabel X2

WE1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	9	15.5	15.5	15.5
	Setuju	31	53.4	53.4	69
	Cukup Setuju	16	27.6	27.6	96.6
	Tidak Setuju	2	3.4	3.4	100
	Total	58	100	100	

WE2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	13	22.4	22.4	22.4
	Setuju	35	60.3	60.3	82.8
	Cukup Setuju	10	17.2	17.2	100
	Total	58	100	100	

WE3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	7	12.1	12.1	12.1
	Setuju	38	65.5	65.5	77.6
	Cukup Setuju	13	22.4	22.4	100
	Total	58	100	100	

WE4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	10	17.2	17.2	17.2
	Setuju	34	58.6	58.6	75.9
	Cukup Setuju	10	17.2	17.2	93.1
	Tidak Setuju	4	6.9	6.9	100
	Total	58	100	100	

WE5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	8	13.8	13.8	13.8
	Setuju	31	53.4	53.4	67.2
	Cukup Setuju	16	27.6	27.6	94.8
	Tidak Setuju	3	5.2	5.2	100
	Total	58	100	100	

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

WE6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	4	6.9	6.9	6.9
	Setuju	33	56.9	56.9	63.8
	Cukup Setuju	20	34.5	34.5	98.3
	Tidak Setuju	1	1.7	1.7	100
	Total	58	100	100	

WE7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Setuju	36	62.1	62.1	63.8
	Cukup Setuju	18	31	31	94.8
	Tidak Setuju	3	5.2	5.2	100
	Total	58	100	100	

WE8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	4	6.9	6.9	6.9
	Setuju	21	36.2	36.2	43.1
	Cukup Setuju	28	48.3	48.3	91.4
	Tidak Setuju	5	8.6	8.6	100
	Total	58	100	100	

WE9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	2	3.4	3.4	3.4
	Setuju	26	44.8	44.8	48.3
	Cukup Setuju	30	51.7	51.7	100
	Total	58	100	100	

WE10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	2	3.4	3.4	3.4
	Setuju	32	55.2	55.2	58.6
	Cukup Setuju	22	37.9	37.9	96.6
	Tidak Setuju	2	3.4	3.4	100
	Total	58	100	100	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

WE11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	6	10.3	10.3	10.3
	Setuju	37	63.8	63.8	74.1
	Cukup Setuju	13	22.4	22.4	96.6
	Tidak Setuju	2	3.4	3.4	100
	Total	58	100	100	

WE12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	8	13.8	13.8	13.8
	Setuju	30	51.7	51.7	65.5
	Cukup Setuju	16	27.6	27.6	93.1
	Tidak Setuju	4	6.9	6.9	100
	Total	58	100	100	

WE13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	6	10.3	10.3	10.3
	Setuju	36	62.1	62.1	72.4
	Cukup Setuju	16	27.6	27.6	100
	Total	58	100	100	

WE14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Setuju	39	67.2	67.2	69
	Cukup Setuju	16	27.6	27.6	96.6
	Tidak Setuju	2	3.4	3.4	100
	Total	58	100	100	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	36	62.1	62.1	62.1
	Cukup Setuju	18	31	31	93.1
	Tidak Setuju	4	6.9	6.9	100
	Total	58	100	100	

JS7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Setuju	30	51.7	51.7	53.4
	Cukup Setuju	24	41.4	41.4	94.8
	Tidak Setuju	3	5.2	5.2	100
	Total	58	100	100	

JS8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	20	34.5	34.5	34.5
	Cukup Setuju	33	56.9	56.9	91.4
	Tidak Setuju	5	8.6	8.6	100
	Total	58	100	100	

JS9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	43	74.1	74.1	74.1
	Cukup Setuju	15	25.9	25.9	100
	Total	58	100	100	

JS10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	2	3.4	3.4	3.4
	Setuju	44	75.9	75.9	79.3
	Cukup Setuju	12	20.7	20.7	100
	Total	58	100	100	

UJI VALIDITAS

Work Performance

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WP1	39.7414	21.072	.508	.867
WP2	39.7759	19.335	.705	.854
WP3	39.7759	20.703	.579	.863
WP4	39.9655	20.244	.653	.859
WP5	39.6034	19.331	.606	.861
WP6	39.8103	20.086	.567	.863
WP7	39.8276	19.970	.561	.864
WP8	39.5172	20.394	.562	.864
WP9	39.4483	20.953	.570	.864
WP10	39.7414	20.546	.546	.865
WP11	39.6552	21.318	.418	.872
WP12	39.7414	20.967	.496	.867

2. *Locus Of Control*

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LoC1	40.8276	30.356	.406	.870
LoC2	40.8448	28.625	.553	.863
LoC3	40.8621	28.858	.584	.861
LoC4	41.0345	29.823	.424	.870
LoC5	40.5862	28.212	.631	.858
LoC6	41.5345	28.815	.548	.863
LoC7	41.3276	27.803	.572	.862
LoC8	40.9655	28.244	.446	.872
LoC9	41.1379	26.612	.724	.851
LoC10	41.1379	28.542	.666	.857
LoC11	41.0172	27.280	.686	.854
LoC12	40.8793	29.196	.525	.864

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

Work Environment

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WE1	48.4138	29.019	.591	.870
WE2	48.1724	30.391	.495	.874
WE3	48.3276	31.101	.431	.877
WE4	48.3621	30.235	.395	.881
WE5	48.4655	30.499	.380	.881
WE6	48.5345	29.657	.615	.869
WE7	48.6207	29.082	.716	.864
WE8	48.8103	28.507	.646	.867
WE9	48.7069	30.281	.581	.871
WE10	48.6379	29.498	.645	.867
WE11	48.4138	29.931	.536	.872
WE12	48.5000	28.254	.639	.867
WE13	48.3966	30.70	.483	.875
WE14	48.5517	30.076	.610	.870

4. Job Satisfaction

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
JS1	32.2931	10.281	0.505	0.783
JS2	32.2414	10.572	0.483	0.786
JS3	32.3621	10.27	0.450	0.793
JS4	32.2414	10.923	0.600	0.775
JS5	31.7069	11.228	0.567	0.78
JS6	32.1897	11.139	0.394	0.796
JS7	32.2414	10.748	0.494	0.784
JS8	32.4828	10.921	0.469	0.787
JS9	32	11.649	0.442	0.791
JS10	31.9138	11.343	0.518	0.784

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

Variabel Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	58	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.874	12

Variabel X1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	58	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	12

Variabel X2

Case Processing Summary

		N	%
--	--	---	---

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
- 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.
 - 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.

Cases	Valid	58	100
	Excluded ^a	0	0
	Total	58	100

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.880	14

Variabel X3

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	58	100
	Excluded ^a	0	0
	Total	58	100

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

UJI AUTOKORELASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.823 ^a	.677	.659	2.86213	1.811

a. Predictors: (Constant), *Job Satisfaction*, *Locus of Control*, *Work Environment*

b. Dependent Variable: *Work Performance*

UJI KOEFISIEN REGRESI SECARA SIMULTAN (UJI F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	926.418	3	308.806	37.697	.000 ^b
	Residual	442.358	54	8.192		
	Total	1368.776	57			

a. Dependent Variable: *Work Performance*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Predictors: (Constant), *Job Satisfaction*, *Locus of Control*, *Work Environment*

UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.611	4.589		.133	.895		
	<i>Locus of Control</i>	.266	.094	.315	2.822	.007	.481	2.081
	<i>Work Environment</i>	.419	.096	.501	4.354		.453	2.209
	<i>Job Satisfaction</i>	.249	.109	.185	2.284	.026	.917	1.091

a. Dependent Variable: *Work Performance*

UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.611	4.589		.133	0.895
	<i>Locus of Control</i>	.266	.094	.315	2.822	0.007
	<i>Work Environment</i>	.419	.096	.501	4.354	
	<i>Job Satisfaction</i>	.249	.109	.185	2.284	0.026

a. Dependent Variable: *Work Performance*

UJI KOEFISIENSI DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823 ^a	.677	.659	2.86213

a. Predictors: (Constant), *Job Satisfaction*, *Locus of Control*, *Work Environment*

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

UJI PARSIAL (T)

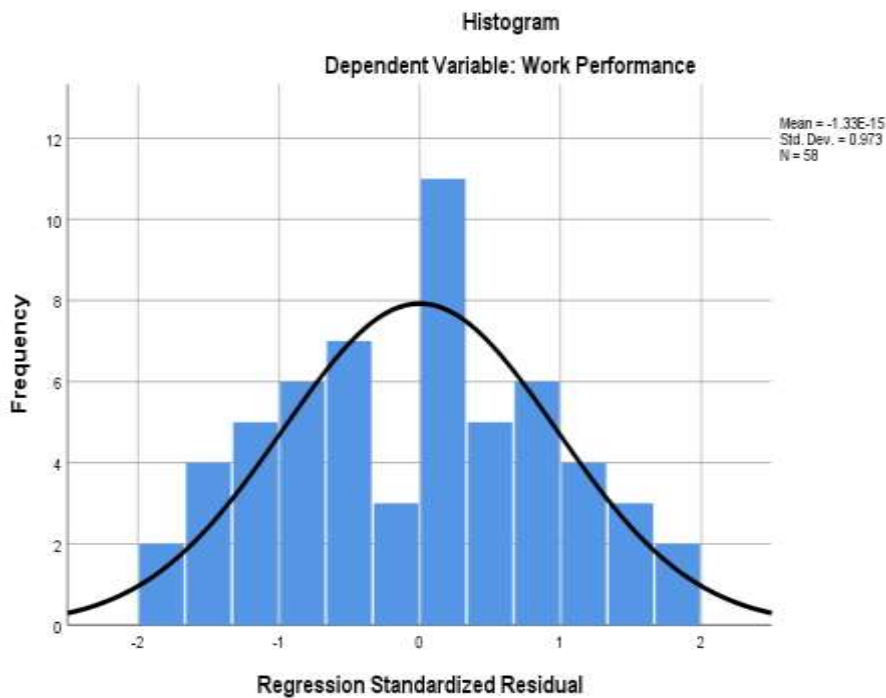
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.611	4.589		.133	0.895
	<i>Locus of Control</i>	.266	.094	.315	2.822	0.007
	<i>Work Environment</i>	.419	.096	.501	4.354	
	<i>Job Satisfaction</i>	.249	.109	.185	2.284	0.026

a. Dependent Variable: *Work Performance*

UJI ASUMSI KLASIK

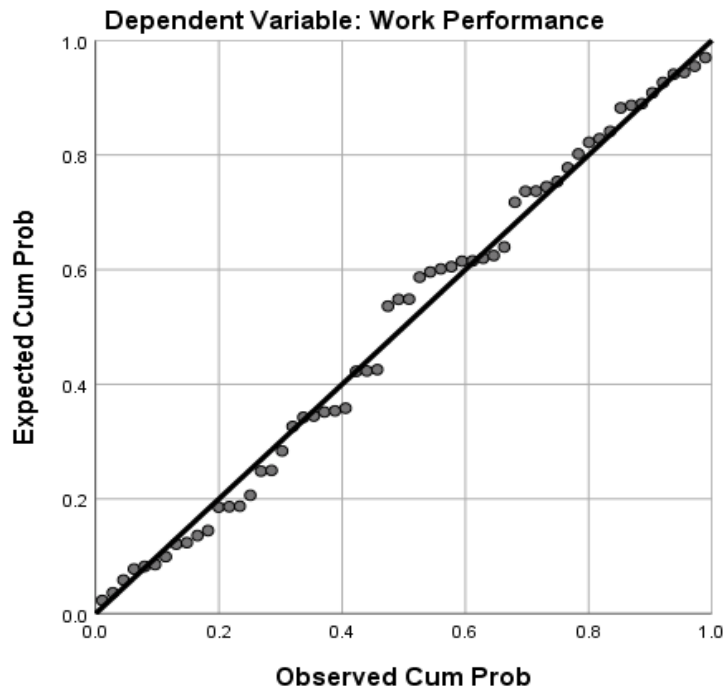
Uji Normalitas



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

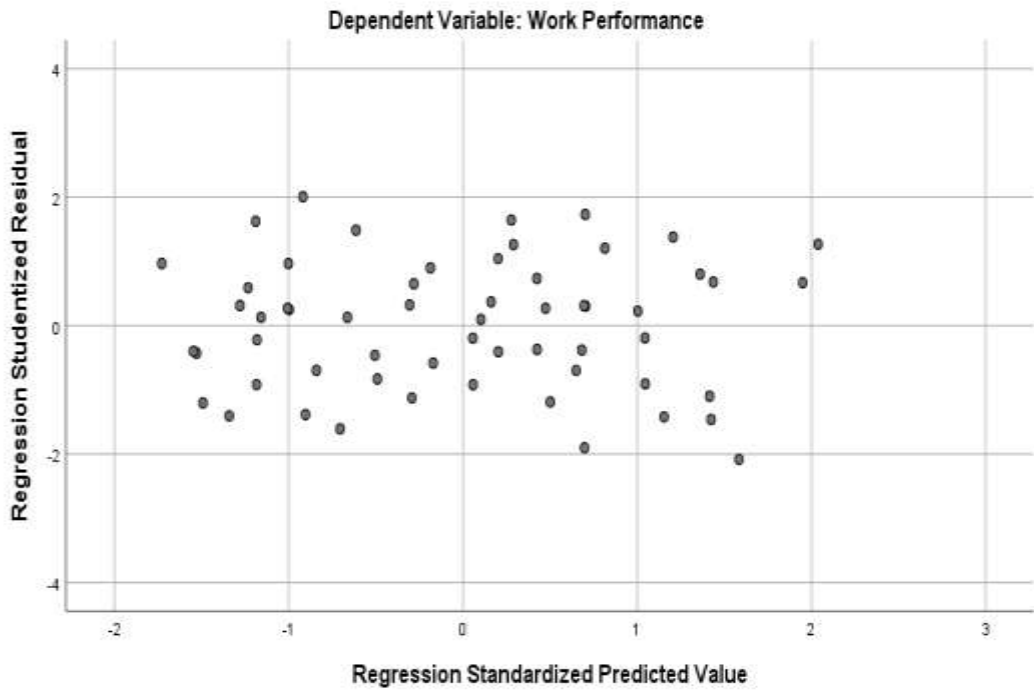
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji Heterokedastisitas

Scatterplot



Lampiran 2

Tabulasi

Res	Work Performance (Y)													Locus of Control (X1)												
	WP1	WP2	WP3	WP4	WP5	WP6	WP7	WP8	WP9	WP10	WP11	WP12	Jumlah	LoC1	LoC2	LoC3	LoC4	LoC5	LoC6	LoC7	LoC8	LoC9	LoC10	LoC11	LoC12	Jumlah
1	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	44	5	4	4	4	5	3	3	4	3	3	3	4	45
2	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	55	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	54
3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	44	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	44
4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	52	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	48
5	2	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	38	3	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	4	39
6	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	44	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	43
7	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	43	4	3	4	4	4	3	3	5	3	2	2	4	41
8	3	3	3	2	4	4	3	4	3	3	4	3	39	4	4	4	3	3	2	2	3	2	3	3	3	36
9	4	3	3	3	4	3	3	4	4	2	4	3	40	4	4	5	5	5	3	1	3	2	3	3	2	40
10	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	45	5	5	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	39
11	3	4	3	3	5	4	4	5	4	3	5	4	47	4	4	4	5	4	5	5	3	5	4	4	5	52
12	3	4	4	3	3	2	2	4	4	3	3	3	38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
13	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	42	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	41
14	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	45	4	5	4	4	5	3	3	4	3	4	4	4	47
15	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	49
16	4	3	3	3	2	2	2	3	4	3	4	3	36	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	35
17	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	53	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	53
18	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	51	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	54
19	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	50	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	49
20	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	41	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	38
21	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	45	5	3	3	4	4	2	1	2	4	4	4	5	41
22	3	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	36	3	2	3	4	3	3	3	1	3	3	3	3	34
23	3	4	3	3	4	5	4	3	4	3	4	5	45	4	3	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	40

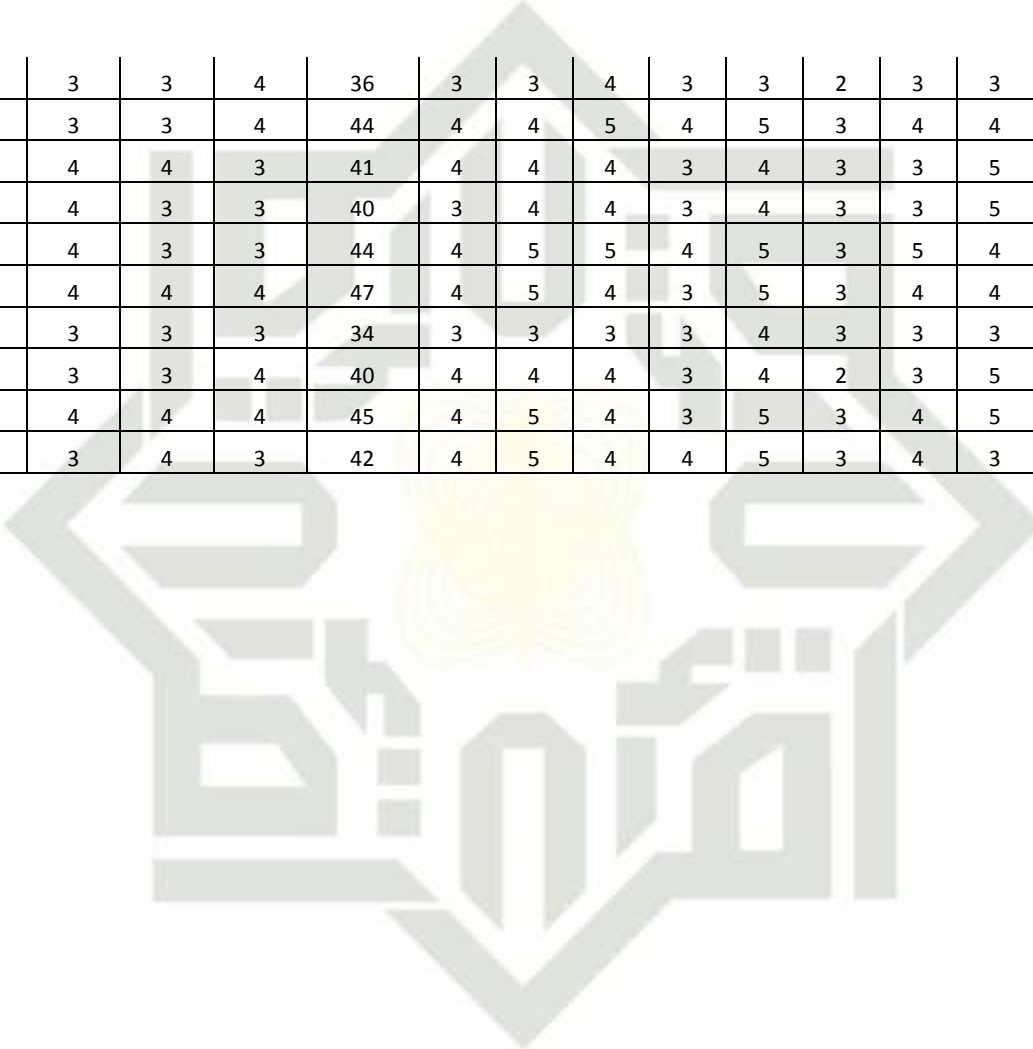
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	4	4	40
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	50
26	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	51	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	47
27	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	39	3	4	2	2	3	3	2	3	2	3	2	4	33
28	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	46	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47
29	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	39	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	47
30	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	39	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	37
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	50
32	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	51	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	56
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	51
34	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	43	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	46
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	48
36	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	41	4	4	3	4	4	2	3	4	3	3	4	3	41
37	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	44	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	50
38	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	45	4	4	3	4	5	3	2	3	2	3	2	2	37
39	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	43	4	4	4	3	4	3	3	5	3	3	4	4	44
40	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	34	2	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	38
41	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49
42	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	40	3	4	3	3	4	2	4	4	3	3	4	3	40
43	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	36	2	3	2	3	4	3	4	5	4	4	4	4	42
44	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	39	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	44
45	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	43	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	46
46	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	45	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	50
47	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	41	4	5	4	3	5	3	4	5	4	4	5	4	50
48	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	2	36	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	39

49	3	2	2	3	4	3	4	2	3	3	3	4	36	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	37	
50	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	44	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	5	4	51
51	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	41	4	4	4	3	4	3	3	5	3	4	5	4	46
52	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	40	3	4	4	3	4	3	3	5	3	3	3	4	42
53	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	44	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	55
54	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47	4	5	4	3	5	3	4	4	4	4	4	5	49
55	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	34	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	39
56	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	40	4	4	4	3	4	2	3	5	4	4	4	4	45
57	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	45	4	5	4	3	5	3	4	5	4	4	5	5	51
58	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	42	4	5	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	48

Dilindungi Undang-Undang
 mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 gutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau
 gutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sulta



Res	Work Environment (X2)															Job Satisfaction (X3)										
	WE1	WE2	WE3	WE4	WE5	WE6	WE7	WE8	WE9	WE10	WE11	WE12	WE13	WE14	Jumlah	JS1	JS2	JS3	JS4	JS5	JS6	JS7	JS8	JS9	JS10	Jumlah
1	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	48	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
2	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	64	5	5	3	4	4	4	3	4	4	3	39
3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	57	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	61	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	37
5	3	4	3	5	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	50	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4	32
6	4	3	4	4	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	50	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	43
7	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	43	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	36
8	2	3	3	2	4	4	2	2	3	3	3	4	3	3	41	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	36
9	3	4	3	4	4	5	3	4	3	3	4	4	5	4	52	3	3	2	3	4	4	3	3	4	4	33
10	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	51	4	3	2	3	4	4	4	3	4	3	34
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	33
12	2	3	4	4	2	2	3	3	3	3	4	2	3	3	41	3	2	4	3	4	3	2	3	4	4	32
13	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46	3	3	4	3	4	4	4	2	3	4	34
14	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	56	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38
15	4	4	4	4	2	4	4	2	5	4	5	5	4	4	55	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	31
16	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	46	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42
17	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	62	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
18	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	60	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	36
19	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	56	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	38
20	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	4	4	47	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
21	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	56	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	36
22	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	43	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
23	4	4	4	5	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	51	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	28

24	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	55	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	43
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4	4	4	3	4	3	4	2	3	4	35
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	4	5	4	4	4	3	4	2	4	3	4	2	3	4	49	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	33
28	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	54	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	38
29	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	49	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	34
30	4	5	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	5	4	50	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	29
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	58	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	36
33	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	53	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	31
34	3	4	5	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	53	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	34
35	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	51	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	39
36	3	4	3	4	5	5	3	3	4	4	5	3	4	4	55	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	36
37	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	54	3	4	4	3	4	4	3	2	3	4	34
38	4	5	4	4	2	3	3	4	4	4	4	5	4	4	54	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38
39	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	49	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	37
40	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	42	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	36
41	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	5	4	60	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
42	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	45	2	3	3	3	4	4	4	2	4	4	33
43	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	50	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	31
44	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	49	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	34
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	55	3	3	3	4	4	2	3	3	4	4	33
46	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	57	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	39
47	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	59	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	30
48	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	45	2	2	3	3	4	3	2	3	4	3	29

49	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	45	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	37
50	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	58	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	38
51	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	52	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	32
52	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	46	3	4	3	4	4	2	3	3	3	4	33
53	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	59	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
54	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	60	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	35
55	4	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3	4	3	4	44	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	34
56	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	44	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	33
57	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	60	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	39
58	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	56	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	34

Dilindungi Undang-Undang
 ng mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 gutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau
 gutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 ng mengumumkan dan mempernyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

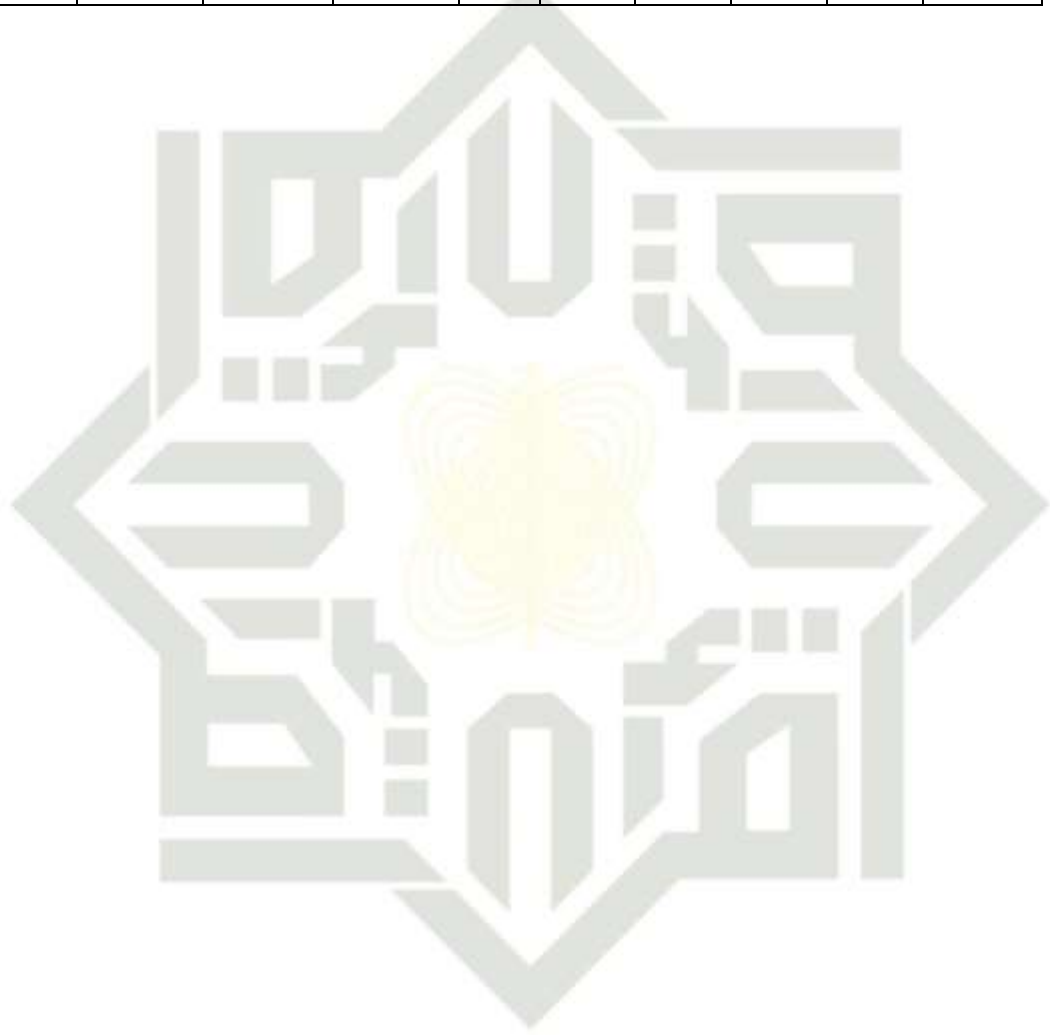
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

F Tabel Statistics Level of Significance 5%)

df 2		df 1					df 2		df 1				
N	1	2	3	4	5	N	1	2	3	4	5		
1	161.448	199.500	215.707	224.583	230.162	51	4.030	3.179	2.786	2.553	2.397		
2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.296	52	4.027	3.175	2.783	2.550	2.393		
3	10.128	9.552	9.277	9.117	9.013	53	4.023	3.172	2.779	2.546	2.389		
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	54	4.020	3.168	2.776	2.543	2.386		
5	6.608	5.786	5.409	5.192	5.050	55	4.016	3.165	2.773	2.540	2.383		
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	56	4.013	3.162	2.769	2.537	2.380		
7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972	57	4.010	3.159	2.766	2.534	2.377		
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.687	58	4.007	3.156	2.764	2.531	2.374		
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	59	4.004	3.153	2.761	2.528	2.371		
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	60	4.001	3.150	2.758	2.525	2.368		
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204	61	3.998	3.148	2.755	2.523	2.366		
12	4.747	3.885	3.490	3.259	3.106	62	3.996	3.145	2.753	2.520	2.363		
13	4.667	3.806	3.411	3.179	3.025	63	3.993	3.143	2.751	2.518	2.361		
14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958	64	3.991	3.140	2.748	2.515	2.358		
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	65	3.989	3.138	2.746	2.513	2.356		
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	66	3.986	3.136	2.744	2.511	2.354		
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810	67	3.984	3.134	2.742	2.509	2.352		
18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773	68	3.982	3.132	2.740	2.507	2.350		
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740	69	3.980	3.130	2.737	2.505	2.348		
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711	70	3.978	3.128	2.736	2.503	2.346		
21	4.325	3.467	3.072	2.840	2.685	71	3.976	3.126	2.734	2.501	2.344		
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661	72	3.974	3.124	2.732	2.499	2.342		
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640	73	3.972	3.122	2.730	2.497	2.340		
24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621	74	3.970	3.120	2.728	2.495	2.338		
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603	75	3.968	3.119	2.727	2.494	2.337		
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587	76	3.967	3.117	2.725	2.492	2.335		
27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572	77	3.965	3.115	2.723	2.490	2.333		
28	4.196	3.340	2.947	2.714	2.558	78	3.963	3.114	2.722	2.489	2.332		
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545	79	3.962	3.112	2.720	2.487	2.330		
30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534	80	3.960	3.111	2.719	2.486	2.329		
31	4.160	3.305	2.911	2.679	2.523	81	3.959	3.109	2.717	2.484	2.327		
32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512	82	3.957	3.108	2.716	2.483	2.326		
33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503	83	3.956	3.107	2.715	2.482	2.324		
34	4.130	3.276	2.883	2.650	2.494	84	3.955	3.105	2.713	2.480	2.323		
35	4.121	3.267	2.874	2.641	2.485	85	3.953	3.104	2.712	2.479	2.322		
36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477	86	3.952	3.103	2.711	2.478	2.321		
37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.470	87	3.951	3.101	2.709	2.476	2.319		
38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463	88	3.949	3.100	2.708	2.475	2.318		
39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456	89	3.948	3.099	2.707	2.474	2.317		
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449	90	3.947	3.098	2.706	2.473	2.316		
41	4.079	3.226	2.833	2.600	2.443	91	3.946	3.097	2.705	2.472	2.315		
42	4.073	3.220	2.827	2.594	2.438	92	3.945	3.095	2.704	2.471	2.313		

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

43	4.067	3.214	2.822	2.589	2.432	93	3.943	3.094	2.703	2.470	2.312
44	4.062	3.209	2.816	2.584	2.427	94	3.942	3.093	2.701	2.469	2.311
45	4.057	3.204	2.812	2.579	2.422	95	3.941	3.092	2.700	2.467	2.310
46	4.052	3.200	2.807	2.574	2.417	96	3.940	3.091	2.699	2.466	2.309
47	4.047	3.195	2.802	2.570	2.413	97	3.939	3.090	2.698	2.465	2.308
48	4.043	3.191	2.798	2.565	2.409	98	3.938	3.089	2.697	2.465	2.307
49	4.038	3.187	2.794	2.561	2.404	99	3.937	3.088	2.696	2.464	2.306
50	4.034	3.183	2.790	2.557	2.400	100	3.936	3.087	2.696	2.463	2.305



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.

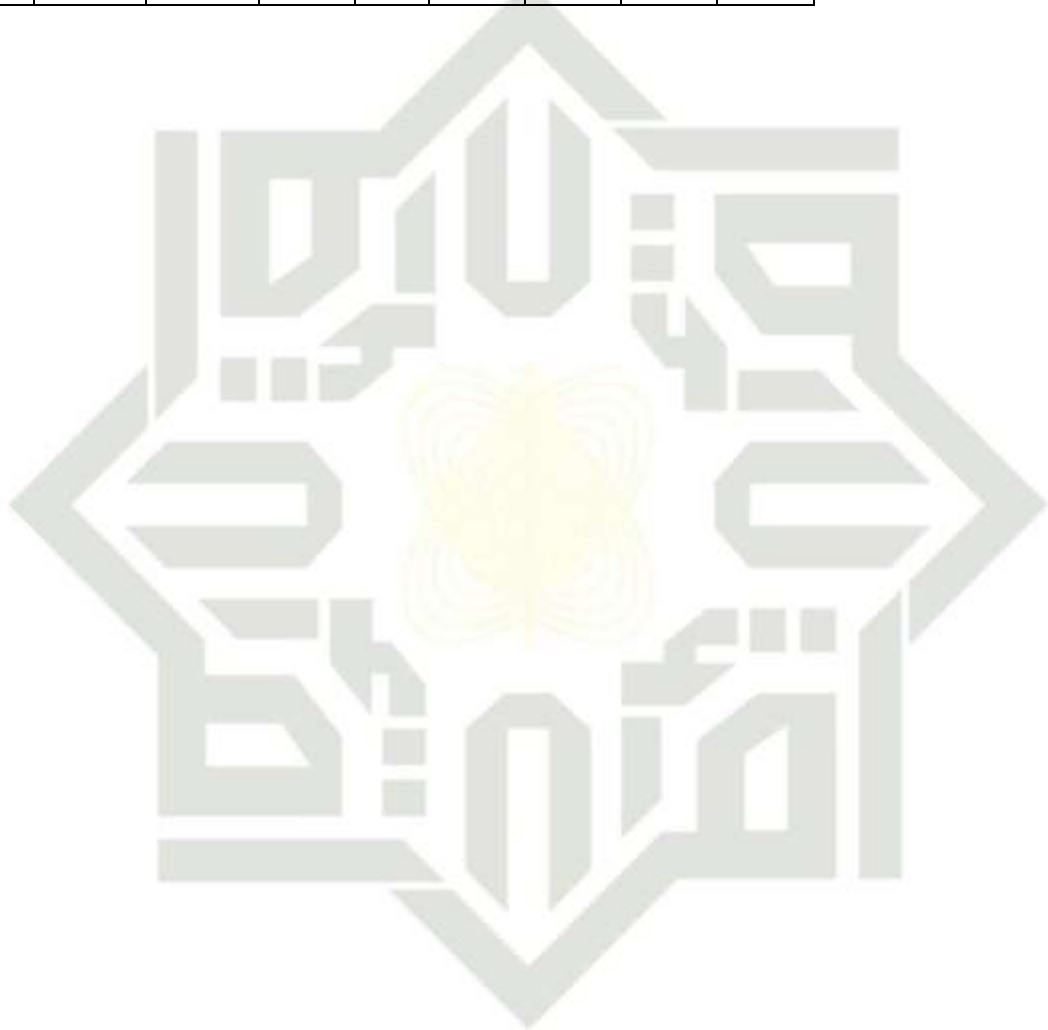
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.

T Tabel Statistics

df	Level of Significance				df	Level of Significance			
	N	0.005	0.010	0.025		0.050	N	0.005	0.010
1	63.657	31.821	12.706	6.314	51	2.676	2.402	2.008	1.675
2	9.925	6.965	4.303	2.920	52	2.674	2.400	2.007	1.675
3	5.841	4.541	3.182	2.353	53	2.672	2.399	2.006	1.674
4	4.604	3.747	2.776	2.132	54	2.670	2.397	2.005	1.674
5	4.032	3.365	2.571	2.015	55	2.668	2.396	2.004	1.673
6	3.707	3.143	2.447	1.943	56	2.667	2.395	2.003	1.673
7	3.499	2.998	2.365	1.895	57	2.665	2.394	2.002	1.672
8	3.355	2.896	2.306	1.860	58	2.663	2.392	2.002	1.672
9	3.250	2.821	2.262	1.833	59	2.662	2.391	2.001	1.671
10	3.169	2.764	2.228	1.812	60	2.660	2.390	2.000	1.671
11	3.106	2.718	2.201	1.796	61	2.659	2.389	2.000	1.670
12	3.055	2.681	2.179	1.782	62	2.657	2.388	1.999	1.670
13	3.012	2.650	2.160	1.771	63	2.656	2.387	1.998	1.669
14	2.977	2.624	2.145	1.761	64	2.655	2.386	1.998	1.669
15	2.947	2.602	2.131	1.753	65	2.654	2.385	1.997	1.669
16	2.921	2.583	2.120	1.746	66	2.652	2.384	1.997	1.668
17	2.898	2.567	2.110	1.740	67	2.651	2.383	1.996	1.668
18	2.878	2.552	2.101	1.734	68	2.650	2.382	1.995	1.668
19	2.861	2.539	2.093	1.729	69	2.649	2.382	1.995	1.667
20	2.845	2.528	2.086	1.725	70	2.648	2.381	1.994	1.667
21	2.831	2.518	2.080	1.721	71	2.647	2.380	1.994	1.667
22	2.819	2.508	2.074	1.717	72	2.646	2.379	1.993	1.666
23	2.807	2.500	2.069	1.714	73	2.645	2.379	1.993	1.666
24	2.797	2.492	2.064	1.711	74	2.644	2.378	1.993	1.666
25	2.787	2.485	2.060	1.708	75	2.643	2.377	1.992	1.665
26	2.779	2.479	2.056	1.706	76	2.642	2.376	1.992	1.665
27	2.771	2.473	2.052	1.703	77	2.641	2.376	1.991	1.665
28	2.763	2.467	2.048	1.701	78	2.640	2.375	1.991	1.665
29	2.756	2.462	2.045	1.699	79	2.640	2.374	1.990	1.664
30	2.750	2.457	2.042	1.697	80	2.639	2.374	1.990	1.664
31	2.744	2.453	2.040	1.696	81	2.638	2.373	1.990	1.664
32	2.738	2.449	2.037	1.694	82	2.637	2.373	1.989	1.664
33	2.733	2.445	2.035	1.692	83	2.636	2.372	1.989	1.663
34	2.728	2.441	2.032	1.691	84	2.636	2.372	1.989	1.663
35	2.724	2.438	2.030	1.690	85	2.635	2.371	1.988	1.663
36	2.719	2.434	2.028	1.688	86	2.634	2.370	1.988	1.663
37	2.715	2.431	2.026	1.687	87	2.634	2.370	1.988	1.663
38	2.712	2.429	2.024	1.686	88	2.633	2.369	1.987	1.662
39	2.708	2.426	2.023	1.685	89	2.632	2.369	1.987	1.662
40	2.704	2.423	2.021	1.684	90	2.632	2.368	1.987	1.662
41	2.701	2.421	2.020	1.683	91	2.631	2.368	1.986	1.662
42	2.698	2.418	2.018	1.682	92	2.630	2.368	1.986	1.662

43	2.695	2.416	2.017	1.681	93	2.630	2.367	1.986	1.661
44	2.692	2.414	2.015	1.680	94	2.629	2.367	1.986	1.661
45	2.690	2.412	2.014	1.679	95	2.629	2.366	1.985	1.661
46	2.687	2.410	2.013	1.679	96	2.628	2.366	1.985	1.661
47	2.685	2.408	2.012	1.678	97	2.627	2.365	1.985	1.661
48	2.682	2.407	2.011	1.677	98	2.627	2.365	1.984	1.661
49	2.680	2.405	2.010	1.677	99	2.626	2.365	1.984	1.660
50	2.678	2.403	2.009	1.676	100	2.626	2.364	1.984	1.660



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.

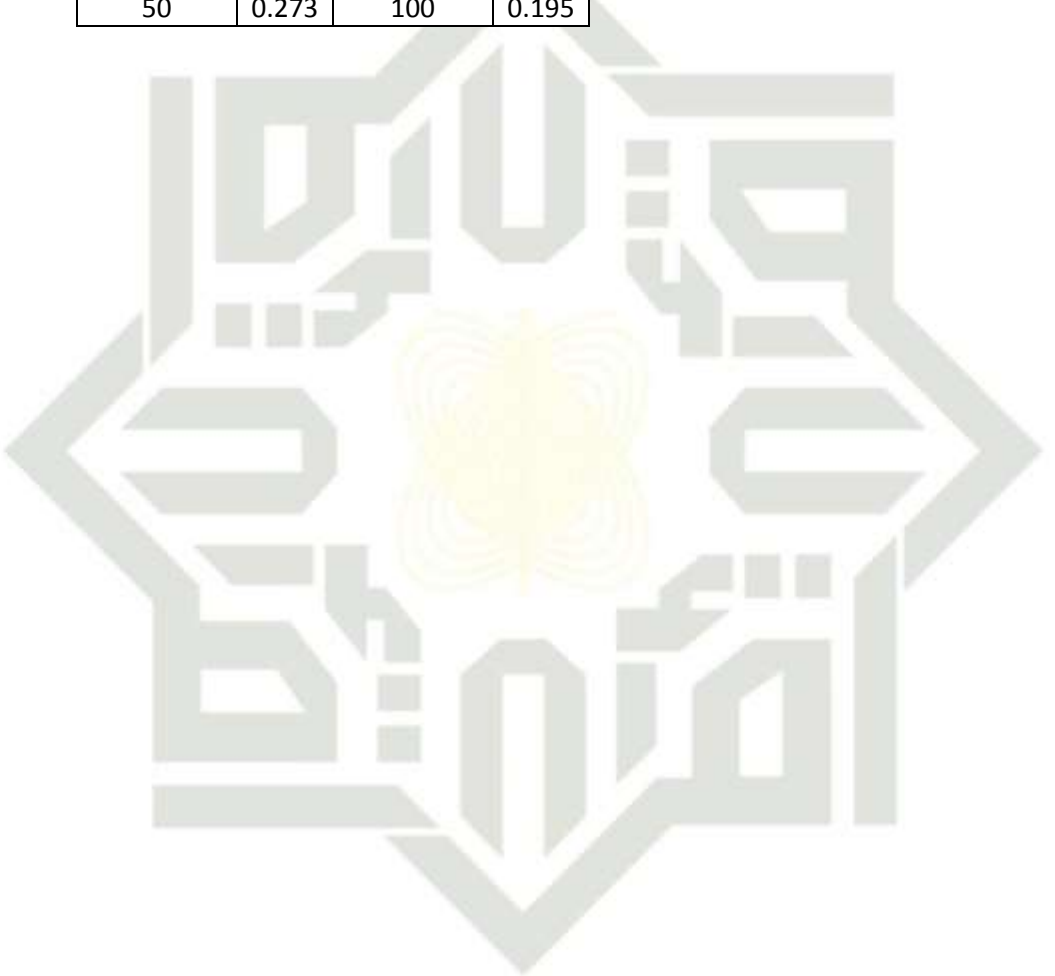
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.

**r Tabel (Pearson Produk Moment)
(Level of Significance 5 % and 2
Tailed)**

df = (N-2)	r	df = (N-2)	r
1	0.997	51	0.271
2	0.950	52	0.268
3	0.878	53	0.266
4	0.811	54	0.263
5	0.754	55	0.261
6	0.707	56	0.259
7	0.666	57	0.256
8	0.632	58	0.254
9	0.602	59	0.252
10	0.576	60	0.250
11	0.553	61	0.248
12	0.532	62	0.246
13	0.514	63	0.244
14	0.497	64	0.242
15	0.482	65	0.240
16	0.468	66	0.239
17	0.456	67	0.237
18	0.444	68	0.235
19	0.433	69	0.234
20	0.423	70	0.232
21	0.413	71	0.230
22	0.404	72	0.229
23	0.396	73	0.227
24	0.388	74	0.226
25	0.381	75	0.224
26	0.374	76	0.223
27	0.367	77	0.221
28	0.361	78	0.220
29	0.355	79	0.219
30	0.349	80	0.217
31	0.344	81	0.216
32	0.339	82	0.215
33	0.334	83	0.213
34	0.329	84	0.212
35	0.325	85	0.211
36	0.320	86	0.210
37	0.316	87	0.208
38	0.312	88	0.207
39	0.308	89	0.206
40	0.304	90	0.205

41	0.301	91	0.204
42	0.297	92	0.203
43	0.294	93	0.202
44	0.291	94	0.201
45	0.288	95	0.200
46	0.285	96	0.199
47	0.282	97	0.198
48	0.279	98	0.197
49	0.276	99	0.196
50	0.273	100	0.195



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.





BIOGRAFI PENULIS

Charles Apriansyah, yang akrab dipanggil Charles, kelahiran Cerenti, 24 April 1999. Beralamat di Desa Tanjung Medan RT 012/ RW 006, Desa Tanjung Medan, Kecamatan Cerenti, Kabupaten Kuantan Singingi. Merupakan anak dari pasangan Bapak Expianto dan Ibu Erpawati dan anak keempat dari lima bersaudara. Kakak pertama bernama Erick Saputra, kakak kedua bernama Agus Dwiningsih, kakak ketiga bernama Agus Trianto, dan adik bernama Silvia Cumala.

Penulis memulai jenjang pendidikan Sekolah Dasar pada tahun 2005-2011 di SDN 008 Kompe Berangin. Melanjutkan studi ke SMP Negeri 1 Cerenti, selanjutnya penulis meneruskan sekolah di SMA Negeri 1 Cerenti pada tahun 2014-2017. Pada tahun 2017, penulis melanjutkan ke jenjang perguruan tinggi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial tepatnya pada Program Studi S1 Manajemen dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Pada tanggal 14 Oktober 2021, penulis mengikuti Ujian Oral Comprehensive dan alhamdulillah lulus sebagai Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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