

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya atau menyalin dalam bentuk apa pun untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penerbit.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



menyebutkan sumber:
sumber, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PTPN V KEBUN SEI GALUH

SKRIPSI



UIN SUSKA RIAU

Oleh :

ANISA TSALASATI

NIM. 11571204886

UIN SUSKA RIAU

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

RIAU

2022



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

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : ANISA TSALASATI
 NIM : 11571204886
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : XIV (EMPAT BELAS)
 JUDUL : "PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI
 KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
 PTPN V KEBUN SEI GALUH"
 HARI/TANGGAL UJIAN : KAMIS, 16 JUNI 2022

DISETUJUI OLEH
DOSEN PEMBIMBING

ZULHAIDA, SE, MM
NIP. 19741204 201411 2 001

MENGETAHUI

DEKAN



Dr. HJ. MAHYARNI, S.E., M.M
NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PRODI S1 MANAJEMEN

ASTUTI MEFLINDA, S.E., M.M
NIP. 19720513 200701 2 018

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI


Nama : Anisa Tsalasati
NIM : 11571204886
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN V Kebun Sei Galuh
Tanggal Ujian : 16 Juni 2022

Tim Penguji

Ketua Penguji
Dr. Jhon Afrizal, S.Hi, MA



Sekretaris
Ilham Chanra Putra, SE, MM



Penguji I
Dr. Mahendra Romus, M.Ec



Penguji II
M. Rachmadi, SE, MM



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Anisa Tsalasati
NIM : 11571204886
Tempat / Tgl. Lahir : Pulau Kecil, 5 Maret 1997
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Prodi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNAGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PTPN V KEBUN SEI GALUH

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 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.

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

Pekanbaru, 04 Juli 2022

Yang membuat pernyataan



Anisa Tsalasati
NIM: 11571204886

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PTPN V KEBUN SEI GALUH

Oleh :

ANISA TSALASATI
11571204886

Penelitian ini dilakukan di PTPN V Kebun Sei Galuh. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PTPN V Kebun Sei Galuh, baik secara parsial ataupun simultan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PTPN V bagian SDM/Umum Kebun Sei Galuh sebanyak 40 orang karyawan. Metode penentuan sampel dalam penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja PTPN V Kebun Sei Galuh. Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN V Kebun Sei Galuh. Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN V Kebun Sei Galuh. Secara simultan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN V Kebun Sei Galuh.

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


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRACT
THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE, WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF PTPN V GARDEN EMPLOYEES SEI GALUH

By :

ANISA TSALASATI
11571204886

This research was conducted at PTPN V Kebun Sei Galuh. The purpose of this study was to determine the effect of work discipline, work motivation and work environment on employee performance at PTPN V Kebun Sei Galuh, either partially or simultaneously. The population in this study were all employees of PTPN V HR/General Kebun Sei Galuh as many as 40 employees. The method of determining the sample in this study shows that work discipline partially affects the performance of PTPN V Kebun Sei Galuh. Motivation partially affects the performance of employees of PTPN V Kebun Sei Galuh. Work environment partially does not affect the performance of employees of PTPN V Kebun Sei Galuh. Simultaneously Work Discipline, Work Motivation and Work Environment have an influence on the performance of PTPN V Kebun Sei Galuh employees.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Work Environment and 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.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah“*alamin*, puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, nikmat dan hidayahnya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul : “**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PTPN V KEBUN SEI GALUH**”.

Skripsi ini ditulis dan diajukan dengan maksud untuk memenuhi syarat ujian *oral comprehensive* guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 diprogram Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam penulisan skripsi ini tentunya jauh dari kesempurnaan, hal ini dikarenakan keterbatasan pengalaman, kemampuan dan pengetahuan yang ada pada diri penulis. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritikan dan saran guna memperbaiki skripsi ini. Terwujudnya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang telah membantu dan memotivasi penulis, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

Terkhusus buat seluruh keluarga saya yang telah memberikan cinta dan kasih sayang, dukungan moral dan materil serta memberkati penulis dengan doa mulai dari menjalankan perkuliahan sehingga terselesainya skripsi ini.

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

Bapak Dr. Kamaruddin S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I

Bapak Dr. Mahmuzar, M.Hum selaku Wakil Dekan II

Ibu Dr. Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Ibu Astuti Meflinda SE, MM selaku Ketua Prodi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Sekretaris Prodi SI Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Ibu Zulhaida, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing Proposal dan Skripsi yang telah membantu, mengarahkan dan membimbing penulis untuk menyelesaikan proposal dan skripsi.

Bapak Ibu dan seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah meluangkan waktu dan kesempatan untuk memberikan ilmu dan pengetahuan selama proses perkuliahan untuk menggapai cita-cita.

10. Terima kasih kepada PTPN V Kebun Sei Galuh kabupaten Kampar yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.

11. Untuk seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terima kasih untuk segala dukungan, kebaikan, dan segala bantuannya kepada penulis.

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

Pekanbaru, 23 November 2021

Penulis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	11
1.3. Tujuan.....	11
1.4. Manfaat Penelitian.....	12
1.5. Sistematika Penulisan.....	12
II. TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.3. Kinerja.....	16
2.4. Disiplin Kerja.....	23
2.5. Motivasi Kerja.....	26
2.6. Lingkungan Kerja	32
2.7. Indikator Lingkungan Kerja.....	39
2.8. Pengaruh antar Variabel.....	41
2.9. Pandangan Islam	42
2.10. Penelitian Terdahulu	45
2.11. Kerangka Pemikiran.....	47
2.12. Konsep Operasional Variabel Penelitian	49
2.13. Hipotesis.....	50
III. METODE PENELITIAN	52
3.1. Tempat dan Waktu	52
3.2. Jenis dan Sumber Data.....	52
3.3. Teknik Pengumpulan Data.....	53
3.4. Populasi.....	55
3.5. Sampel.....	55
3.6. Teknik Analisis Data	55

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN.....	62
4.1. Sejarah Singkat perusahaan	62
4.2. Visi dan Misi	63
4.3. Struktur Organisasi	66
4.4. Tugas dan Tanggung Jawab	68
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	71
5.1. Karakteristik Responden	71
5.2. Deskripsi Variabel.....	74
5.3. Uji Kualitas Instrumen Penelitian	86
5.4. Uji Asumsi Klasik	88
5.5. Analisis Data Penelitian	91
5.6. Pembahasan.....	97
KESIMPULAN DAN SARAN.....	103
6.1. Kesimpulan	103
6.2. Saran.....	105

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

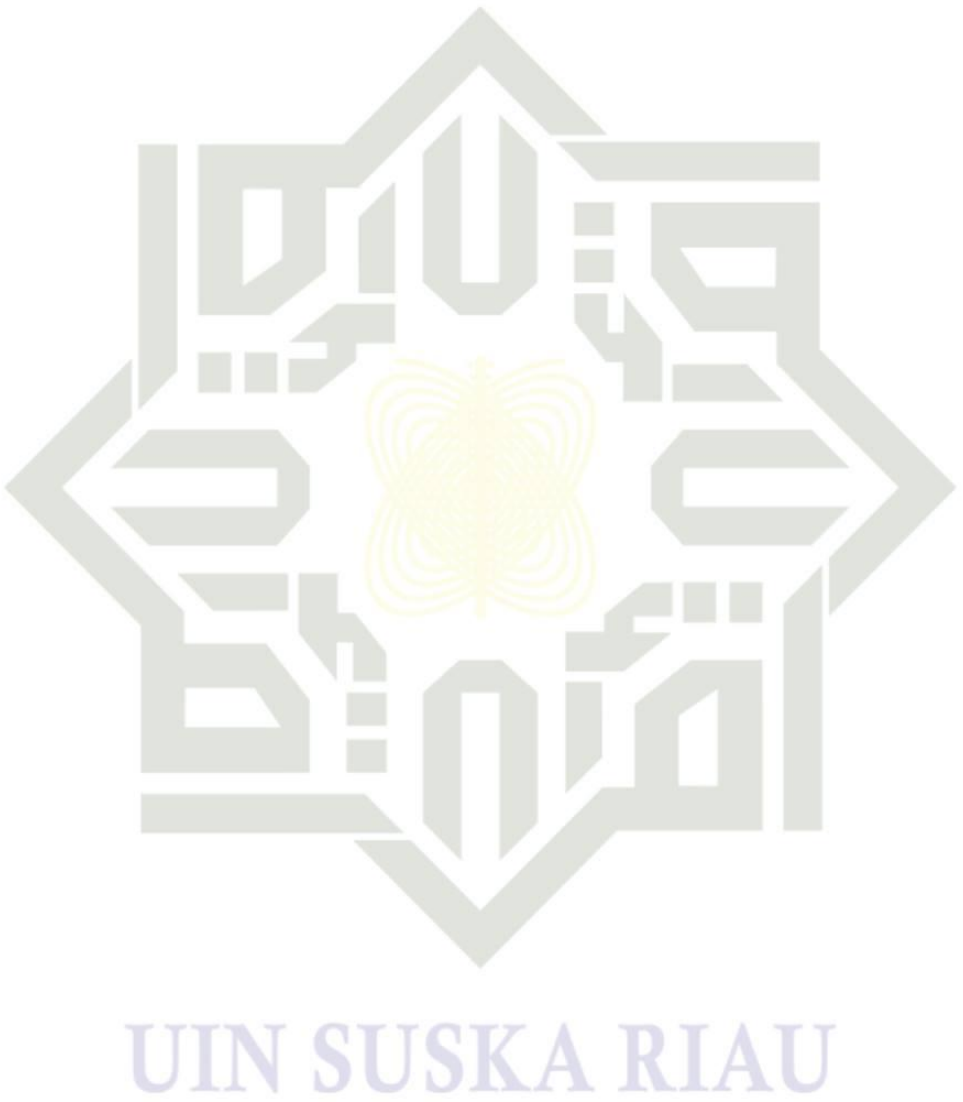
DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Absensi Karayawan SDM Umum PTPN V kebun Sei Galuh Tahun 2016-2020	2
Tabel 1.2	Jumlah Karyawan PTPN V Bagian SDM/Umum Kebun Sei Galuh Tahun 2016-2020.....	8
Tabel 1.3	Data Kinerja karyawan berdasarkan jumlah karyawan PTPN V bagian SDM/Umum Kebun Sei Galuh Tahun 2016 – 2020	9
Tabel 2.1	Tinjauan Penelitian Terdahulu	45
Tabel 2.2	Variabel dan Indikator Penelitian	49
Tabel 3.2	Interval Koefesien	61
Tabel 5.1	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	71
Tabel 5.2	Jumlah Responden Berdasrkan Masa Kerja.....	72
Tabel 5.3	Jumlah Responden Berdasrkan Masa Usia	73
Tabel 5.4	Jumlah Responden Berdasrkan Masa Pendidikan Terakhir.....	73
Tabel 5.5	Rekapitulasi tanggapan Responden Variabel Kinerja	75
Tabel 5.6	Rekapitulasi tanggapan Responden Disiplin Kerja.....	77
Tabel 5.7	Rekapitulasi tanggapan Responden Variabel Motivasi.....	80
Tabel 5.8	Rekapitulasi tanggapan Responden Lingkungan Kerja	83
Tabel 5.9	Uji Reliabilitas.....	88
Tabel 5.10	Uji Multikolinieritas.....	90
Tabel 5.11	Uji Regresi Linear Berganda.....	92

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 5.12	Uji F Hitung	96
Tabel 5.13	Koefisien Determinasi.....	97

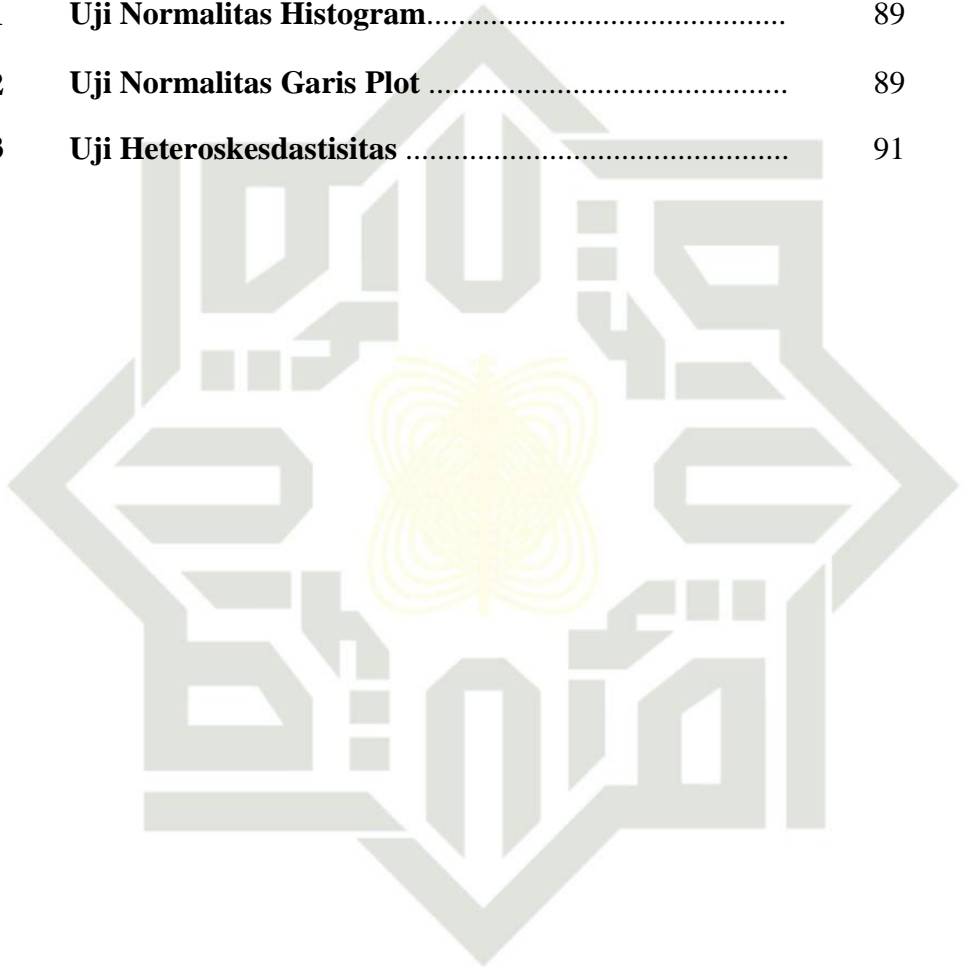


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	48
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PTPN V Kebun Sei Galuh.....	67
Gambar 5.1	Uji Normalitas Histogram.....	89
Gambar 5.2	Uji Normalitas Garis Plot	89
Gambar 5.3	Uji Heteroskedastisitas	91



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan terciptanya kinerja yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya ialah sumber daya manusia, sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat penting dan sangat menentukan. Tanpa sumber daya manusia yang handal maka akan sulit bagi organisasi dalam mencapai tujuannya.

Dengan demikian, perusahaan diharapkan dapat memberikan perhatian kepada sumber daya manusia atau karyawannya dengan memahami faktor-faktor yang dapat mendukung kinerja karyawan, dimana kinerja karyawan merupakan suatu sikap atau aktivitas yang dilakukan maupun tidak dilakukan oleh karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya selama jam kerja berlangsung. Kinerja karyawan akan menunjukkan kualitas dan kuantitas yang menunjukkan seberapa besar prestasi kerjanya. Dengan adanya perhatian kepada karyawan tersebut diharapkan dapat menjadikan kinerja karyawan agar terus optimal sehingga dapat mewujudkan tercapainya visi, misi, dan tujuan perusahaan (**Budiharjo, 2014:3**).

Masalah kinerja merupakan masalah fundamental dalam sebuah organisasi. Ketika kinerja karyawan bagus, maka akan menghasilkan output yang baik pula. Namun sebaliknya jika kinerja tidak bagus maka akan berdampak negative terhadap organisasi atau perusahaan tersebut. Kinerja karyawan yang kurang memuaskan juga terjadi di salah satu perusahaan, yaitu Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara V (PTPN V) Kebun Sei Galuh Kabupaten Kampar.

Berdasarkan hasil observasi awal di PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh terlihat kinerja karyawan yang menurun. Adapun tingkat absensi karyawan pada PTPN V dapat dilihat pada table 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan SDM Umum PTPN V Kebun Sei Galuh Tahun 2016-2020

No	Tahun	Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Tidak Hadir			Jumlah (Orang)	Persentase (%)
				A/org	I/org	S/org		
1	2016	288	44	10	10	8	28	63,6%
2	2017	288	44	11	6	9	26	59,0%
3	2018	288	42	6	8	7	21	50,0%
4	2019	288	40	5	4	4	13	32,5%
5	2020	288	40	6	6	3	15	37,5%

Sumber: PTPN V Kebun Sei Galuh 2020

Tabel 1.1 secara universal dari akumulasi tingkat kehadiran semua karyawan dari tahun 2016-2020 yang tidak komitmen, yang terkadang karyawan datang terlambat bahkan ada juga yang tidak hadir. rata-rata tingkat kehadiran mengalami fluktuasi. Dimana tingkat kehadiran paling rendah terjadi pada tahun 2016 yaitu skala 63,6%, pada tahun 2017 mengalami penurunan 59,0%, pada tahun 2018 mengalami penurunan menjadi 50,0%, pada tahun 2019 mengalami penurunan menjadi 32,5%, dan pada tahun 2020 mengalami kenaikan lagi menjadi 37,5%.

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

Sebagaimana yang dikatakan teori diatas, maka kinerja yang tidak efektif karyawan dapat dilihat pada tingkat absensi, ketidakhadiran, ketidaksiplinan yang telah diuraikan pada table sebelumnya. Selain itu, bentuk kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan PTPN V Kebun Sei Galuh yaitu karena tugas karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Berdasarkan tabel 1 sebelumnya dapat dijelaskan bahwa tingkat persentase absensi, ketidakhadiran dan tidak disiplin karyawan tergolong dalam kinerja yang kurang baik. Dengan demikian, kinerja karyawan masih terlihat kurang optimal.

Hal ini menunjukkan bahwa disiplin karyawan masih belum maksimal. Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan penulis, Absensi PTPN V Kebun Sei Galuh masih menggunakan absen manual sehingga terdapat karyawan yang tidak datang tepat waktu baik dalam hal masuk kerja, istirahat maupun jam pulang. Hal ini juga didukung dengan kurangnya pengawasan dari atasan, sehingga menjadi kebiasaan yang sering dilakukan oleh para karyawan.

Kinerja yang kurang baik tersebut juga biasanya terjadi akibat kesalahan seorang pemimpin dalam mengawasi karyawan. Kesalahan tersebut mulai dari kesalahan persepsi, pola komunikasi hingga ketidakcakapan seorang pemimpin dalam menjalankan perannya, maka penerapan POAC (*planning, Organizing, Actuating, controlling*) dalam manajemen sangat penting bagi pimpinan ataupun perusahaan yang menjadi salah satu metode yang digunakan untuk mengelola organisasi atau perusahaan. Selain itu, dibutuhkan pula pengaturan yang efektif dan efisien dari lingkup manajer, karyawan, dan pekerjaan itu sendiri.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

Menurut penelitian (**Senata dkk, 2014**) Kualitas sumber daya manusia yang baik sangat penting bagi perusahaan karena merupakan kebutuhan yang sangat umum bagi setiap perusahaan. Setiap organisasi perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumberdaya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumberdaya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut di pengaruhi oleh beberapa faktor pendukung seperti disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Faktor selanjutnya berkaitan dengan motivasi kerja, Disiplin kerja tidak hanya bermanfaat untuk mencapai tujuan perusahaan saja, namun juga bagi karyawan karena disiplin kerja dapat mendorong gairah kerja dan semangat kerja karyawan. Menurut (**Sinambela, 2016:332**) disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Menurut (**Robbins dan Coulter, 2012**) motivasi adalah proses dimana usaha seseorang diberi energy, diarahkan dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan. Keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Ada beberapa indikator yang mempengaruhi disiplin kerja seperti kebutuhan manusia, kompensasi, komunikasi, kepemimpinan, kepelatihan, dan prestasi kerja (Arep, 2003:51). Selanjutnya motivasi kerja, Motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai disiplin yang baik dalam bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan kurang memiliki informasi yang jelas apakah pekerjaan mereka memiliki dampak positif terhadap para penerima manfaatnya yaitu individu atau kelompok yang dilayani organisasi.

Selain faktor disiplin, motivasi kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar parakaryawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Nitisemito, 2008:74).

Menurut (Sutrisno, 2010) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, Dimana Lingkungan Kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik . Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

bertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan).

Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki disiplin bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut (Sedarmayanti dalam Aruan & Fakhri, 2015) seorang karyawan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Jika manusia dapat melakukan aktivitas dengan sebaik-baiknya, sehat, aman dan nyaman maka kondisi lingkungan dianggap baik atau sesuai.

Masalah yang ada pada lingkungan kerja yang terdapat pada PTPN V Kebun bagian Sei galuh bagian SDM/UMUM yaitu masih kurang baik, Baik itu lingkungan kerja fisik mapun non fisiknya. Hal ini disebabkan karena udara dan bau-bauan ditempat kerja yang dianggap sebagai pencemaran. Selain itu adanya hubungan yang kurang harmonis antara pimpinan dengan karyawan taupun sesama kerja. Sehingga karyawan merasa kurang nyaman dalam melakukan pekerjaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar pekerja baik fisik maupun non fisik yang akan mempengaruhi hasil pekerjaan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika, sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. 2006:378) kinerja dipengaruhi beberapa faktor diantaranya adalah kuantitas pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja, kualitas dalam ketaatan dalam prosedur dan disiplin, keandalan dalam melakukan pekerjaan yang diisyaratkan dengan supervisi minimum, kehadiran masuk kerja setiap hari dan sesuai jam kerja, dan kemampuan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya. Baik buruknya suatu kinerja tidak lepas dari beberapa faktor penting diantaranya adalah disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja.

PT Perkebunan Nusantara yang selanjutnya disebut “perusahaan”, pada awalnya merupakan Badan Usaha Milik Negara yang didirikan berdasarkan peraturan pemerintah Republik Indonesia

PTPN V Sei Galuh merupakan salah satu unit kerja yang dikelola PTPN V Riau, dibawah kementrian BUMN yang mengusahakan perkebunan kelapa sawit dan karet sebagai usaha utamanya. PT Perkebunan Nusantara V merupakan BUMN perkebunan yang didirikan tanggal 11 Maret 1996 sebagai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

hasil konsolidasi kebun perkembangan PTPN II, PTPN IV dan PTPN V di provinsi Riau. Secara efektif perusahaan mulai beroperasi sejak tanggal 9 April 1996 dengan kantor pusat di Pekanbaru.

Tabel 1.2 Jumlah karyawan PTPN V Bagian SDM/ UMUM Kebun Sei Galuh Tahun 2016-2020

No	Tahun	Jumlah Karyawan
1	2016	44
2	2017	44
3	2018	42
4	2019	40
5	2020	40

Sumber: PTPN V Kebun Sei Galuh 2020

Berdasarkan hasil tabel 1.2 dimana jumlah karyawan pada PTPN V Kebun Sei Galuh dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2020 mengalami penurunan. Berdasarkan laporan perkembangan masalah umum (LPMU / GAR) kantor Kebun sei Galuh bulan september 2020 berkurangnya jumlah karyawan 4 tahun terakhir di karenakan pensiun dan mutasi. Batas usia pensiun pada kesepakatan perjanjian kerja bersama (PKB) pada PTPN V adalah bagi karyawan pelaksana 55 tahun, dan bagi karyawan pimpinan sampai dengan 56 tahun. Dan mutasi di lakukan berdasarkan kebijakan perusahaan guna sebagai pembinaan, ini di lakukan karena adanya penurunan kinerja karyawan. Hal ini bertujuan untuk mengoptimalkan produktivitas karyawan dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan.

Berdasarkan wawancara awal yang peneliti lakukan di PTPN V Kebun Sei Galuh bagian SDM/UMUM menemukan adanya hubungan yang kurang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

harmonis antara pimpinan dengan karyawan taupun sesama kerja. Sehingga karyawan merasa kurang nyaman dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 1.3 : Data Kinerja Karyawan berdasarkan jumlah karyawan PTPN V bagian SDM/UMUM Kebun Sei Galuh Tahun 2016-2020

Tahun	Jumlah Karyawan	Penilaian kinerja					
		Baik 18– 21		Sedang 14-17		Kurang 11– 13	
		Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
2016	44	20	45,4%	12	27,5%	12	27,2%
2017	44	20	45,4%	14	31,8%	10	22,7%
2018	42	19	45,2%	11	26,1%	12	28,5%
2019	40	19	47,5%	13	32,5%	8	20,0%
2020	40	21	52,5%	9	22,5%	10	25,0%

Sumber:PTPN V Kebun Sei Galuh 2020

PTPN V Kebun Sei Galuh memiliki beberapa kriteria penilaian yaitu sebagai berikut, dengan nilai 22-25 masuk kedalam kriteria sangat baik , 18-21 masuk kedalam kriteria baik, nilai 14-17 masuk kedalam kriteria sedang, nilai 11-13 masuk kedalam kriteria kurang , <10 masuk kedalam kriteria sangat kurang.

Dari tabel 1.3 Di atas secara keseluruhan semua karyawan silih berganti bekerja pada tahun 2016-2020 di atas masuk dalam beberapa kriteria yaitu baik, sedang dan kurang, penilaian ini di landasi dari beberapa aspek seperti absensi, ketidakhadiran dan kedisiplinan dalam bekerja, di dalam tabel di atas pihak PTPN V Kebun Sei Galuh telah menetapkan range angka dari kriteria tersebut, karyawan dinyatakan BAIK apabila memenuhi aspek absensi tingkat ketidakhadirannya rendah atau bahkan mangkir dalam bekerja dan memiliki disiplin yang baik dalam melaksanakan tugas, sementara untuk kriteria SEDANG para pegawai tidak dapat memenuhi salah satu dari beberapa aspek

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

tersebut, semisal pekerjaannya baik tetapi sering absen. Untuk kriteria ketiga yaitu KURANG, dimana karyawan tidak memenuhi kriteria dari beberapa aspek baik dari absens, tingkat kehadiran dan disiplin kerja yang dimilikinya sangat kurang.

Terlihat persentase kinerja karyawan PTPN V Kebun Sei Galuh masih banyak memiliki kinerja yang kurang. Tahun 2016 penilaian kinerja yang kurang sebesar 27,2% tahun 2018 naik menjadi 28,5% tahun 2020 sebesar 25,0%. Hal ini disebabkan pekerjaan yang dilakukan oleh beberapa karyawan tidak selesai tepat waktu dan masih terdapat karyawan yang suka keluar masuk pada jam kerja sehingga menghambat pekerjaan lain.

Menurut wawancara yang penulis lakukan dengan bapak M.Yusdihadi selaku kepala di bidang SDM umum, permasalahan lainnya yaitu masih terdapat karyawan yang suka keluar masuk pada jam kerja. karena absensi / kehadiran yang masih manual sehingga menghambat beberapa pekerjaan lainnya.

Disiplin kerja motivasi kerja dan lingkungan kerja telah dibuat sedemikian rupa untuk menunjang kinerja karyawan, akan tetapi ada beberapa faktor yang membuat kinerja karyawan di PTPN V bagian Kebun Sei Galuh masih belum baik.

Berdasarkan beberapa permasalahan yang telah penulis kemukakan di atas, maka penulisan tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang dituangkan dalam bentuk penelitian dengan **judul: “PENGARUH DISIPLIN**

KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PTPN V KEBUN SEI GALUH”.

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PTPN V Kebun Sei Galuh?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PTPN V Kebun Sei Galuh?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PTPN V Kebun Sei Galuh?
4. Apakah disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PTPN V Kebun Sei Galuh?

1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PTPN V Kebun Sei Galuh

Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PTPN V Kebun Sei Galuh

Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PTPN V Kebun Sei Galuh



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Untuk mengetahui disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PTPN V Kebun Sei Galuh

1.4 Manfaat Penelitian

Bagi peneliti sendiri, diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumberdaya manusia khususnya terhadap disiplin, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

2. Bagi PTPN V Kebun Sei Galuh penelitian ini diharapkan menjadi pertimbangan dan masukan kepada karyawan untuk menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik
3. Bagi pihak lain, dapat menambah referensi dan masukan bagi pihak-pihak yang bersangkutan untuk memberi informasi dalam melakukan penelitian dibidang yang sama.

1.5 Rencana Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

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

BAB II: TELAAH PUSTAKA

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB III: METODE PENELITIAN

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

BAB IV: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini akan menjelaskan tentang gambaran umum perusahaan yang berisi tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktifitas perusahaan.

BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini penulis akan mengemukakan tentang pembahasan dari Penelitian ini.

BAB VI: PENUTUP

Dari analisis dan pembahasan, maka pada bab ini penulis menyajikan kesimpulan dan saran.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB II TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2017:2). Manajemen adalah seni untuk mengatur atau mengelola sumber daya yang ada dengan menerapkan fungsi-fungsinya untuk mencapai tujuan tertentu. Sumber daya manusia didalam perusahaan atau organisasi adalah karyawan atau pegawai. Pegawai atau sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam sebuah organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia organisasi tidak dapat beroperasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai proses mengelola, memotivasi, dan membangun sumber daya manusia untuk menunjang aktivitas organisasi secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan strategis organisasi (Edison, dkk, 2016:10). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) wajib diterapkan di organisasi besar maupun kecil untuk membuat organisasi tersebut dapat terus berkembang karena keberhasilan suatu organisasi itu juga bergantung pada para pegawai atau karyawan yang ada didalam organisasi tersebut.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia (Edison, dkk, 2016:10) yaitu:

Data kepegawaian atau karyawan

Menyediakan data kepegawaian atau karyawan, dimana isinya menyajikan nama, jabatan, pendidikan, tanggal masuk, status, jumlah keluarga, alamat, nomor telepon, pengalaman, pelatihan-pelatihan, kompetensi, catatan perilaku, prestasi, catatan sanksi, upah, serta riwayat penyakit, dan waktu masa pensiun.

b. Perencanaan dan pengembangan

Merencanakan kebutuhan, mengembangkan kompetensi pegawai atau karyawan, serta mempersiapkan perencanaan karir yang jelas sesuai dengan tujuan organisasi dan karyawan dapat memberikan kontribusi yang lebih baik lagi.

Rekrutmen

Melakukan proses rekrutmen dengan menggunakan standar yang baik. Tidak asal-asalan dalam merekrut agar kinerjanya meningkat.

d. Kompensasi dan kesejahteraan

Membangun sistem kompensasi yang baik dan adil. Manajemen harus mengevaluasi terkait layakanya kompensasi yang diberikan kepada pegawai atau karyawan.

e. Kedisiplinan dan aturan

Mengatur dan membangun kedisiplinan dan perilaku pegawai yang tidak menyimpang dari perundang undangan yang berlaku.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 Diindungi Undang-Undang

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

f. Penilaian dan penghargaan

Melakukan penilaian secara berkala dan memberikan penghargaan atas prestasi yang telah dicapai. Ini adalah proses menghargai usaha-usaha dan pencapaian oleh pegawai dan karyawan.

g. Memotivasi

Memberikan motivasi dan semangat kerja kepada pegawai atau karyawan adalah proses yang penting yang harus dilakukan oleh pimpinan.

h. Pemeliharaan

Memelihara para pegawai atau karyawan. Sebab dengan *turnover* yang tinggi mengindikasikan ada sistem pemeliharaan yang salah.

i. Pengintegrasian

Mengintegrasikan atau menjalankan fungsi-fungsibagian dan membangun tim kerjasama yang solid dan harmonisasi.

j. Kesehatan kerja

Memperhatikan kesehatan pegawai atau karyawan yang juga merupakan persyaratan dalam hubungan industrial, dimana setiap pegawai atau karyawan wajib diikutsertakan dalam program kesehatan yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS).

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku. Kinerja karyawan adalah tingkat terhadapnya para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan. Menurut **(Simamora, 2004)** Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan.

Menurut **(Mathis, 2006:113)** faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan karyawan untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja, yaitu kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi.

Kinerja karyawan berkurang apabila salah satu faktor ini berkurang atau tidak ada. Sebagai contoh beberapa karyawan memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaannya dan bekerja keras, tetapi organisasi memberikan peralatan yang kuno. Masalah kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan. Kinerja meliputi kualitas output serta kesadaran dalam bekerja. Ada tiga alasan yang berkaitan mengapa penentuan sasaran mempengaruhi kinerja, yaitu:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Penentuan sasaran mempunyai dampak mengarahkan, yaitu memfokuskan aktivitas-aktivitas kearah tertentu dari pada kearah lainnya.

Disebabkan oleh sasaran-sasaran yang telah diterima, maka orang – orang cenderung mengarahkan upaya secara proporsional terhadap kesulitan sasaran.

Sasaran-sasaran yang sukar akan membuahkan ketekunan dibandingkan sasaran-sasaran yang ringan.

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil karya karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut (Dessler, 1992), penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dan prestasi kerja yang diharapkan darinya. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai secara fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, disiplin, hubungan kerja, atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tingkatan pekerjaan.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor penentu pencapaian kinerja individu dalam organisasi (Wirawan,2009) yaitu:

- a) Faktor internal pegawai atau karyawan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

Yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai atau karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang.

b) Faktor lingkungan internal organisasi

Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai atau karyawan memerlukan dukungan organisasi ditempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai atau karyawan.

c) Faktor lingkungan eksternal organisasi

Faktor ini adalah faktor keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (**kasmir, 2016**)

yaitu :

- a) Kemampuan dan keahlian, yaitu merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
- b) Pengetahuan, yaitu pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, begitu juga sebaliknya.
- c) Rancangan kerja, yaitu rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
- d) Kepribadian, yaitu kepribadian atau karakter seseorang. Seseorang memiliki kepribadian yang berbeda satu sama lain. Seseorang yang

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

memiliki kepribadian yang baik akan melakukan pekerjaanya dengan sungguh-sungguh dan memperoleh hasil kerja yang baik.

- e) Motivasi kerja, yaitu dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika seseorang karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam diri atau luar, maka karyawan akan terangsang untuk melakukan sesuatu yang baik.
- f) Kepemimpinan, yaitu kemampuan seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahanya untuk mengerjakan tanggung jawab yang diberikanya.
- g) Budaya organisasi, merupakan kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi. Kebiasaan atau norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterma secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota organisasi.
- h) Komitemen organisasi, yaitu merupakan kepatuhan karyawan dalam menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan keinginan menjalankan atau kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

2.3.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja dalam suatu sumber daya manusia sangat penting. Hal ini mengingat bahwa dalam kehidupan organisasi setiap orang atau pegawai ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari organisasi yang bersangkutan (Afandi, 2018). Pada prinsipnya penilaian kinerja adalah merupakan cara pengukuran kontribusi kontribusi-kontribusi dari 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.

dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Intinya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang pegawai dan apakah dia bisa berkinerja sama atau lebih pada masa yang akan datang, sehingga pegawai atau karyawan organisasi dan masyarakat memperoleh manfaat.

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya (Bangun, 2012). Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan atau pegawai dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang pegawai termasuk dalam kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang pegawai yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah.

Pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja itu merupakan suatu penilaian tentang kondisi kerja pegawai yang dilaksanakan secara formal dan dikaitkan dengan standar kerja yang telah ditentukan organisasi.

3.4 Tujuan penilaian kinerja

Tujuan penilaian kinerja dan manfaatnya (Bangun, 2012) antara lain sebagai berikut:

- a) Evaluasi antar individu dalam organisasi

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Hal ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

- b) Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan atau pegawai

- c) Pemeliharaan system

Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat antara lain, pengembangan organisasi dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas system sumber daya manusia.

- d) Dokumentasi

Tujuan dan manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

2.3.5 Indikator kinerja

Suatu pekerjaan dapat diukur dengan indikator-indikator (Bangun,2012) sebagai berikut :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

- a) Jumlah pekerjaan, dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
- b) Kualitas pekerjaan, yaitu setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasikan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tersebut.
- c) Ketetapan waktu, yaitu suatu pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
- d) Kemampuan kerjasama, yaitu kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuan bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

Indikator kinerja berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PTPN V Kebun Sei Galuh bagian SDM/UMUM Tahun 2019 yaitu sebagai berikut :

- a) Kecepatan kerja
- b) Kerajinan
- c) Kelakuan
- d) Pekerjaan
- e) Kejujuran

2.1 Disiplin kerja

2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Handoko, 2001 dalam Sinambela, 2016:334) Disiplin adalah kesiediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin merupakan sikap hormat yang ada dalam diri karyawan, yang membuat ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela patuh terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan (Sutrisno, 2009:92). Menurut (Ardana, Mujiati dan Utama 2012:134) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. Dalam menerapkan disiplin kerja perusahaan harus membuat peraturan yang bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah.

2.4.2 Indikator Disiplin kerja

Menurut (Siswanto, 2005 dalam Sinambela, 2016:356) indikator dari disiplin kerja yaitu:

1) Frekuensi Kehadiran.

Frekuensi kehadiran merupakan tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2) Tingkat kewaspadaan

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

3) Ketaatan pada standar kerja

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan mentaati semua standar kerja yang ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari

Ketaatan pada peraturan kerja.

Hal ini dimaksud untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5) Etika Kerja.

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar pegawai.

Sedangkan menurut **(Hasibuan, 2016:194)**. Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang karyawan, yaitu:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, hal itu karena pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut, agar pegawai disiplin dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugasnya.

2) Kepemimpinan

Kepemimpinan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, karena bagaimanapun pemimpin akan menjadi dan dijadikan contoh bagi para anggotanya.

3) Kompensasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Kompensasi juga berperan penting terhadap tingkat kedisiplinan pegawai, karena semakin besar gaji atau upah yang diterima oleh pegawai maka akan bertambah baik pula disiplin kerja pegawai.

4) Sanksi Hukum

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat pegawai takut untuk melakukan tindakan indisipliner dan membuat pegawai mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan.

5) Pengawasan

Dengan adanya pengawasan maka akan membuat pegawai menjadi disiplin karena adanya rasa takut pada diri mereka untuk melakukan kesalahan dan pelanggaran karena diawasi.

Berdasarkan berbagai pendapat diatas indikator yang penulis gunakan dalam penelitian ini, berdasarkan gabungan teori menurut **(Siswanto, 2005 dalam Sinambela, 2016:356)** dan **(Hasibuan, 2009:195)**, yaitu yaitu: 1) Ketaatan pada peraturan kerja 2) Ketaatan pada standar kerja 3) Kepimpinan 4) Pengawasan 5) Sanksi hokum

2) Motivasi Kerja

2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut **(Mathis, 2006:114)**, motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri.

Teori motivasi manusia yang dikembangkan oleh (**Maslow, dalam Mathis, 2006**), mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi lima kategori yang naik dalam urutan tertentu. Sebelum kebutuhan lebih mendasar terpenuhi, seseorang tidak akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Hierarki Maslow yang terkenal terdiri atas kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan kebersamaan dan kasih sayang, kebutuhan akan aktualisasi diri.

Kebutuhan seseorang merupakan dasar untuk model motivasi. Kebutuhan adalah kekurangan yang dirasakan oleh seseorang pada saat tertentu yang menimbulkan tegangan yang menyebabkan timbulnya keinginan. Karyawan akan berusaha untuk menutupi kekurangannya dengan melakukan suatu aktivitas yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan melakukan aktivitas yang lebih banyak dan lebih baik karyawan akan memperoleh hasil yang lebih baik pula sehingga keinginannya dapat terpenuhi. Keinginan yang timbul dalam diri karyawan dapat berasal dari dalam dirinya sendiri maupun berasal dari luar dirinya, baik yang berasal dari lingkungan kerjanya maupun dari luar lingkungan kerjanya.

Motivasi bukanlah merupakan sesuatu yang berdiri sendiri, melainkan ada beberapa faktor yang mempengaruhinya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

2.2 Faktor-faktor Motivasi Kerja

Menurut (Arep 2003:51) ada Sembilan faktor motivasi, yang dari kesembilan tersebut dapat dirangkum dalam enam faktor secara garis besar, yaitu:

Faktor kebutuhan manusia

- a) Kebutuhan dasar (ekonomis) Kebutuhan dasar yang dimaksud di sini adalah kebutuhan akan makanan, pakaian dan perumahan yang biasa disebut sebagai kebutuhan primer. Untuk memenuhi kebutuhan dasar ini seseorang akan bekerja keras dengan mengerahkan segala kemampuannya, karena kebutuhan makanan, pakaian, perumahan merupakan kebutuhan yang paling mendasar yang harus dipenuhi.
- b) Kebutuhan rasa aman (psikologis) Yang termasuk dalam kategori kebutuhan psikologis di sini diantaranya adalah kebutuhan akan status, pengakuan, penghargaan, dan lain-lain. Menurut (Arep, 2003) keinginan karyawan untuk mencapai status tertentu atau untuk menjadi seorang “tokoh“, bukan saja berarti bahwa karyawan harus mempunyai kesempatan lebih banyak untuk mencapai kemajuan, akan tetapi juga harus bersedia menerima kewajiban–kewajiban lebih banyak.
- c) Kebutuhan sosial

Menurut (Robert Carison, dalam jurnal Dewi, 2018): satu cara meyakinkan para karyawan betah bekerja adalah dengan meyakinkan bahwa dirinya memiliki banyak mitra di organisasi. Karyawan dalam suatu organisasi memerlukan berinteraksi dengan sesama karyawan dan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

dengan sesama atasannya serta menumbuhkan pengakuan atas prestasi kerjanya.

2. Faktor Kompensasi

Menurut (**Handoko, 2001:155**), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa bekerja. Kompensasi penting bagi karyawan, karena kompensasi mencerminkan nilai karya karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Dalam hal pemberian gaji beberapa faktor yang harus diperhatikan, diantaranya:

- a) Arti gaji bagi karyawan Bagi seorang karyawan gaji mempunyai arti yang mendalam, yakni sesuatu yang dapat mempengaruhi tingkat kehidupan karyawan yang bersangkutan bersama keluarganya.
- b) Dasar pemberian gaji Ada beberapa dasar dalam pemberian gaji. Satu diantaranya adalah “ hasil kerja “ yakni gaji diberikan berdasarkan jumlah atau nilai barang yang dijual atau yang dihasilkan.

3. Faktor Komunikasi

Menurut (**Arep, 2003:81**), komunikasi yang lancar adalah komunikasi terbuka dimana informasi mengalir secara bebas dari atas ke bawah atau sebaliknya. Dalam suatu organisasi komunikasi perlu dijalin secara baik antara atasan dengan bawahan atau sesama bawahan, karena dengan komunikasi yang lancar maka arus komunikasi akan berjalan lancar pula serta tidak terjadi adanya kesalah pahaman yang akan mengakibatkan kesimpangsiuran dalam melaksanakan pekerjaan dalam organisasi.

4 Faktor Kepemimpinan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

Menurut(Arep,2003:93) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang berbeda-beda menuju pencapaian tertentu. Dalam mencapai tujuan yakni untuk dapat menguasai atau mempengaruhi serta memotivasi orang lain, maka dalam penerapan manajemen sumber daya manusia digunakan beberapa gaya kepemimpinan, diantaranya:

- a) Democratic leadership, adalah suatu gaya kepemimpinan yang menitik beratkan kepada kemampuan untuk menciptakan moral dan kemampuan untuk menciptakan kepercayaan.
- b) Dictatorial atau autocratic leadership, yakni suatu gaya Leadership yang menitik beratkan kepada “kesanggupan untuk memaksakan “keinginannya yang mampu mengumpulkan pengikut–pengikutnya untuk kepentingan pribadinya dan atau golongannya dengan kesediaan untuk menerima segala resiko apapun.
- c) Paternalistic leadership, yakni bentuk antara gaya pertama (democratic) dan kedua (dictatorial) diatas. Free rain leadership, yakni salah satu gaya kepemimpinan yang 100% menyerahkan sepenuhnya seluruh kebijaksanaan pengoperasiaan manajemen sumber daya manusia kepada bawahannya dengan hanya berpegang kepada ketentuan–ketentuan pokok yang ditetapkan oleh atasan mereka.

5. Faktor pelatihan

Pelatihan merupakan suatu sarana untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam suatu organisasi. Menurut (Arep, 2003:108), pelatihan

merupakan salah satu usaha untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama dalam hal pengetahuan, kemampuan, keahlian, dan sikap.

Manfaat pelatihan bagi karyawan adalah:

- 1) Meningkatkan motivasi.
- 2) Meningkatkan pengetahuan kemampuan, dan keterampilan dalam melaksanakan tugas sehari - hari.
- 3) Meningkatkan rasa percaya diri dan menghilangkan rasa rendah diri.
- 4) Memperlancar pelaksanaan tugas.
- 5) Menumbuhkan sikap positif terhadap organisasi.
- 6) Meningkatkan semangat dan gairah kerja.
- 7) Mempertinggi rasa peduli terhadap organisasi.
- 8) Meningkatkan rasa saling menghargai antar karyawan.
- 9) Memberikan dorongan bagi karyawan untuk menghasilkan yang terbaik.
- 10) Memberikan dorongan bagi karyawan untuk memberikan pelayanan yang terbaik.

6. Faktor Prestasi

Penilaian prestasi kerja karyawan bagi organisasi merupakan sarana untuk mengembangkan sumber daya manusia. Karena dengan penilaian prestasi ini akan merasa bahwa hasil kerja mereka diakui oleh pihak organisasi dan kemudian menimbulkan harapan untuk memperoleh kompensasi dari organisasi.

Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan

atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan memproduksi. Seorang yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk menampilkan perasaan tidak nyaman atau tidak senang terhadap pekerjaannya. Sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki individu sebagai karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Kurangnya motivasi kerja dari pimpinan untuk karyawan perusahaan akan menghambat kinerja karyawan dan juga membuat suasana kerja tidak kondusif (Murty, dan Hudiwinarsih, 2012).

Menurut (Stephen P. Robbins dan Mary Coulter, 2010), menyatakan bahwa; motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang di kondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan untuk individu. Senada dengan pendapat tersebut, (Hamzah B. Uno, 2012) yang menyatakan; “Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.”

2.6 Lingkungan Kerja

2.6.1 Pengertian Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial diperusahaan yang mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugasnya. Kehidupan manusia hal tersebut tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dengan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Manusia akan selalu berusaha beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, kemudian menurut **(Danang, 2015)** lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Dalam konteks lingkungan kerja dapat diartikan sebagai unsur-unsur yang ada disekitar karyawan yang berdampak langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

Dewi (2018) mengatakan bahwa Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

2.6.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut **(Sedarmayanti, 2011)** menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik terdiri dari:

- a) Penerangan/ cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

b) Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk 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 batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

c) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu di sekitarnya.

d) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e) Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan dalam bentuk bunyi yang tidak di kehendaki oleh telinga dalam jangka panjang dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak

pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien. Semakin lama telinga mendengar kebisingan, maka akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

f) Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran yang disebabkan oleh alat-alat mekanis seperti mesin, kendaraan dan peralatan lainyGetaran mekanis dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja.

g) Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian air conditioner yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk mengilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

h) Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataanya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat diamklumi karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

i) Dekorasi di tempat kerja

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

j) Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, music yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

k) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaan dari keamanan itu sendiri. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja. Untuk mengelola hubungan kerja yang baik dengan orang lain maka diperlukan: pengaturan waktu, tahu posisi diri, adanya kecocokan, menjaga keharmonisan, pengendalian desakan dalam diri, memahami dampak kata-kata atau tindakan anda pada diri orang lain, jangan mengatur orang lain sampai kita mampu mengatur 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.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 mengumbar kemarahan pada orang lain dan bersikap bijaksana. Penerapan hubungan kerja yang baik antar pegawai akan terlihat pada suasana kerja sebagai berikut:

- a) Tidak terdapat konflik antar pegawai.
- b) Setiap pegawai bersemangat dan bergairah dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya.
- c) Setiap masalah dapat diselesaikan dengan penuh kekeluargaan.
- d) Pelaksanaan pekerjaan diliputi oleh suasana santai dan keakraban, bukan suasana yang mencekam penuh ancaman.
- e) Adanya saling menghargai dan percaya antar pegawai.
- f) Hubungan kerja yang berhasil dibina antara bawahan dengan atasan akan terlihat pada suasana kerja sebagai berikut:
 - 1) Para pegawai betul-betul menghormati, menghargai kepemimpinan atasannya.
 - 2) Atasan dianggap sebagai rekan sekerja yang seluruh kebijaksanaannya perlu didukung, bukan seorang majikan yang menakutkan.
 - 3) Adanya perhatian yang besar dari atasan terhadap masalah bawahan untuk mencari jalan pemecahannya.
 - 4) Adanya usaha atasan untuk memperlihatkan ketauladanan kerja bagi para bawahan.
 - 5) Para bawahan selalu merasa termotivasi untuk bekerja karena adanya penghargaan atas prestasi yang mereka dapatkan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut (Mulyadi, 2015:100) adalah sebagai berikut:

1) Peralatan dan Perlengkapan Kerja yang Tersedia

Peralatan dan Perlengkapan kerja tentu sangat mempengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaan mereka. Mereka akan membutuhkan peralatan dan perlengkapan yang memadai untuk melakukan pekerjaan mereka tersebut.

2) Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu 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) Ruang Gerak yang diperlukan

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

yang sempit dapat mengurangi semangat kerja karyawan dalam melakukan aktivitasnya. Dengan demikian ruang gerak di dalam melaksanakan pekerjaan perlu diperhatikan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik, dan begitu juga sebaliknya jika ruang gerak terlalu lebar akan mengakibatkan pemborosan biaya. Oleh karena itu ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

4) Hubungan Karyawan

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

5) Kenyamanan Kerja

Jika kenyamanan kerja telah dirasakan oleh pegawai tentu saja pegawai akan sedang dalam melakukan pekerjaan mereka. Hal ini tidak hanya berdampak positif terhadap sesama pegawai maupun atasan, tetapi juga akan berdampak positif terhadap kemajuan organisasi tersebut. Karena mereka akan setia bekerja untuk organisasi tersebut.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.8 Pengaruh antar Variabel

2.8.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

(Rima Dwining dan Tyas Bambang Swasto Sunuharyo. 2018) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, artinya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan searah, apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat namun apabila disiplin kerja karyawan menurun maka kinerja karyawan juga ikut menurun.

2.8.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Motivasi adalah hasrat untuk berupaya guna memberikan manfaat bagi orang lain (Grant, 2008) menunjukkan tingkat dimana perilaku para karyawan berhasil di dalam memberikan kontribusi tujuan-tujuan organisasi (Motowidlo, 2003). Kami menggunakan teori kepercayaan dan teori desain pekerjaan untuk menyatakan bahwa para karyawan akan lebih memiliki keyakinan terhadap komunikasi misi dan tindakan para manajer yang dapat dipercaya. Ini akan memungkinkan karyawan untuk melihat bagaimana pekerjaan mereka membantu pihak yang menerima manfaat serta meningkatkan kinerja karyawan.

2.8.3 Pengaruh Lingkungan terhadap Kinerja

Selain itu lingkungan kerja juga tidak kalah pentingnya di dalam pencapaian kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul disiplin kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun.

2.9 Pandangan Islam

2.9.1 Pandangan Islam Terhadap Disiplin Kerja

Ayat disiplin kerja dalam Al-Quran dijelaskan pada surat Al-Asr ayat 3 yaitu :

إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا
بِالصَّبْرِ ۝۳

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

Sehingga akan tercipta susana kerja yang tertib, aman, tenang, dan menyenangkan. Sehingga akan menunjang tercapainya disiplin dan efisiensi kerja optimal.

2.9.2 Pandangan Islam terhadap Motivasi Kerja

Dalam Al-Quran dijelaskan pada surat At-Taubah: 105

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: “Bekerjalah kamu maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga rasulnya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitahukan kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (QS. At-Taubah: 105) merupakan salah satu bukti Al-Quran mengajarkan tentang motivasi kerja

2.9.3 Pandangan Islam terhadap lingkungan Kerja

Lingkungan kerja islami adalah keberadaan manusia di sekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan lainnya sesuai dengan perannya masing-masing dengan menjaga alam (lingkungan) dan makhluk ciptaan Allah yang lain yakni sebagai khalifah (pemimpin) yang harus menggunakan nilai-nilai syari'at Islam dalam segala aktifitasnya agar dapat tercapainya kebahagiaan di dunia dan di akhirat.

Pengertian Islam tentang lingkungan kerja islami merupakan sebuah entitas yang tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan manusia dan realitas lain Yang Ghaib, yang menciptakan alam. Alam merupakan representasi dari Allah, yang merupakan sumber keberadaan lingkungan itu sendiri. Realitas alam ini diciptakan dengan tujuan tertentu bukan karena kebetulan atau main-main. Lingkungan mempunyai eksistensi riil, objektif serta bekerja sesuai

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

dengan hukum-hukum yang berlaku, yang disebut sebagai hukum Allah (sunnatullah).

Semua makhluk hidup mempunyai hak yang sama terhadap alam/lingkungan sekitar. Manusia diperkenankan untuk memanfaatkan sumberdaya alam sekitarnya untuk kehidupannya dan kemashlahatan umum, akan tetapi tidak boleh berlebihan, berbuat aniaya (dzalim) dan kerusakan (fasad).

Larangan Allah merusak lingkungan dalam surat Al A'raf ayat 56 yaitu :



Artinya: *Dan jangan lah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan berdoalah kepada Allah, dengan rasa takut dan harapan. Sesungguhnya rahmat Allah amat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik.*

Lingkungan kerja islami mempunyai pengaruh terhadap Kualitas Kinerja karyawan, di dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan dengan baik dan penuh tanggung jawab, dan pada akhirnya dapat memperoleh hasil yang maksimal. Pengaruh lingkungan kerja islami yang baik dan dengan sikap serta dukungan dari pimpinan tentu akan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, namun bila lingkungan kerja kurang mendukung, tingkat kesalahan yang dilakukan oleh karyawan akan tinggi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Lingkungan kerja islami dalam perusahaan yang sedang beroperasi memiliki pengaruh yang cukup besar pada keberhasilan perusahaan, dengan perubahan yang dikelolanya karena perusahaan pasti menghadapi banyak tantangan yang tidak pernah dihadapi sebelumnya.

2.10 Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan, Berikut akan di sajikan dalam bentuk tabel tinjauan penelitian terdahulu di bawah ini.

Tabel 4 Tinjauan Penelitian Terdahulu

No	Penelitian/ tahun	Judul Penelitian	Variable Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Rima Dwining Tyas (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Pertamina (Persero) Refinery Unit Iv Cilacap)	Variabel independen: disiplin kerja (X1) Variabel dependen: Kinerja Karyawan (Y)	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Karyawan Pt. Pertamina (Persero) Refinery Unit Iv Cilacap)
	Fariz Ramanda Putra dkk(2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt. Naraya Telematika Malang)	Variabel independen: lingkungan kerja Fisik (X1) Dan Lingkungan Kerja non fisik (X2) Variabel dependen: Kinerja Karyawan(Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel bebas lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

	Heny Sidanti (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Dprd Kabupaten Madiun	<p>Variable independen: Lingkungan kerja(X1)</p> <p>Variable dependen: kinerja karyawan (Y)</p>	Hasil penelitian ini menunjukkan Lingkungan kerja, Disiplin kerja, Motivasi kerja secara bersama-sama dan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun
	Arta kusuma adi (2013)	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang	<p>Variable independen: Motivasi kerja(X1) Lingkungan kerja(X2)</p> <p>Variable dependen: Kinerja Karyawan(Y)</p>	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, Motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi 37,6%.
5.	Ida bagus ketut surya (2015)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) Distribusi Denpasar Bali	<p>Variable independen: Motivasi kerja(X1) Disiplin Kerja (X2) Lingkungan kerja(X3)</p> <p>Variable dependen: Kinerja Karyawan(Y)</p>	Berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan bahwa bahwa Motivasi, Disiplin Kerja, berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) distribusi denpasar bali.
	Sasti vidia febrianti(2017)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia IV (PERSERO) Unit Terminal Petikemas Makassar	<p>Variabel independen: disiplin kerja (X1)</p> <p>Variabel dependen: Kinerja Karyawan (Y)</p>	Dari hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) cabang Terminal Petikemas Makassar. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.
	Dody chrisnanda (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mas Sumbiri	<p>Variabel independen: Motivasi kerja (X1)</p> <p>Variabel dependen: Kinerja</p>	Dari hasil penelitian ini menunjukkan Motivasi eksternal secara sendiri-sendiri memiliki pengaruh positif terhadap kinerja keryawan. Semakin tinggi tingkat motivasi eksternal maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

			Karyawan (Y)	PT. Mas Sumbiri.
	Yofanda budi pratama (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sleman	Variabel independen: Motivasi kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Variabel dependen: Kinerja Karyawan (Y)	Dari hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh positif motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PDAM kabupaten sleman dan dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima.
	Julita (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mountala Aceh Besar	Variabel independen: Disiplin kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Variabel dependen: Kinerja Karyawan (Y)	Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Mountala Aceh Besar.
10.	Rika widayaningtyas (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten)	Variabel independen: Disiplin kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Variabel dependen: Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang .

2.11 Kerangka Pemikiran

Untuk mengetahui hubungan antara variabel dependen dan variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini, maka penulis menggambarkan sebuah kerangka pemikiran sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

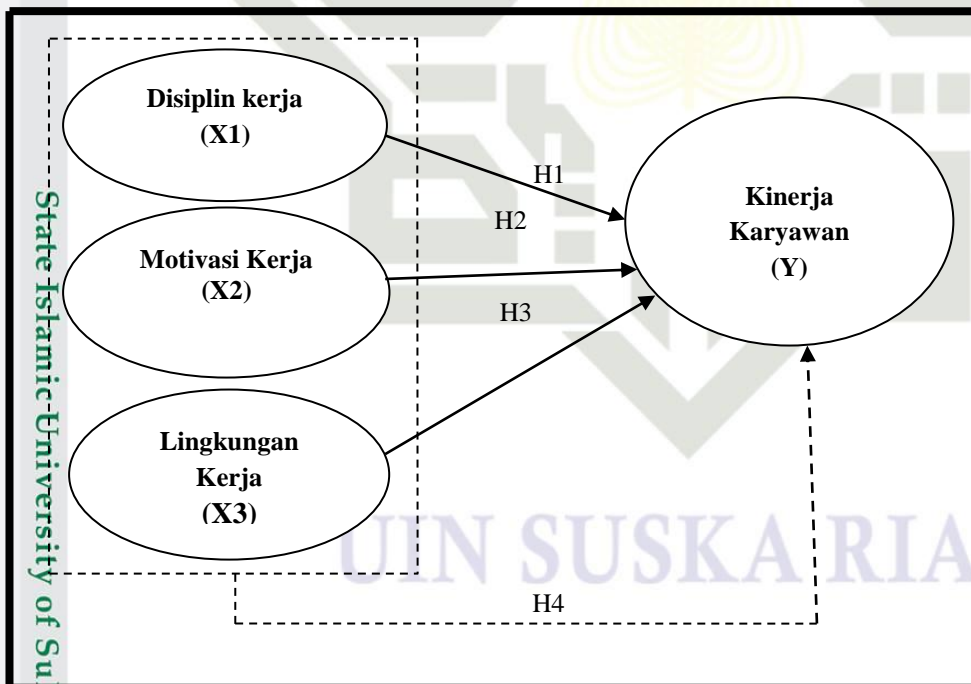
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

Variabel-variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Dependent
 Kinerja Karyawan (Y)
2. Variabel Independent
 Disiplin Kerja (X1)
 Motivasi Kerja (X2)
 Lingkungan Kerja (X3)

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini:

Gambar 1 Kerangka Pemikiran



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Keterangan:

- □ : *Hubungan secara Parsial*
- - - □ : *Hubungan secara Simultan*

2.12 Konsep Operasional Variabel Penelitian

Adapun defenisi operasional dalam penelitian ini ialah variabel bebas (X) merupakan variabel yang tidak di pengaruhi variabel lain variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah disiplin (X1), motivasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) sedangkan variabel Kinerja (Y) merupakan variabel yang di pengaruhi variabel lain. Defenisi operasionalnya dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 5:

Tabel 5 Variabel Dan Indikator Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Disiplin kerja (X1)	(Ardana, Mujiati dan Utama, 2012) mengatakan Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. Dalam menerapkan disiplin kerja perusahaan harus membuat peraturan yang bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah.	1. Frekuensi kehadiran 2. Tingkat kewaspadaan 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Ketaatan pada peraturan kerja 5. Etika kerja (Siswanto, 2005 dalam Sinambela, 2016)	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Motivasi Kerja (X ₂)	Menurut Mathis (2006) , motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan.	1. Kebutuhan Manusia 2. Kompensasi 3. Komunikasi 4. Kepemimpinan 5. Pelatihan 6. Prestasi Arep (2003)	Likert
Lingkungan Kerja (X ₃)	lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. (Danang, 2015)	1. Lingkungan kerja fisik: Penerangan cahaya, temperature, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, tata warna, dekorasi tata letak, music, keamanan. 2. Lingkungan kerja non fisik : Hubungan kerja antara bawahan dan atasan, dan hubungan kerja antar rekan kerja. (Sedarmayanti , 2017)	Likert
Kinerja (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).	1. Kecepatan kerja 2. Kerajinan 3. Kelakuan 4. Mutu pekerjaan 5. kejujuran (PKB PTPN V, 2019)	Likert

2.13 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah dan tinjauan pustaka dan kerangka pemikiran yang telah di uraikan diatas, maka hipotesisnya sebagai berikut:

1. H1 = Diduga disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PTPN V kebun Sei Galuh

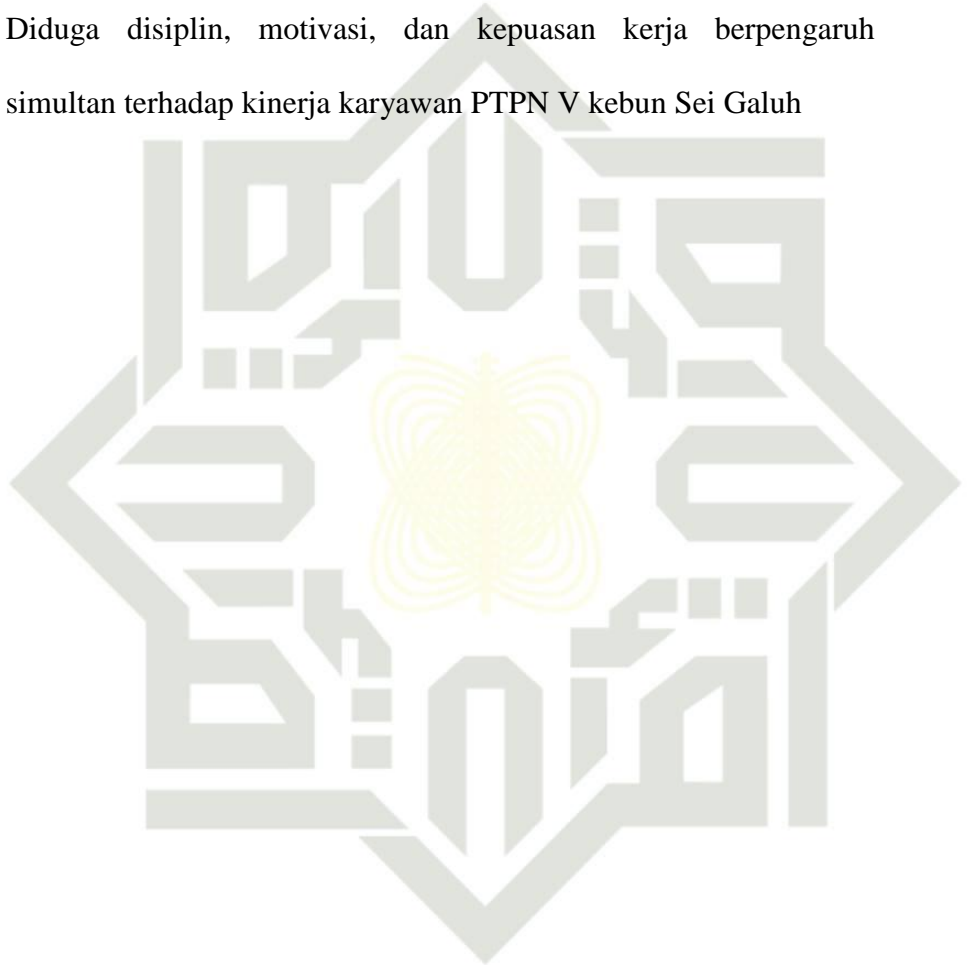
1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. H2 = Diduga motivasi kerja berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan PTPN V kebun Sei Galuh
3. H3 = Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN V kebun Sei Galuh
4. H4 = Diduga disiplin, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan PTPN V kebun Sei Galuh



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian

Guna penyelesaian penelitian ini terutama untuk memperoleh data-data yang diperlukan, penulis dalam hal ini berusaha untuk mendapatkan data yang akurat langsung ke lokasi penelitian yaitu dilaksanakan di Kantor PTPN V Kebun Sei Galuh yang berlokasi di Sei Galuh, Pantai cermin, Tapung-Kabupaten Kampar, Riau. Adapun penelitian ini dimulai pada bulan Maret 2020 sampai selesai.

3.2 Jenis dan Sumber Data

a) Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau tidak melalui perantara (**Etta Mamang, Sopiah, 2010**). Data primer dari penelitian ini adalah data yang diperoleh dengan menggunakan kuisisioner dan pengamatan langsung dengan para karyawan yang berkerja pada Kantor PTPN V Kebun Sei Galuh.

b) Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung atau melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain), umumnya berupa bukti, catatan ataupun laporan historis yang tersusun dalam arsip (**Etta Mamang, Sopiah, 2010**), misalnya : data mengenai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

jumlah karyawan, tingkat kehadiran karyawan, laporan perkembangan masalah umum Kantor SDM UMUM Kebun Sei Galuh dan data lainnya yang berbentuk tabel dan laporan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam mengumpulkan data tentang disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah:

- a) Wawancara, menurut **Noor (2012)** alat re-checking atau pembuktian terhadap informasi atau keterangan yang diperoleh sebelumnya. Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara mendalam (in-depth interview) adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan atau orang yang diwawancarai dengan atau tanpa menggunakan pedoman (guide) wawancara, dimana pewawancara dan informan terlibat dalam kehidupan sosial yang relative lama. Oleh karena itu peneliti melakukan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan, seperti pimpinan dan karyawan guna mendapatkan data yang dianggap perlu didalam penelitian ini.
- b) Kusioner
yaitu pengumpulan data dengan cara menyusun daftar pertanyaan dan selanjutnya menyebarkannya kepada responden dalam penelitian ini. Adapun angket yang disusun sesuai dengan indikator penelitian yaitu

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

tentang pengaruh semangat kerja motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PTPN V Kebun Sei Galuh. Adapun skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut **(Ridwan, 2008)**. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Maka dalam penelitian ini hanya digunakan lima kategori diantaranya:

1. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
2. Setuju (S) = dengan skor 4
3. Netral (N) = dengan skor 3
4. Kurang Setuju (KS) = dengan skor 2
5. Tidak setuju (TS)= dengan skor 1

c) Dokumentasi

Dokumentasi adalah data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, notulen rapat, gambar (foto/video) dan sebagainya. **(Arikunto, 2010)**.

d) Observasi

Observasi adalah kegiatan dimana seseorang melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian tanpa melakukan wawancara. Observasi ini kita lakukan manakala kita ingin mendapatkan informasi dari seseorang atau objek tertentu akan tetapi mereka tidak bersedia memberikan informasi kepada kita. **(Trianto, 2015:24)**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

3.4 Populasi

Populasi adalah wilayah generelasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2015:90).

Adapun populasi dari penelitian yang peneliti lakukan adalah pada tahun 2020 yang berjumlah sebanyak 40 orang.

3.5 Sampel

Sebagaimana di kemukakan oleh (Sugiyono,2015) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut (Sugiyono,2010:62) Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus adalah apabila kurang dari 100 orang maka lebih baik diambil semua.

Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Adapun sampel yang di tetapkan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian kantor SDM UMUM pada karyawan PTPN V Kebun Sei Galuh sebanyak 40 orang karyawan.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Deskriptif Kuantatif

Dalam penelitian ini model dan teknik analisa data menggunakan pendekatan analisis regresi linear sederhana. Sebelum dilakukan analisis regresi sederhana terlebih dahulu dilakukan uji kualitas instrumen penelitian dan uji asumsi klasik yang diolah menggunakan program SPSS versi 22 for windows.

3.6.2 Uji Instrumen

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 kualitas instrumen bertujuan mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan cara pengujian dilakukan dengan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas dari data yang telah didapat melalui kuesioner responden. Ada dua syarat penting yang berlaku pada sebuah kuesioner, yaitu keharusan kuesioner untuk Valid dan Reliabel. Suatu kuesioner dikatakan valid kalau pertanyaan pada suatu kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pertanyaan dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Riyanto, 2009:38).

3.6.3 Uji kualitas data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. (Prayitmo, 2009:119). Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur, yaitu dengan menggunakan Coefficient Correlation Pearson dalam SPSS 22. Jika nilai signifikansi (P Value) > 0,05, maka tidak terjadi hubungan yang signifikan. Sedangkan, apabila nilai signifikansi (P Value) < 0,05, maka terjadi pengaruh yang signifikan.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah mengetahui konsisten alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten 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.

pengukuran tersebut diulang. Untuk uji reliabilitas digunakan Alpha Cronbach dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Croach Alpha > 0.60 (Ghozali, 2013:47)

3.6.4 Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

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

Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik scatter plot, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel independen. Jika terjadi korelasi kuat, terdapat masalah Multikolinieritas yang harus diatasi. Mengukur Multikolinieritas dalam penelitian juga dapat diketahui dengan menggunakan VIF (Variance Inflation Factor).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Menghitung VIF untuk koefisien dari variabel independen menggunakan rumus :

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

Dimana R² merupakan koefisien determinasi. Bila korelasi kecil artinya menunjukkan nilai VIF akan besar. Bila nilai VIF besar dari 10 maka dianggap ada multikolonieritas dengan variabel bebas lainnya. (Umar, 2008)

c) Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi Heterokedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya Heterokedastisitas dalam suatu model regresi linier berganda adalah dengan melihat grafik scatterplot antara lain nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Grafik scatterplot menggunakan program SPSS (Statistical Program Society Science). (Umar, 2008:42)

3.6.5 Regresi Linier Berganda

Adapun dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi linier berganda. Menurut Sugiyono, (2010:237). Teknik regresi linier berganda didasari pada pengaruh fungsional ataupun kausal dua variabel independen dengan satu variabel dependen.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

$$\text{Rumus: } Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana Y = Kinerja

a = Konstanta

b = Koefesien Regresi

X1= disiplin kerja

X2= motivasi kerja

X3= lingkungan kerja

e = Tingkat Kesalahan (error)

3.6.6 Uji Hipotesis.

1. Uji simultan (Uji F)

Pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui signifikansi hubungan antara semua variabel bebas dan variabel terikat, apakah variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja sebagai variabel terikatnya

Ketentuannya:

1. H0: $\beta_1 \leq 0$ artinya tidak ada pengaruh yang signifikan pada masing-masing variabel bebas (x) terhadap variabel (y)

2. H0 : $\beta_1 > 0$ artinya ada pengaruh yang signifikan pada masing-masing variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y)

Tingkat kepercayaan yang digunakan 95 % atau taraf signifikasinya adalah

% dengan kriteria sebagai berikut:

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

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

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

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

2. Uji Parsial (Uji T)

Digunakan untuk melihat “keberartian” variabel bebas dengan terikat bila salah satu variabel bebas. Uji t, yaitu pengujian hipotesis variabel X terhadap variabel Y secara parsial atau satu per satu (Sugiyono, 2010), dengan rumus sebagai berikut:

Dimana:

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

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

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1. $t_{hit} > t_{tabel}$ signifikan
2. $t_{hit} < t_{tabel}$ tidak signifikan

3. Uji Koefisien Korelasi (Uji T)

Sebelum menentukan sejauh mana pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja, maka terlebih dahulu menentukan persamaan regresi linear dan menentukan uji signifikan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruhnya, dengan menggunakan rumus korelasi product moment (Sugiyono, 2005).

$$R_{xy} = \frac{n \sum x_1 \cdot y_1 - (\sum x_1)(\sum y_1)}{\sqrt{\left\{n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\right\} \left\{n \sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\right\}}}$$

Selanjutnya menafsirkan besarnya koefisien korelasi berdasarkan kriteria yang dikemukakan (Sugiyono, 2005) sebagai berikut:

Tabel 3.2 Interval Koefisien

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0.199	Sangat rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat kuat

4) Kofisien Determinasi (Uji R²)

Berbeda dengan analisis regresi sederhana, jika pada analisis regresi sederhana nilai yang digunakan adalah **R Square**, maka pada analisis regresi berganda, nilai yang digunakan adalah nilai **Adjusted R Square**. Hal ini dikarenakan dalam nilai R square, semakin banyak variabel independent yang digunakan maka semakin banyak *noise* dalam model tersebut dan tidak dapat dijelaskan oleh R Square. Sedangkan pada Adjusted R Square telah mempertimbangkan jumlah sampel data dan jumlah variabel yang digunakan (Qudratullah, 2012:135).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Perusahaan daerah Propinsi Riau merupakan daerah tujuan dari pengembangan usaha PT. Perkebunan Nusantara V. Hal ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1996 Tentang penyelenggaraan Modal Republik Indonesia untuk pendirian Perseroan (Persero), PT. Perkebunan Nusantara V (tahun 1996 Nomor 16) dengan akte notaris Harun Kamil, SH, nomor 38 tanggal 11 Maret 1996.

PT. Perkebunan Nusantara V adalah Penggabungan dari berkas PT. Perkebunan Nusantara II, IV, dan V yang terletak di tiga daerah tingkat II yaitu Kabupaten Kampar, Bengkalis, Indra Giri Hulu. Hal ini juga disesuaikan dengan SK Menteri No. 164/KM/016/1996 tanggal 11 Maret 1996 dan No. 225/KMK/016/1996 tanggal 8 April 1996 dan khusus Sei Galuh (KB 320/743/Menteri/IX/26 September 1983).

Tindak lanjut dari PP No.10 tahun 1996 bahwa asset PT. Perkebunan Nusantara V berasal dari kebun-kebun besar PTP II, IV dan V memerlukan persiapan dan langkah operasional dari pembentukan PT. Perkebunan Nusantara V yang meliputi kelembagaan, kepegawaian, kekayaan/asset dan lain-lain sebagai langkah operasional yang telah dilaksanakan adalah bahwa kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara V berlokasi di Propinsi Riau yang tepatnya terletak di jalan Rambutan Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

PT. Perkebunan Nusantara V mengelola tanaman budi daya perkebunan di antaranya karet, kelapa sawit, dan kakao yang tersebar di 24 unit kebun diantara unit kebun tersebut adalah kebun Sei Galuh yang bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit. Kebun Sei Galuh yang menjadi lokasi penelitian adalah salah satu unit kebun dari PT. Perkebunan Nusantara V yang dijadikan pengembangan usaha terletak pada ketinggian 16-60 diatas Permukaan laut dengan areal 2. 802, 84 Ha.

Letak administrative kebun Sei Galuh di Desa Sei Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar, dan batas sebagai berikut:

- a. Sebelah utara berbatasan dengan Desa (Pagaruyung), Singosari, Air Terbit.
- b. Sebelah sebelah utara dengan Desa (Sriwijaya), Pancuran Gading.
- c. Sebelah timur berbatasan dengan Desa (Mataram), Sei Putih.
- d. Sebelah barat berbatasan dengan Desa (Majapahit), Sari Galuh.

4 Visi dan Misi

4.1 Visi

Visi akan menjadi perusahaan perkebunan yang tangguh yang mampu tumbuh dan berkembang dalam persaingan global. Visi perusahaan telah mengalami 3 kali perubahan sesuai dengan kebutuhan dalam rangka pengembangan perusahaan. Penjelasan secara detail visi perusahaan diuraikan dibawah ini:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

- a) Perusahaan perkebunan

Bisnis utama (cover Business) perusahaan adalah industry perkebunan.

- b) Tangguh

Tangguh dalam arti mempunyai kekuatan dalam persaingan yang tajam

- c) Tumbuh

Tumbuh atau berkembang dalam arti memperluas segmen pasar mengurangi potensi dan memperbesar skala ekonomi dan perusahaan juga akan melakukan kerjasama dengan perusahaan lain dalam industry yang sama.

- d) Berkembang

Perusahaan akan mengembangkan bisnis yang selama ini disediakan perusahaan lain (pemasok atau pun distributor). Hal ini dapat dilakukan dengan mendirikan perusahaan-perusahaan kecil baru untuk memasok bahan dan barang setengah jadi untuk kebutuhan produk maupun jasa.

- e) Persaingan global

Perusahaan akan terus berupaya agar dapat tumbuh berkembang dalam persaingan di era globalisasi perusahaan harus mempunyai kekuatan dalam hal produk kemampuan dasar keuangan dan manajemen.

4.2.2 Misi

Misi mengelola agrobisnis kelapa sawit dan karet secara efisien bersama mitra untuk kepentingan stakeholder berwawasan lingkungan unggul dalam pengembangan sumber daya manusia dan teknologi.

Penjelasan secara detail misi perusahaan diuraikan dibawah ini:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

- a) Agrobisnis
Adalah suatu kegiatan bisnis dalam industry perkebunan yang mencakup kegiatan di hulu dan hilir
- b) Kelapa sawit dan karet
Adalah jenis budidaya yang dikelola dan menjadi acuan bisnis (Cover Business)
- c) Efisiensi
Adalah ukuran yang menunjukkan bagaimana baiknya sumber-sumber daya digunakan dalam proses produksi untuk menghasilkan suatu produk dan jasa
- d) Mitra
Dalam melakukan kegiatannya perusahaan mengembangkan dan menjalankan prinsip kemitraan untuk tumbuh dan berkembang bersama (growth for equity).
- e) Kepentingan pemegang saham
Dalam menjalankan kegiatan bisnisnya perusahaan akan terus berupaya memperhatikan kepentingan stakeholder-nya.
- f) Berwawasan lingkungan
Perusahaan akan terus menerus meningkatkan kualitas lingkungan hidup ditempat beroperasi dan meningkatkan kesadaran kepada seluruh jajarannya akan pentingnya pelestarian lingkungan.
- g) Unggul

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Perusahaan akan terus menerus meningkatkan daya saing melalui keunggulan SDM dan teknologi yang dimiliki oleh perusahaan.

4.3 Struktur Organisasi

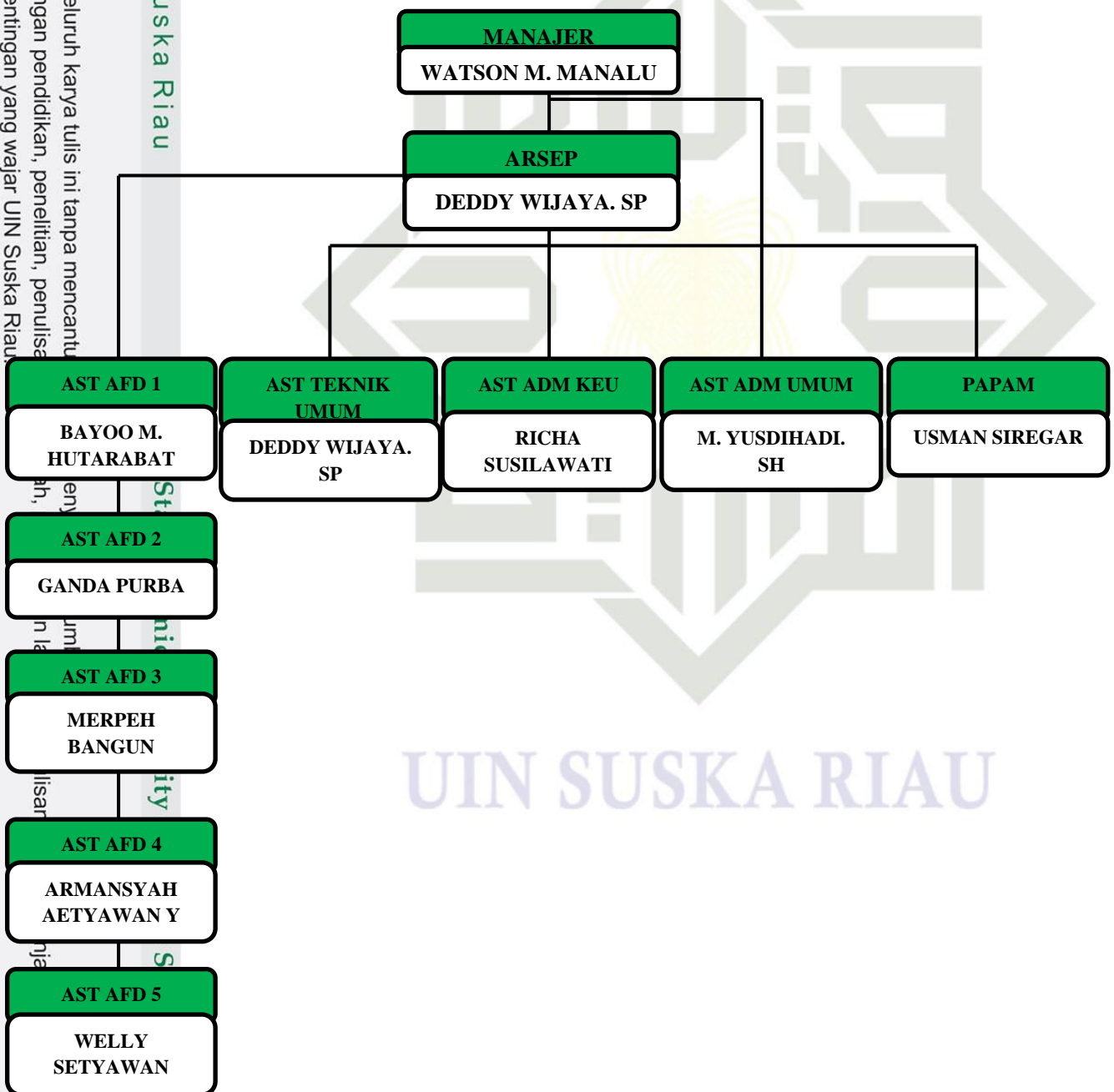
Struktur organisasi merupakan suatu badan yang didalamnya ada orang-orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu, agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai maka orang-orang yang bekerja sama ini harus diatur sedemikian rupa sehingga masing-masing orang tersebut akan mengetahui dan tanggung jawab serta kepada siapa harus bertanggung jawab.

PTPN V Kebun Sei Galuh dipimpin oleh manajer yang membawahi beberapa staf yang sesuai dengan bidangnya. Garis dari manajer ke asisten merupakan garis komando, yang artinya bahwa asisten bertanggung jawab terhadap manajer, sedangkan dari manajer ke perwira pengolahan merupakan garis koordinasi yang artinya bahwa perwira pengaman tidak bertanggung jawab kepada manajer, demikian juga sebaliknya, sedangkan antar asisten merupakan garis koordinasi dimana masing-masing asisten dan setiap asisten mempunyai karyawan bawahan yang bertanggung jawab kepada asisten yang sesuai dengan bidang tugasnya.

Bisa dikatakan bahwa struktur organisasi dibutuhkan untuk membedakan batas-batas wewenang dan tanggung jawab secara sistematis yang menunjukkan adanya hubungan atau keterkaitan antara setiap bagian untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan suatu wadah untuk mengatur seluruh

aktivitas maupun kegiatan instansi pada PTPN V Kebun Sei Galuh. Berikut terlampir struktur organisasi pada PTPN V Kebun Sei Galuh:

Gambar. 4.1 struktur organisasi PT perkebunan Nusantara V Sei Galuh



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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4.1 Tugas dan Tanggung Jawab

1. Manager Kebun

- a. Menyusun rencana jangka panjang Unit yang meliputi kebun dan pabrik.
- b. Menyusun RKAP Unit yang meliputi kebun dan pabrik.
- c. mengelola kegiatan produksi tanaman meliputi:
 - 1) Penyiapan lahan
 - 2) Pembibitan
 - 3) Penanaman
 - 4) Pemeliharaan TBM dan TM
 - 5) Panen dan transpot

2. Tugas Asisten Kepala

- a. Menyusun RKAP/RKO produksi di unit kebun.
- b. Membuat program kerja bulanan dan triwulan.
- c. Mengawasi semua pelaksanaan pekerjaan dan seluruh afdeling yang meliputi:
 - 1) Penyiapan lahan
 - 2) Pembibitan
 - 3) Penanaman
 - 4) Pemeliharaan TBM dan TM
 - 5) Panen dan transpot

3. Tugas Asisten adm SDM dan Umum

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Menyiapkan RKAP/RKO bidang SDM dan Umum di Unit
- b. Melaksanakan administrasi DAPENBUN, DPLK, JAMSOSTEK.
- c. Melakukan administrasi rekapitulasi kinerja karyawan DP2K.
- d. Melaksanakan administrasi umum yang meliputi administrasi keagrariaan, kesehatan, keamanan, kehumasan, dan administrasi kegiatan umum lainnya.
- e. Menyusun laporan masalah umum GAR dan sosial.
- f. Mengelola dokumentasi/ arsip personalia dan umum.

4. Tugas Pam-pam

Menjaga keamanan kebun

5. Asisten adm keuangan

- a. Menyusun RKAP/RKO bidang administrasi keuangan di Unit.
- b. Mengkoordinasi penyusunan RKAP/RKO Unit.
- c. Membuat daftar permintaan uang (DPU) dan laporan penggunaan uang (LPU) di Unit.
- d. Melakukan pembayaran kewajiban perusahaan terhadap pekerja dan mitra kerja.

6. Tugas Asisten Teknik Umum

- a. Menyusun RKAP/RKO bidang teknik umum di unit.
- b. Menyusun rencana perawatan/ perbaikan sarana transportasi (jalan, jembatan dan saluran air) dan sarana pendukung lainnya (kantor, emplasmen/ pondok, air dan listrik), serta alat transportasi/ alat berat lainnya.



- c. Menyusun dan membuat permintaan bahan keperluan pekerjaan teknik umum.

7. Asisten tanaman afd 1

Bertanggung jawab terhadap perkembangan perkebunan yang ada diareal afd 1.

8. Asisten tanaman afd 2

Bertanggung jawab terhadap perkembangan perkebunan yang ada diareal afd 2.

9. Asisten tanaman afd 3

Bertanggung jawab terhadap perkembangan perkebunan yang ada diareal afd 3.

10. Asisten tanaman afd 4

Bertanggung jawab terhadap perkembangan perkebunan yang ada diareal afd 4.

11. Asisten tanaman afd 5

Bertanggung jawab terhadap perkembangan perkebunan yang ada diareal afd 5.

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada karyawan di PTPN V kebun Sei Galuh mengenai pengaruh disiplin kerja motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PTPN V kebun Sei Galuh dapat diambil kesimpulan :

1. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN V kebun Sei Galuh. Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0.484 menyatakan bahwa jika disiplin kerja mengalami peningkatan 1 satuan yang berarti kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.484. diketahui $t_{hitung} (3.355) > (2.026)$ dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar $0.002 < 0.05$ artinya hipotesis dapat disimpulkan dimana secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN V kebun Sei Galuh.
2. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN V kebun Sei Galuh. Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0.325 menyatakan bahwa jika motivasi kerja mengalami peningkatan 1 satuan yang berarti kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.325. diketahui $t_{hitung} (2.330) < (2.026)$ dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar $0.026 > 0.05$ artinya hipotesis dapat disimpulkan dimana secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN V kebun Sei Galuh

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN V kebun Sei Galuh. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0.115 menyatakan bahwa jika lingkungan kerja mengalami peningkatan 1 satuan yang berarti kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.115. diketahui $t_{hitung} (1.166) < (2.026)$ dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar $0.251 > 0.05$ artinya hipotesis dapat disimpulkan dimana secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN V kebun Sei Galuh
4. Secara simultan atau bersamaan disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN V kebun Sei Galuh. Nilai R sebesar 0.696 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan nilai adjusted R square sebesar 0.441. hal ini menunjukkan variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh sebesar 44.1% terhadap kinerja karyawan sisanya 55.9% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

6.2 Saran

Berdasarkan pada beberapa kesimpulan, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya PTPN V kebun Sei Galuh memberikan motivasi kepada karyawan sehingga hal ini dapat lebih memacu semangat karyawan untuk meningkatkan hasil kerja yang memuaskan bagi karyawan.
2. PTPN V kebun Sei Galuh lebih memperhatikan tingkat kedisiplinan karyawan agar dapat meningkatkan kinerja, seperti dalam tingkat tanggung jawab dan tepat waktu dalam menyelesaikan tugas bekerja.
3. PTPN V kebun Sei Galuh diharapkan lebih memperhatikan lingkungan kerja karyawan baik itu lingkungan kerja fisik dan non fisik agar karyawan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya.
4. Bagi peneliti selanjutnya harus lebih mengembangkan lagi variabel yang akan diteliti dengan memperhatikan variabel mana yang dapat mempengaruhi kinerja sehingga penelitian yang dihasilkan lebih berkembang dan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'anulkarim, Departemen Agama RI.
- Alfandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Abraham Maslow. 2006. *On Dominance, Self Esteen and Self Actualization*. Ann Kaplan: Maurice Basset. Hlm.
- Aprilia Murty W., GunastiHundiwinarsih. 2012. Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akutansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya). *Jurnal the Indonesian accounting review*, 2(2), pp: 215-228.
- Adana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Satu. Cetakan Ke-1. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, 2010 *prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Arep, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Universitas Trisakti Jakarta.
- B. Uno, Hamzah. 2012. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta : Bumi Aksara
- Bangun, Wilson. 2012. *(Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Erlangga
- Badiharjo, M. 2014. *Panduan Praktis Menyusun SOP*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Danang Sunyoto *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta
- Dessler, Gary. 1992. *Manajemen Personalia*. diterjemahkan oleh : Agus Dharma, Edisi Ketiga. Erlangga. Jakarta
- Dewi, A. M. 2018. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv Marthani. *Jurnal Magisma*. 6(1): 1-22 hal.
- Eason, dkk, (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Eta Mamang, Sopiah. 2010. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta.

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

- Gozali, I. 2008. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Edisi ke Tiga*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia* Cetakan Kelima Belas. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-11. Jakarta PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, M. Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan ke-12. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein Umar. 2008. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kusuma, A. A. 2013. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. 144 hal.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mathis, L. Robert and John H. Jackson. (2006). *Human Resource Management*. Tenth Edition. South Western: By homson Collection. New York
- Motowidlo, 2003. (dalam *Journal of Applied Psychology*, 93, 48 – 58).
- Moekijat, (2011), *Sistem Informasi Manajemen & Definisi Data*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mulyadi, D. 2015. *Prilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta
- Nitisemito, A. 2008. *Manajemen Personalia dan SDM*. Jakarta: Graha. O
- Priyatmo, D. 2010. *Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Media Kom
- Quadratullah. 2012. *Statistika Terapan Teori, Contoh Kasus, dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Ridwan (2008) *Dasar-Dasar Statistika*, Bandung : Alfabeta.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Riyanto, A. 2009. *Aplikasi Metodologi Penelitian Kesehatan*. Yogyakarta: Nuha Medika
- Robert Carison. Management Control System. New York: McGraw-Hill Education (Asia)
- Robbins. 2009, *Perilaku Budaya Organisasi dan Persepsi Karyawan*, Buku Satu, Edisi Keduabelas), Jakarta, Salemba Empat.
- Robbins, Sthepen. P. dan Marry Coulter.2012. *Manajemen*, Edisi Kesepuluh.ERLANGGA. Jakarta.
- Sedarmayanti, 2011. *Manajemen Perkantoran* (dalam Jurnal Basuki dan Indah Susilowati). Mandar Maju, Bandung.
- Senata, W., Nuridja., R. Suwena. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Ud. Kembang Sari Kabupaten Badung tahun 2012. *Jurnal* 4(1): 1-10
- Simamora, H. 2004. *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, Lijan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto. 2005 *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Stegiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta: Bandung
- Satrisno, Edi. 2010. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Kencana Predana Media Grup
- Triyanto, 2015. *Riset Modeling : Teori konsep dan prosedur melakukan penelitian serta aplikasi pengolahan data penelitian dengan program LISREL*. Pekanbaru: Adh Dhuha Institute
- Wirawan, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
4	4	3	4	4	19
4	4	4	4	5	21
3	3	3	4	3	16
3	3	4	4	4	18
4	3	4	4	4	19
4	4	4	4	4	20
3	3	3	4	4	17
4	4	4	4	4	20
3	3	3	5	5	19
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
3	3	2	3	3	14
4	5	5	4	4	22
4	4	4	5	4	21
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	4	16
5	4	4	4	4	21
4	4	4	4	4	20
4	4	3	4	5	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	5	4	21
4	4	4	4	5	21

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

3	4	4	4	4	19
4	4	5	5	4	22
3	4	3	3	4	17
2	3	2	3	3	13
4	4	4	5	4	21
4	3	3	4	3	17
3	4	4	4	4	19
4	4	4	4	4	20
3	4	3	4	4	18
4	3	4	4	4	19
5	5	5	3	4	22
4	4	4	3	3	18
4	4	4	4	3	19
4	3	3	3	3	16
4	4	4	4	4	20

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total
5	4	4	5	5	5	28
4	4	5	5	5	5	28
4	4	3	3	4	4	22
4	4	4	4	3	4	23
4	4	4	5	4	4	25
4	4	4	4	5	3	24
4	4	4	4	3	3	22
4	4	4	4	4	4	24

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	5	5	4	5	4	28
4	4	4	4	5	5	26
4	4	4	4	3	4	23
4	4	4	4	3	4	23
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	3	5	20
4	4	4	4	4	5	25
5	5	4	4	3	3	24
4	4	4	4	4	3	23
3	3	4	4	5	5	24
4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	4	4	4	25
4	4	5	4	4	4	25
4	5	4	4	4	5	26
4	4	4	4	3	4	23
5	5	4	4	4	3	25
4	4	5	4	4	3	24
4	3	4	4	5	5	25
5	4	4	4	4	5	26
3	3	4	4	4	4	22
3	3	3	3	4	5	21
5	4	4	4	5	5	27
4	4	3	4	5	5	25
4	4	4	5	5	5	27
4	3	4	4	4	4	23
4	4	4	3	5	5	25

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4	4	4	4	4	4	24
3	3	4	4	4	3	21
3	3	3	3	4	3	19
4	3	3	3	4	4	21
3	3	3	3	5	4	21
4	4	4	4	5	4	25

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total
5	4	4	4	4	21
4	4	4	4	3	19
4	3	5	4	4	20
3	4	3	4	3	17
4	4	3	4	4	19
3	3	4	3	3	16
4	4	4	4	5	21
3	3	2	3	4	15
5	4	5	4	4	22
4	4	4	5	3	20
4	3	4	4	4	19
3	3	4	4	3	17
4	4	4	4	4	20
3	4	4	5	5	21
4	4	5	4	4	21
5	5	5	5	4	24

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4	4	4	4	3	19
4	4	4	3	3	18
3	3	3	4	4	17
3	3	3	3	3	15
4	5	4	2	4	19
3	4	4	3	4	18
4	4	5	4	5	22
4	4	2	2	3	15
5	5	4	4	5	23
3	4	4	5	4	20
5	5	5	5	5	25
4	5	4	4	5	22
5	4	5	5	4	23
5	4	5	5	5	24
4	5	5	5	5	24
5	5	4	4	2	20
5	5	4	3	3	20
2	2	4	3	4	15
3	4	3	4	4	18
4	4	4	4	3	19
4	3	3	4	3	17
3	4	3	3	4	17
3	3	4	4	3	17
4	4	4	4	3	19

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total
5	4	4	5	4	22
5	5	5	5	5	25
4	3	4	3	4	18
5	4	4	5	4	22
5	4	4	4	4	21
4	4	2	4	4	18
3	4	4	3	3	17
4	4	3	4	4	19
4	5	4	5	4	22
5	5	4	5	5	24
4	5	4	4	5	22
4	3	4	4	4	19
4	4	4	4	4	20
2	3	4	3	4	16
5	4	3	4	5	21
4	4	4	4	4	20
4	4	3	4	4	19
3	3	3	3	5	17
5	5	4	5	4	23
4	4	4	4	4	20
3	4	4	3	3	17
4	4	3	4	4	19
5	5	4	4	4	22
4	5	4	4	5	22
4	4	4	5	3	20

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4	4	4	3	4	19
5	4	5	4	5	23
4	3	5	4	4	20
3	3	4	2	4	16
4	4	4	5	5	22
4	4	4	5	5	22
5	5	4	5	4	23
4	4	5	4	4	21
4	4	4	4	2	18
4	5	4	4	3	20
5	4	4	4	4	21
4	4	4	5	3	20
4	4	3	4	4	19
4	4	3	3	4	18
4	4	4	4	5	21

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	12.5	12.5	12.5
	3	6	15.0	15.0	27.5
	4	16	40.0	40.0	67.5
	5	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	30.0	30.0	30.0
	4	14	35.0	35.0	65.0
	5	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	12.5	12.5	12.5
	3	9	22.5	22.5	35.0
	4	17	42.5	42.5	77.5
	5	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	15.0	15.0	15.0
	3	5	12.5	12.5	27.5
	4	22	55.0	55.0	82.5
	5	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	9	22.5	22.5	22.5
4	22	55.0	55.0	77.5
5	9	22.5	22.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	13	32.5	32.5	32.5
4	18	45.0	45.0	77.5
5	9	22.5	22.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	10.0	10.0	10.0
3	7	17.5	17.5	27.5
4	26	65.0	65.0	92.5
5	3	7.5	7.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	10	25.0	25.0	25.0
4	19	47.5	47.5	72.5
5	11	27.5	27.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	10.0	10.0	10.0
	3	14	35.0	35.0	45.0
	4	13	32.5	32.5	77.5
	5	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	20.0	20.0	20.0
	4	24	60.0	60.0	80.0
	5	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

P11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	10.0	10.0	10.0
	3	6	15.0	15.0	25.0
	4	20	50.0	50.0	75.0
	5	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

P12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	27.5	27.5	27.5
	4	17	42.5	42.5	70.0
	5	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

P13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.0	5.0	5.0
	3	12	30.0	30.0	35.0
	4	15	37.5	37.5	72.5
	5	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

P14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	35.0	35.0	35.0
	4	14	35.0	35.0	70.0
	5	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

P15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	27.5	27.5	27.5
	4	17	42.5	42.5	70.0
	5	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

P16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	30.0	30.0	30.0
	4	21	52.5	52.5	82.5
	5	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

P17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	40.0	40.0	40.0
	4	16	40.0	40.0	80.0
	5	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

P18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	37.5	37.5	37.5
	4	16	40.0	40.0	77.5
	5	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

P19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	27.5	27.5	27.5
	4	19	47.5	47.5	75.0
	5	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

P20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.5	2.5	2.5
	3	11	27.5	27.5	30.0
	4	23	57.5	57.5	87.5
	5	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

P21

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	35.0	35.0
	4	20	50.0	85.0
	5	6	15.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	X1
P1	Pearson Correlation	1	.667**	.815**	.784**	.643**	.906**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
P2	Pearson Correlation	.667**	1	.709**	.662**	.648**	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
P3	Pearson Correlation	.815**	.709**	1	.739**	.712**	.914**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
P4	Pearson Correlation	.784**	.662**	.739**	1	.692**	.891**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
P5	Pearson Correlation	.643**	.648**	.712**	.692**	1	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40
X1	Pearson Correlation	.906**	.836**	.914**	.891**	.825**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Correlations

		P6	P7	P8	P9	P10	P11	X2
P6	Pearson Correlation	1	.764**	.709**	.792**	.538**	.674**	.869**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
P7	Pearson Correlation	.764**	1	.614**	.720**	.581**	.782**	.866**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
P8	Pearson Correlation	.709**	.614**	1	.753**	.600**	.664**	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
P9	Pearson Correlation	.792**	.720**	.753**	1	.636**	.775**	.916**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
P10	Pearson Correlation	.538**	.581**	.600**	.636**	1	.667**	.766**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
P11	Pearson Correlation	.674**	.782**	.664**	.775**	.667**	1	.893**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2	Pearson Correlation	.869**	.866**	.839**	.916**	.766**	.893**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

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

Correlations

		P12	P13	P14	P15	P16	X3
P12	Pearson Correlation	1	.686**	.617**	.521**	.590**	.795**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
P13	Pearson Correlation	.686**	1	.740**	.648**	.651**	.877**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
P14	Pearson Correlation	.617**	.740**	1	.699**	.768**	.891**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000

N		40	40	40	40	40	40
P15	Pearson Correlation	.521**	.648**	.699**	1	.833**	.854**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.000
N		40	40	40	40	40	40
P16	Pearson Correlation	.590**	.651**	.768**	.833**	1	.883**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
N		40	40	40	40	40	40
X3	Pearson Correlation	.795**	.877**	.891**	.854**	.883**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
N		40	40	40	40	40	40

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

anya tulis

Riau

Correlations

		P17	P18	P19	P20	P21	Y
P17	Pearson Correlation	1	.826**	.683**	.759**	.906**	.941**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
P18	Pearson Correlation	.826**	1	.629**	.718**	.815**	.901**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
P19	Pearson Correlation	.683**	.629**	1	.652**	.652**	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
P20	Pearson Correlation	.759**	.718**	.652**	1	.728**	.864**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
P21	Pearson Correlation	.906**	.815**	.652**	.728**	1	.922**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40
Y	Pearson Correlation	.941**	.901**	.814**	.864**	.922**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

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

ryarif Kasim Riau

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

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

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.933	5

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.796 ^a	.634	.604	2.033	2.302

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	258.182	3	86.061	20.822	.000 ^b
	Residual	148.793	36	4.133		
	Total	406.975	39			

Hak Cipta Dilindungi

1. Diarang mengutip
- a. Pengutipan har
- b. Pengutipan tida
2. Diarang mengum

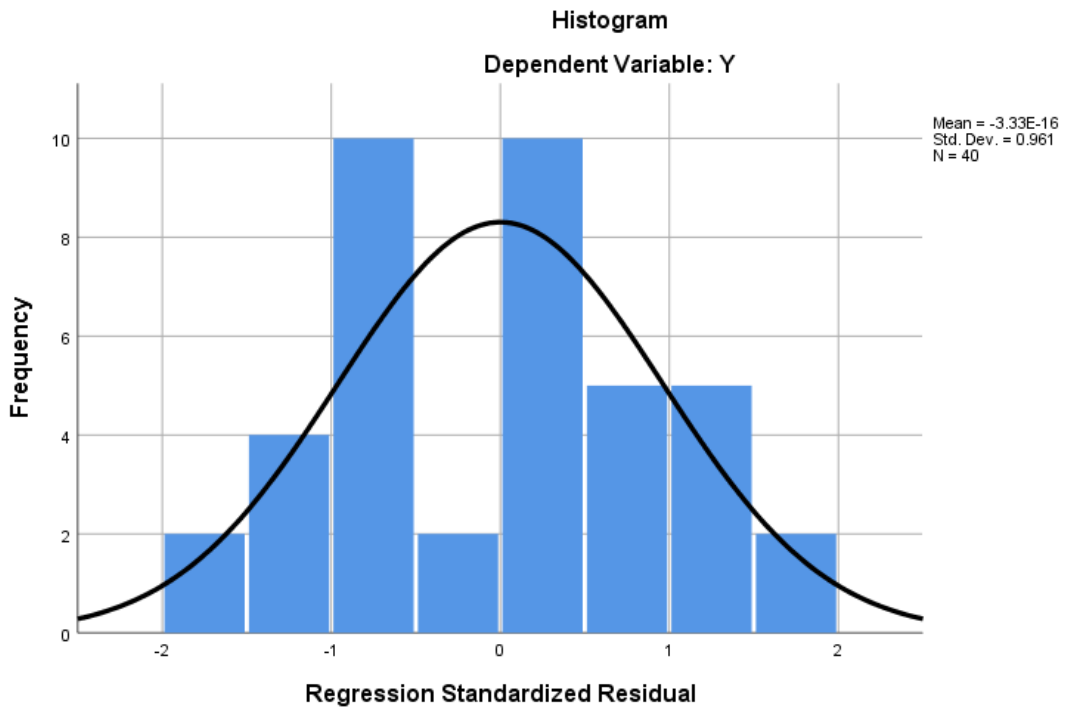
- a. Dependent Variable: Y
- b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.480	2.718		-.177	.861		
	X1	.180	.091	.214	1.971	.056	.860	1.163
	X2	.124	.087	.156	1.415	.166	.835	1.198
	X3	.675	.098	.704	6.878	.000	.968	1.033

a. Dependent Variable: Y

ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 ajar UIN Suska Riau.
 ejaian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

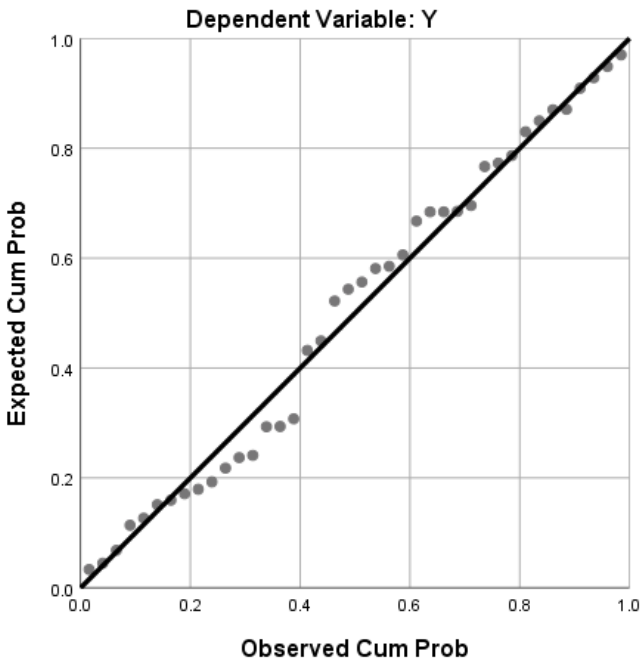




Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

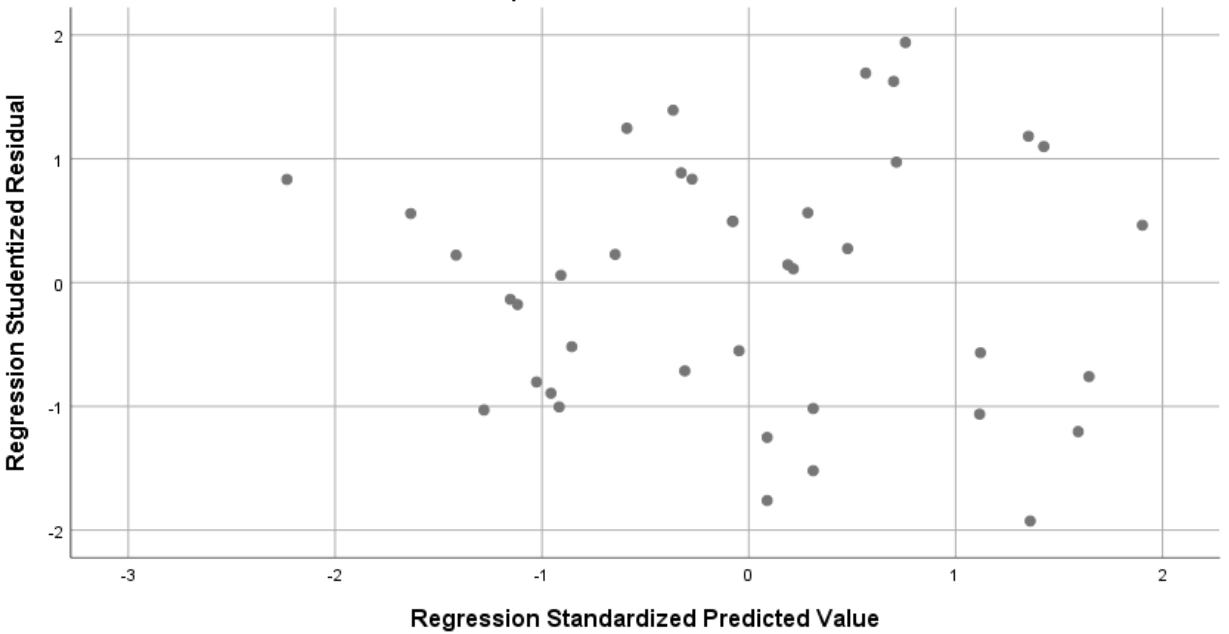
1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska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



Scatterplot

Dependent Variable: Y





One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.96076892
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.100
	Negative	-.074
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

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.

