



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh k...
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pe...
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN
 KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN *ENGINEERING*
 PADA PT. PINDO DELI *PULP AND PAPER MILLS*
*PRODUCT PERAWANG***

SKRIPSI



Oleh:

RISKA RAHMAYANI
NIM. 11870121666

UIN SUSKA RIAU

PRPROGRAM S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

2022 M/1443 HSKRIPSI



**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN *ENGINEERING*
PADA PT. PINDO DELI *PULP AND PAPER MILLS*
*PRODUCT PERAWANG***

Diajukan untuk memenuhi serta melengkapi syarat-syarat mencapai gelar sarjana
S1 pada fakultas ekonomi dan ilmu social Universitas Islam Negeri
Sultan Syarif Kasim Riau

Oleh:

RISKA RAHMAYANI
NIM. 11870121666



PRPOGRAM S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

2022 M/1443 H

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 : RISKA RAHMAYANI
 NIM : 11870121666
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : VII (DELAPAN)
 JUDUL : PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN *ENGINEERING* PT. PINDO DELI *PULP AND PAPER MILLS PRODUCTS* PERAWANG.

DISETUJUI OLEH
DOSEN PEMBIMBING

HENNI INDRAYANI SE, MM
NIP. 19700802199803 2 003

MENGETAHUI

DEKAN

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

KETUA PROGRAM STUDI
S1 MANAJEMEN

ASTUTI MEFLINDA, SE, MM
 NIP. 197205132007012018

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Riska Rahmayani
NIM : 11870121666
Jurusan : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian *Engineering* Pada PT. Pindo Deli *Pulp And Paper Mills Products* Perawang.
Tanggal Ujian : 15 Juli 2022

Tim Penguji

Ketua
Dr. Kamaruddin, S.Sos., M.Si

Sekretaris
Ermansyah, SE, MM

Anggota
Dr. Mulya Sosiady, SE, MM

Anggota
Mashuri, MA

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran Surat :
 Nomor : Nomor 25/2021
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Riska Rahmayani
 NIM : 11870121666
 Tempat/Tgl. Lahir : Panca Mukti 09 September 2000
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 Prodi : SI Manajemen

Judul ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya~~*:

Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Engineering Pada PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills products Perawang

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya~~* 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 ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya~~* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)~~* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 01 Juli 2022
 Yang membuat pernyataan



Riska Rahmayani
 NIM : 11870121666

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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, KEPUASAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN *ENGINEERING* PADA PT. PINDO DELI *PULP AND PAPER MILLS PRODUCTS* PERAWANG

OLEH:

RISKA RAHMAYANI

NIM: 11870121666

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran penting dalam suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan dalam suatu perusahaan. Kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada sejauh mana perusahaan mampu dan mendayagunakan sumber daya manusia dan memanfaatkan peluang dan mengatasi ancaman dari lingkungan eksternal dengan segala potensi yang dimiliki para sumber daya. Sumber daya manusia sebagai faktor yang paling menentukan dalam setiap organisasi atau perusahaan, karena memiliki fungsi sebagai penentu utama dalam perusahaan untuk dapat terus berkembang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan disiplin kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan bagian *engineering* pada PT. Pindo Deli *Pulp and Paper Mills Products* Perawang. Adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 80 karyawan dengan menggunakan rumus slovin. Dalam penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh disiplin kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian secara simultan disiplin kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *engineering* pada PT. Pindo Deli *Pulp and Paper Mills Products* Perawang dengan nilai Adjusted R Squaer adalah 73,9 sementara sisanya 26,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi, komitmen, loyalitas, dan budaya organisasi dan lainnya.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Warahmutallahi Wabarokatuh

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, serta Shalawat dan salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad Shalallahu 'alaihiwasalam, yang telah merombak zaman, dari zaman jahiliyah menjadi zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti yang kita rasakan pada saat ini, sehingga penulis diberikan kemampuan untuk menyelesaikan skripsi ini dengan judul “ **Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Engineering Pada PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills Products**”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Jurusan Manajemen Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam upaya penyelesaian skripsi ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang tak terhingga kepada pihak yang selalu memberikan motivasi, do'a, bimbingan serta dukungannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, terutama kepada kedua orang tercinta yaitu Bapak Sumpto dan Ibu Jumirah yang selalu memperjuangkan dan memprioritaskan pendidikan anak-anaknya, dan yang selalu memberikan bantuan do'a, material, spiritual, dan moral dengan penuh ketulusan yang tak akan mampu penulis untuk membalasnya, semoga menjadi amal jariyah di akhirat kelak, dan selalu diberi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

keberkahan dan kebaikan dalam hidup, serta kepada ketiga adik kandung penulis yaitu Nia Zulfanisa, Dila Puspita Sari, dan Abraham Pramudita yang selalu memberikan dukungan semangat. Kemudian kepada pihak lainnya yang telah memberikan support dalam penyelesaian penulisan skripsi ini, dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar besarnya kepada:

1. Prof. Dr.Hairunnas, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Mahyarni, Se, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.
3. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Sekretaris Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Henni Indrayani, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing, berdiskusi memberikan pengarah dari awal penulisan skripsi ini sampai terlaksananya ujian Munaqashah.
6. Seluruh Bapak/ Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan dan mengajarkan ilmunya selama melakukam study pada almamater ini.

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

7. Civitas Akademika Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang selalu melayani dan memberikan bantuan kepada penulis dalam segala urusan surat menyurat.
8. Bapak Multiali dan Bapak Syaiful selaku karyawan PT. Pindo Deli *Pulp and Paper Mills Products* Perawang yang telah bersedia menyisihkan waktunya untuk memberi bantuan selama proses penelitian.
9. Kepada sahabat karib penulis Dini Pratiwi dan Taufik Hidayat yang telah membantu, memberikan semangat serta dukungan selama perkuliahan hingga selesainya penulisan skripsi ini.
10. Sahabat sekaligus Partner skripsi penulis Merry Atika Komala Sari terimakasih atas dukungan, bantuan dan semangat yang telah diberikan kepada penulis.
11. Sahabat sekaligus teman seperjuanganku Desi Ramayani, Puteri Ramadani, Ahmad Dicky dan Yeni Rahmayana. Terimakasih atas dukungan dan semangat yang telah diberikan kepada penulis.
12. Seluruh teman-teman Manajemen Lokal B dan Konsentrasi MSDM Lokal B angkatan 2018, dan seluruh teman-teman jurusan Manajemen angkatan 2018 Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang yang tidak bisa disebutkan satu-persatu yang menjadi sumber inspirasi dan semangat kebersamaan selama penulisan skripsi.

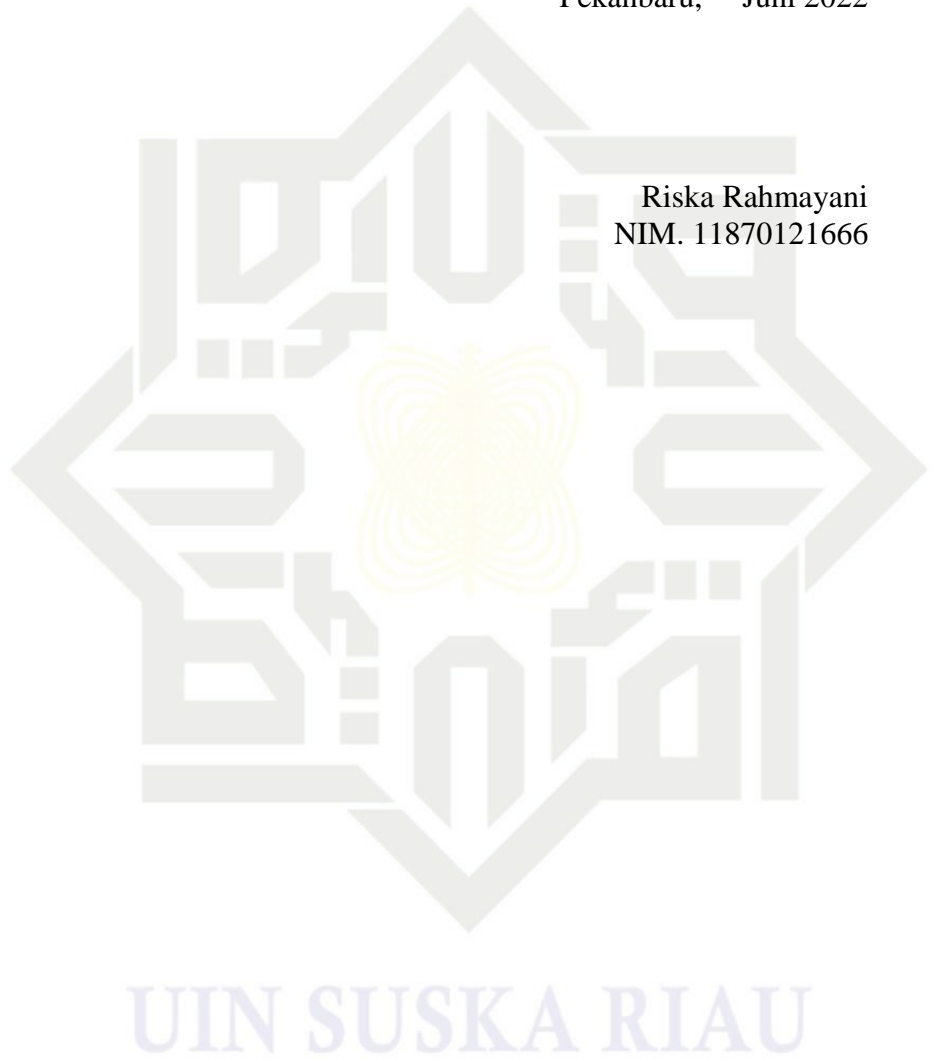
Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki

penulis. Olehkarena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahan kritik yang membangun dari berbagai pihak.

Wassalamuallaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Pekanbaru, Juni 2022

Riska Rahmayani
NIM. 11870121666



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

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Rencana Sistematika Penulisan	10
BAB II TELAAH PUSTAKA	12
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.2 KINERJA	13
2.2.1 Pengerrtian Kinerja.....	13
2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	13
2.2.3 Indikator Kinerja.....	16
2.3 Disiplin Kerja	17
2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja	17
2.3.2 Bentuk – bentuk Disiplin Kerja	18
2.3.3 Faktor - faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	18
2.3.4 Indikator Disiplin Kerja.....	19
2.4 Kepuasan Kerja	20
2.4 1 Pengertian Kepuasan Kerja	20
2.4 2 Faktor - faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	21
2.4 3 Indikator Kepuasan Kerja.....	22
2.5 Lingkungan Kerja.....	23
2.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	23
2.5.2 Jenis – jenis Lingkungan Kerja	24
2.5.3 Faktor - faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	25
2.5.4 Indikator Lingkungan Kerja	28



2.6	Keterkaitan Antar Variabel	28
2.6.1	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	28
2.6.2	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	29
2.6.3	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....	29
2.7	Pandangan Islam Terkait Variabel Yang Diteliti	30
3.3.1	Kinerja Menurut Pandangan Islam	30
3.3.2	Disiplin Kerja Menurut Pandangan Islam	31
3.3.3	Kepuasan Kerja Menurut Pandangan Islam	32
3.3.4	Lingkungan Kerja Menurut Pandangan Islam.....	33
2.8	Kaitan Penelitian Terdahulu Dengan Penelitian Sekarang.....	34
2.9	Kerangka Pemikiran	36
2.10	Hipotesis	37
2.11	Konsep Operasional Variabel Penelitian.....	38
BAB III METODE PENELITIAN		40
3.1	Jenis Penelitian	40
3.2	Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	40
3.3	Jenis Dan Sumber Data	40
3.3.1	Jenis Data.....	40
3.3.2	Sumber data penelitian	40
3.4	Teknik Pengumpulan Data	41
3.4.1	Wawancara	41
3.4.2	Observasi	41
3.4.3	Angket (Kuesioner)	42
3.5	Populasi Dan Sampel	43
3.5.1	Populasi	43
3.6	Uji Kualitas Data.....	44
3.6.1	Uji validitas.....	44
3.6.2	Uji Reliabilitas	45
3.7	Uji Asumsi Klasik	45
3.7.1	Uji Normalitas	45
3.7.2	Uji Multikolinieritas	46
3.7.3	Uji Heteroskedatisitas.....	46
3.8	ANALISIS DATA.....	46
3.8.1	Analisis Regresi Berganda.....	46

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.9	PENGUJIAN HIPOTESIS	47
3.9.1	Uji t (Uji Parsial)	47
3.9.2	Uji F (Uji Simultan).....	47
3.9.4	Koefisien Determinasi (R^2).....	48
BAB VI GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN		49
4.1	Sejarah Perusahaan.....	49
4.2	Struktur Organisasi Perusahaan	51
4.3	Visi dan Misi Perusahaan	53
4.4	Uraian Tugas dan Tanggung Jawab dalam Perusahaan	53
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		61
5.1	Hasil Penelitian	61
1.4.1	Gambaran Umum Penelitian	61
5.2	Karakteristik Responden	62
5.3	Deskriptif Variabel Penelitian	64
5.4	Uji Kualitas Data	73
5.4.1	Uji Validitas	73
5.4.2	Uji Reliabilitas	75
5.5	Uji Asumsi Klasik	76
5.5.1	Uji Normalitas	76
5.5.2	Uji Multikolinearitas.....	77
5.5.3	Uji Heterokedastisitas.....	78
5.6	Analisis Regresi Linier Berganda.....	79
5.7	Uji Hipotesis.....	80
5.7.1	Uji Parsial (Uji T).....	80
5.7.2	Uji Simultan (Uji F).....	81
5.7.3	Koefisien Korelasi (R).....	82
5.7.4	Koefisien Determinansi (R^2)	83
5.8	Pembahasan	83
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN		88
6.1	Kesimpulan.....	88
6.2	Saran.....	89
DAFTAR PUSTAKA		91
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.

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan	3
Tabel 1.2 Target Dan Realisasi Produksi	4
Tabel 1.3 Absensi Karyawan	6
Tabel 1.4 Tingkat Truns Over Karyawan	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	33
Tabel 2.2 Konsep Operasional Variabel Penelitian	37
Tabel 3.1 Skala Likert	41
Tabel 3.2 Interpretasi Perhitungan Korelasi	47
Tabel 5.1 Distribusi Sebaran Kuesioner	60
Tabel 5.2 Jenis Kelamin Responden	61
Tabel 5.3 Usia Responden.....	61
Tabel 5.4 Pendidikan Terakhir	62
Tabel 5.5 Masa Pekerjaan	63
Tabel 5.6 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	64
Tabel 5.7 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja.....	66
Tabel 5.8 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja.....	68
Tabel 5.9 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja	70
Tabel 5.10 Uji Validitas	72
Tabel 5.11 Hasil uji Reabilitas	74
Tabel 5.12 Hasil Uji Normalitas	75
Tabel 5.13 Hasil Uji Multikolonieritas	76
Tabel 5.14 Hasil Uji F.....	80
Tabel 5.15 Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda.....	81

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 Berpikir	36
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan	51
Gambar 5.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas	78



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

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran penting dalam suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan dalam suatu perusahaan. Kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada sejauh mana perusahaan mampu dan mendayagunakan sumber daya manusia dan memanfaatkan peluang dan mengatasi ancaman dari lingkungan eksternal dengan segala potensi yang dimiliki para sumber daya. Sumber daya manusia sebagai faktor yang paling menentukan dalam setiap organisasi atau perusahaan, karena memiliki fungsi sebagai penentu utama dalam perusahaan untuk dapat terus berkembang. Oleh karena itu, perusahaan yang ingin terus berkembang harus memiliki sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan prestasi kerja yang tinggi.

Kinerja merupakan faktor yang sangat mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (**Kasmir 2016:182**). Jika kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan tersebut maka tujuan perusahaan mudah untuk di capai.

Menurut **Kasmir (2016:189)** terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja setiap individu dalam suatu organisasi diantaranya yaitu, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Pindo Deli *Pulp and Paper Mills Products* yang beralamat di Jl. Raya Minas Perawang Km. 26 Kabupaten siak yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam industri yang mengolah bahan baku *pulp* menjadi beberapa macam jenis kertas *printing* dan *non printing*, yang didistribusikan di indonesia dan luar negeri. Jenis kertas yang ada bervariasi mulai dari *Art Paper Mills, Art Board, cast coated paper, dan cast coated board*.

Karyawan PT. Pindo Deli *Deli Pulp and Paper Mills Products* bagian *engineering* merupakan karyawan yang mempunyai tugas untuk berkoordinasi dengan bagian produksi yang bertanggung jawab dalam hal kelancaran dan perawatan mesin-mesin produksi, seperti merancang mekanisme mesin, menservis mesin satu bulan sekali dari tiap-tiap mesin yang digunakan, memperbaiki mesin jika ada kerusakan dan mengganti mesin yang baru jika kerusakan mesin tidak bisa diperbaiki, bertanggung jawab dalam pemakaian dan perawatan *spare part* mesin produksi, penentuan jadwal *shut down* dengan bagian produksi dan bertanggung jawab dalam pemeliharaan kelancaran fasilitas listrik dan air bersih.

Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Pindo Deli *Deli Pulp and Paper Mills Products* bagian *engineering* Perawang, berikut hasil penilaian kinerja karyawan bagian *engineering* periode 2017-2021:

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills Products Bagian Engineering dalam Orang Periode 2017-2021.

Thn	PREDIKET								Total
	Sangat Baik	%	Baik	%	Cukup	%	Kurang	%	
2017	127	40,31	142	45,07	40	12,69	6	1,90	315
2018	129	40,95	132	41,90	46	14,60	8	2,53	315
2019	115	36,97	122	36,01	70	22,50	4	1,28	311
2020	118	38,56	124	40,52	55	17,97	10	3,26	306
2021	113	37,54	126	41,86	48	15,94	14	4,65	301

Sumber Data: Pindo Deli Pulp and Paper Mills Products, 2022

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan pada PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills Products bagian *engineering* mengalami fluktuatif. Dimana pada 5 tahun terakhir ini masih terdapat karyawan yang mendapatkan penilaian kinerja dalam kategori cukup dan kurang baik, terlihat bahwa belum tercapainya kinerja karyawan yang diharapkan perusahaan. Dalam penilaian kinerja karyawan pada PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills Products bagian *engineering* dinilai berdasarkan tanggung jawab karyawan dalam bekerja yang dibebankan kepadanya, kejujuran karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, kerja sama tim dalam melaksanakan pekerjaan, serta kepemimpinan dalam mengambil tindakan yang tepat saat bekerja.

Berdasarkan wawancara yang telah peneliti lakukan pada tanggal 18 April 2022 kepada bagian administrasi *engineering* bapak Syafi'i menyatakan bahwa pada PT. Pindo Deli Deli Pulp And Paper Mills Products bagian *engineering* belum tercapainya kinerja karyawan yang diharapkan

perusahaan, dimana pelaksanaan kerja karyawan yang belum efektif dan efisien, dengan indikasi banyak mesin-mesin berat yang tidak diservis dalam jangka waktu sebulan, seperti mesin rol penggulung kertas yang memiliki berat 1ton - 12 ton, sehingga saat berjalannya kegiatan penggulangan kertas mengalami kendala kemacetan, yang berdampak pada kegiatan operasi di dalam perusahaan yang tidak dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, sehingga target realisasi produksi tidak tercapai dan menurun. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Target dan Realisasi Produksi PT. Pindo Deli *Pulp and Paper Mills Products* Perawang Tahun 2017-2021

Tahun	Target Produksi (Ton)	Realisasi Produksi (Ton)	Persentase Pencapaian (%)
2017	77.117.931	69.978.312	90,74%
2018	85.461.938	78.782.617	92, 18%
2019	80.519.750	75.540.617	93,81%
2020	78.950.817	71.990.432	91,18%
2021	82.280.519	72.931.520	88,63%

Sumber: PT. Pindo Deli *Pulp and Paper Mills Products*, 2022

Berdasarkan tabel 1.2 terlihat bahwa target dan realisasi produksi mengalami fluktuatif dimana selama 5 tahun terakhir dan selama 2 tahun terakhir menurun secara berturut yaitu pada tahun 2019 sebesar 93,81% pada tahun 2021 menurun menjadi 91,18%, dan pada tahun 2021 juga menurun menjadi 88,63%.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya yaitu disiplin kerja dan kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian terdahulu dalam jurnal **Octaviani dkk (2019)** terbukti bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan adanya disiplin kerja yang baik dalam lingkungan perusahaan akan menjamin terpeliharanya tata tertip dan kelancaran dalam pelaksanaan pekerjaan, sehingga karyawan bekerja secara efisien. Menurut **Hasibuan (2012:193)** Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berikut peneliti lampirkan tabel mengenai tingkat absensi karyawan Bagian *Engineeing* PT. Pindo Deli *Pulp and Paper Mills Products* adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3 Absensi Karyawan Bagian Engineeing PT. Pindo Deli *Pulp and Paper Mills Products* Perawang Tahun 2017-2021

NO	Tahun	Jumlah Karyawan (org)	Terlambat		Tidak masuk	
			Jumlah (org)	Persentase (%)	Jumlah (org)	Persentase (%)
1	2017	315	116	36,82 %	26	8,25 %
2	2018	315	127	40,31%	32	10,15 %
3	2019	311	105	33,76 %	38	12,21 %
4	2020	306	131	42,81%	34	11,11 %
5	2021	301	138	45,87 %	46	15,28 %

Sumber: PT. Pindo Deli *Pulp and Paper Mills Products* Perawang, 2022

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Dari tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa dalam 5 tahun terakhir rata-rata jumlah absensi karyawan menunjukkan adanya fluktuasi, yang mana jumlah tertinggi karyawan yang terlambat pada tahun 2021 sebesar 138 karyawan dengan persentase 45, 87% dan jumlah karyawan tertinggi yang tidak masuk sebesar 46 dengan persentase 15, 28%. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan tidak baik, dapat dilihat dari kesadaran karyawan yang belum maksimal dalam menaati jam masuk kerja. Waktu yang ditentukan perusahaan yaitu pukul 08.00 WIB.

Berdasarkan wawancara yang telah peneliti lakukan pada tanggal 18 April 2022 kepada karyawan bagian administrasi *engineering* bapak Syafi'I menyatakan bahwa banyaknya karyawan yang datang terlambat dan meninggalkan lokasi pekerjaan pada saat jam kerja sedang berlangsung.

Kepuasan Kerja sangat berperan penting dalam pelaksanaan kerja yang lebih efektif serta mendukung peningkatan kinerja karyawan. Menurut **Robbins (2015:170)** kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya penghasilan yang diterima seseorang karyawan dan banyaknya apa yang mereka yakini yang seharusnya mereka terima.

Berikut peneliti lampirkan tabel mengenai tingkat *Trun Over* karyawan bagian *Engineering* PT. Pindo Deli *Pulp and Paper Mills Products* Perawang:

Tabel 1.4 Tingkat *Trun Over* karyawan pada PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills Products bagian Engineering Perawang Periode 2017-2021 oleh Permintaan sendiri.

NO	Tahun	Jumlah Karyawan Awal tahun	Jumlah Karyawan		Jumlah Karyawan Akhir tahun	LTO (%)
			Masuk	Keluar		
1	2017	315	-	-	315	-
2	2018	315	-	-	315	-
3	2019	315	11	15	311	4,79 %
4	2020	311	19	24	306	5,20 %
5	2021	306	21	26	301	5,72 %

Sumber Data: PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills Products, 2022

Dari table 1.3 dapat dilihat keluar masuknya karyawan pada PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills Product bagian engineering mengalami peningkatan selama 3 tahun terakhir, peningkatan tertinggi pada tahun 2021 yaitu sebesar 5,72%.

Berdasarkan wawancara yang telah peneliti lakukan pada tanggal 18 April 2022 kepada bagian administrasi Engineering bapak Syafi'i menyatakan bahwa alasan karyawan keluar disebabkan oleh permintaannya sendiri, karena tidak mendapatkan kepuasan saat bekerja dan pada akhirnya mereka memilih resign, dengan alasan berfikir masa depan.

Sementara itu lingkungan kerja tempat mereka bekerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2014:21) lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Berdasarkan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan pada tanggal 18 April 2022 kepada karyawan bagian administrasi *Engineering* bapak Syafi'i menyatakan bahwa pada lokasi kerja terdapat bau kurang sedap yang berasal dari bahan kimia florin yang digunakan dalam produksi kertas yang dapat mengganggu siklus udara dan pernapasan akibat ruang tertutup yang kurang ventilasi. Dan dari pihak karyawan belum terjalin hubungan komunikasi yang harmonis sehingga kerja sama antar karyawan tidak terjalin dengan baik yang berdampak karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian Mengenai: **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN *ENGINEERING* PADA PT. PINDO DELI *PULP AND PAPER MILLS PRODUCTS* PERAWANG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah di atas maka penulis merumuskan masalah di dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian *engineering* pada PT. Pindo Deli *Pulp And Paper Mills Products* Perawang?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian *engineering* pada pt. pindo deli *pulp and paper mills products* Perawang?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara Parsial terhadap Kinerja karyawan bagian *engineering* pada PT. Pindo Deli *Pulp and Paper Mills Products* Perawang?
4. Apakah Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja karyawan bagian *engineering* pada PT. Pindo Deli *Pulp and Paper Mills Products* Perawang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara Parsial terhadap Kinerja karyawan bagian *engineering* pada PT. Pindo Deli *Pulp and Paper Mills Products* Perawang.
2. Untuk mengetahui Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja berpengaruh secara Simultan terhadap Kinerja karyawan bagian *engineering* pada PT. Pindo Deli *Pulp and Paper Mills Products* Perawang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan informasi bagi perusahaan tentang pentingnya Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja yang mempengaruhi Kinerja karyawan bagian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

engineering pada PT. Pindo Deli *Pulp and Paper Mills Products* Perawang.

2. Bagi penulis

Dengan melakukan penelitian ini diharapkan dapat menambah bekal wawasan baik teoritis maupun penerapan teori yang diperoleh selama berada dibangku kuliah dengan realita yang ada.

3. Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya. Bagi pembaca umum dapat memberikan pengetahuan lebih tentang kinerja perusahaan.

1.5 Rencana Sistematika Penulisan

BAB I: PENDAHULUAN

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

BAB II: TELAAH PUSTAKA

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

BAB III: METODE PENELITIAN

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB IV: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

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

BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

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

BAB VI: PENUTUP

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

BAB II TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara umum manajemen sumber daya manusia memiliki peranan untuk memastikan bahwa sebuah organisasi mampu mencapai keberhasilan/ tujuannya melalui orang lain dalam suatu perusahaan.

Menurut **Hasibuan (2010:10)** mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Sedangkan menurut **Sedarmayanti (2014:13)** manajemen sumber daya manusia adalah sebuah Kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

Dari kedua pendapat diatas maka dapat dikatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan individu atau kelompok karyawan agar peranannya efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan karyawan, perusahaan dan masyarakat.

2.2 KINERJA

2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang dalam mencapai tujuan yang diharapkan yang diukur selama periode waktu tertentu. Menurut **Mangkunegara (2017:67)** kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut **Kasmir (2016:182)** kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Dan dari pendapat **Mangkunegara (2017:67)**, kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan secara kualitas dan kuantitas dalam kurun waktu tertentu.

2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut **Kasmir (2016:189-193)** yang dapat faktor-faktor mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Kemampuan dan keahlian
Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
2. Pengetahuan
Merupakan pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
3. Rancangan kerja
Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian
Merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.
5. Motivasi kerja
Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Dari dalam dirinya atau luar dirinya, maka karyawan akan merangsang perilakunya.

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

6. Kepemimpinan

Merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku yang dimiliki suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan kerja

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

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana mereka bekerja.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

2.2.3 Indikator Kinerja

Untuk mengetahui tingkat keberhasilan karyawan, maka perlu adanya penilaian dan pengukuran kinerja seperti yang dikemukakan oleh **Kasmir (2016:208-210)**:

1. Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2. Kuantitaas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya yang harus dipenuhi.

4. Penekanan biaya

Semua biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Tujuannya agar dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hubungan antar perseorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

6. Pengawasan

Dengan adanya pengawasan karyawan akan lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan memudahkan dalam melakukan koreksi dan perbaikan jika terjadi penyimpangan.

2. 3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk begitu pula sebaliknya.

Menurut **Hasibuan (2012:193)** Disiplin Kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut **Sutrisno (2017:127)** Disiplin Kerja merupakan perilaku seseorang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada.

Sedangkan **Rivai (2011:825)** menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk



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

meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap atau kesediaan seseorang untuk taat dan patuh terhadap aturan yang berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan.

2.3.2 Bentuk – bentuk Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2015:599) mengemukakan bahwa terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum seseorang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilaku yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (*Individual Right Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

2.3.3 Faktor - faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja menurut Hasibuan (2016:194) diantaranya yaitu:

1. Tujuan dan Kemampuan

Pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan disiplin dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugasnya.

2. Kepemimpinan

Karena pemimpin akan menjadi contoh para karyawannya.

3. Kompensasi

Semakin besar gaji atau upah yang diterima oleh karyawan maka akan bertambah baik pula kedisiplinan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

4. Sanksi Hukum

Sanksi hokum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan *indisipliner* dan membuat karyawan mematuhi segala peraturan yang telah diterapkan.

5. Pengawasan

Dengan adanya pengawasan maka para karyawan akan takut untuk melakukan kesalahan dan pelanggaran karna diawasi.

2.3.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut **Sutrisno (2017:48)** terdapat empat indkator Disiplin Kerja yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu

Hal ini dapat dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat.

2. Taat terhadap aturan perusahaan

Hal ini mengenai peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Hal ini ditunjukkan dengan cara melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja yang lain.

4. Taat terhadap peraturan lain perusahaan

Menaati peraturan mengenai apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh karyawan dalam perusahaan.

2. 4 Kepuasan Kerja

2.4 1 Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap karyawan mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempat dia bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individu, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan yang diinginkan maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, karena pada umumnya setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu.

Menurut **Robbins (2015:170)** Kepuasan Kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya penghasilan yang diterima seorang karyawan dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima. Pada prinsipnya setiap perusahaan selalu

mengharapkan karyawannya bekerja secara optimal agar dapat meningkatkan keuntungan dan membantu mempercepat pencapaian tujuan organisasi lainnya.

Menurut **Sutrisno (2012:73)** Mendefinisikan Kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi.

Menurut **Afandi (2018:73)** kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seperangkat perasaan karyawan tentang senang atau tidaknya dengan pekerjaan mereka.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang melibatkan aspek-aspek dalam pekerjaannya.

2.4.2 Faktor - faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut **Hasibuan (2013:203)** Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan adalah:

1. Balas jasa yang adil atau kompensasi

Merupakan pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

2. Penempatan Karyawan

Menempatkan posisi yang tepat pada karyawan sesuai dengan keahlian karyawan tersebut.

3. Beban Kerja

Besar pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil antara volume kerja dan norma dan waktu.

4. Suasana dan lingkungan kerja

Keadaan suatu tempat yang membuat rasa aman dan nyaman.

5. Sikap pimpinan

Yaitu sikap seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atau sikap atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan.

6. Sikap Pekerjaan atau Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan dan sifatnya monoton atau tidak monoton.

2.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut **Sudaryo et al (2018:93)** indikator kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kemangkiran

Karyawan yang tinggi tingkat kepuasannya akan rendah tingkat kemangkirannya, begitu pula sebaliknya.

2. Keinginan Pindah

Salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan ditempat kerja sekarang. Seperti penghasilan yang rendah, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi, dan lainnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

4. Rekan Kerja

Rekan kerja yang bersahabat, yang bekerjasama dapat memberi dukungan, nasihat dan saran.

5. Kenyamanan kerja karyawan

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, membuat efisiensi kerja suatu organisasi dapat tercapai dengan baik.

2.5 Lingkungan Kerja

2.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam suatu perusahaan lingkungan kerja non fisik memiliki peran sangat penting untuk diperhatikan, karena mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut **Robbins (2015:103)** lingkungan merupakan lembaga- lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus.

Menurut **Sunyoto (2015:43)** Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, contohnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Menurut **Sedarmayanti (2017:23)** lingkungan kerja ialah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar mencapai hasil yang efektif dan efisien, yang mana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebakan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2.5.2 Jenis – jenis Lingkungan Kerja

Menurut **Sedarmayanti (2017:19)** secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

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

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan, contohnya seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, contohnya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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: temperatur, kelembabab, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja *Non* Fisik

Lingkungan kerja *non* fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan sesama rekan kerja ataupun dengan atasan dan bawahan.

2.5.3 Faktor - faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut **Sedarmayanti (2017:26)** faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah:

1. Penerangan / pencahayaan di tempat kerja

Penerangan dan pencahayaan sangat bermanfaatnya bagi karyawan untuk mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

2. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda.

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban merupakan banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Yang berhubungan dengan temperatur udara, 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 tubuhnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Oksigen adalah gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, untuk proses metabolisme.

5. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan merupakan Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga yang dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

6. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis merupakan getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

7. Bau-bauan di tempat kerja

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

8. Tata warna di tempat kerja

Pada dasarnya tata warna tidak dapat di pisahkan dengan penataan dekorasi, hal ini dapat dimaklum karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

9. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi memiliki hubungan dengan tata warna yang baik, oleh sebab itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya.

10. Musik

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu, waktu dan tempat kerja dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja.

11. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu cara menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

Dikemukakan oleh **Sedarmayanti (2017:27)** faktor - faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja *non* fisik diantaranya yaitu:

1. Perhatian dan dukungan pimpinan yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka.
2. Kerjasama antar kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada.

2.5.4 Indikator Lingkungan Kerja

Dari uraian diatas indikator lingkungan kerja yang di gunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari teori yang diutarakan oleh (Sedarmayanti 2017: 26) yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik
 - a. Penerangan cahaya ditempat kerja
 - b. Sirkulasi udara ditempat kerja
 - c. Kebisingan ditempat kerja
 - d. Getaran mekanis ditempat kerja
 - e. Bau-bauan ditempat kerja
 - f. Tata warna ditempat kerja
 - g. Dekorasi ditempat kerja
 - h. Keamanan ditempat kerja
2. Lingkungan kerja *non* fisik
 - a. Perhatian dan dukungan pemimpin
 - b. Kerjasama antar kelompok

2.6 Keterkaitan Antar Variabel

2.6.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Disiplin Kerja dengan kinerja karyawan terdapat hubungan yang positif, sebagaimana telah dijelaskan **Hasibuan (2009:194)** menyatakan bahwa disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu, kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan



perintah yang harus dikerjakan, karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dalam jurnal **M. Andre Vernandes, Rice Haryati, dan Susy Yulianty (2022)** terbukti bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Di Kota Padang. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja yang baik akan mendukung pelaksanaan pekerjaan seseorang sesuai dengan yang diharapkan.

2.6.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Kepuasan kerja dan kinerja karyawan terdapat hubungan yang positif, jika karyawan merasa senang atau gembira untuk bekerja, maka hasil kerjanya akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau tidak gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi kinerja karyawan, jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dalam jurnal **Novi Octaviani, Dasmadi, dan Unna Ria Safitri, (2021)** terbukti bahwa Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sahabat Unggul Internasional Kabupaten Semarang. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja yang baik akan mendukung pelaksanaan pekerjaan seseorang sesuai dengan yang diharapkan.

2.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja ialah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti 2017:27). Apabila lingkungan kerjanya baik maka akan meningkatkan prestasi kerjanya, dan begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerjanya buruk maka prestasi dan kinerja seseorang akan menurun.

Berdasarkan penelitian terdahulu dalam jurnal **Octaviani dkk (2019)** terbukti bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Sahabat unggul internasional kabupaten Semarang. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan mendukung pelaksanaan pekerjaan seseorang sesuai dengan yang diharapkan.

2. 7 Pandangan Islam Terkait Variabel Yang Diteliti

3.3.1 Kinerja Menurut Pandangan Islam

Dalam islam kerja merupakan tuntutan fardu atas semua umatnya, sebagaimana firman Allah dalam Al- Qur'an surah At-taubah ayat 105:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *“Bekerjalah kamu maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu.”*

Dari ayat diatas dapat diketahui bahwa Allah mewajibkan umatnya untuk bekerja untuk mencari rezki. Karena dengan bekerja setiap individu dapat memberikan pertolongan pada orang lain yang membutuhkan pertolongan dan dapat memenuhi kebutuhan dirinya 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.

3.3.2 Disiplin Kerja Menurut Pandangan Islam

Disiplin merupakan kemauan yang instan untuk taat dan hormat pada aturan yang berlaku baik itu aturan agama, etika sosial maupun tata tertib organisasi. Perilaku disiplin itu tersirat dalam perilaku ihsan. Perilaku ihsan adalah komitmen untuk menjalani segala aturan Allah swt. Menjalani perintah dan menjauhi larangan-Nya saat sendiri atau ada orang yang mengawasi, perilaku disiplin hendaknya didorong oleh rasa cinta pada diri sendiri. Sebagaimana firman Allah swt dalam Qur'an surah Al-Isra' ayat 7 yaitu:

إِنْ أَحْسَنْتُمْ أَحْسَنْتُمْ لِأَنْفُسِكُمْ وَإِنْ أَسَأْتُمْ فَلَهَا فَإِذَا جَاءَ وَعْدُ الْآخِرَةِ لِيَسْتَوْا
 وَجُوهَكُمْ وَلِيَدْخُلُوا الْمَسْجِدَ كَمَا دَخَلُوهُ أَوَّلَ مَرَّةٍ وَلِيُتَبِّرُوا مَا عَلَوْا تَتْبِيرًا

Artinya: *“Jika kamu berbuat baik (berarti) kamu berbuat baik untuk dirimu sendiri. Dan jika kamu berbuat jahat, maka (kerugian kejahatan) itu untuk dirimu sendiri. Apabila datang saat hukuman (kejahatan) yang kedua, (kami bangkitkan musuhmu) untuk menyuramkan wajahmu lalu mereka masuk ke dalam masjid (masjidil aqsa), sebagaimana ketika mereka memasukinya pertama kali dan mereka membinasakan apa saja yang mereka kuasai.*

Maksud dari ayat diatas adalah setiap manusia harus memiliki rasa cinta pada diri sendiri, karena setiap perbuatan yang kita lakukan pada dasarnya untuk kepentingan diri sendiri. Cinta kepada diri sendiri bermakna bahwa seseorang akan sekuat tenaga menjaga kehormatan, harga diri dan martabat pribadi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.3.3 Kepuasan Kerja Menurut Pandangan Islam

Dalam ajaran Islam kepuasan kerja dikaitkan dengan tiga hal yaitu tentang ikhlas, sabar dan syukur. Ketiga hal tersebut dalam kehidupan kita sehari-hari sangat berkaitan dengan permasalahan yang muncul dalam bekerja. Bekerja dengan ikhlas, sabar dan syukur maka akan menciptakan kepuasan kerja tertentu.

Namun jika pekerjaan yang diselesaikan tidak dengan rasa ikhlas, sabar dan syukur maka ada kepuasan yang tidak serta merta berkaitan langsung dengan pekerjaan yang dikerjakan. Kepuasan dalam Islam dilandasi dengan rasa ikhlas. Sebagaimana dijelaskan dalam Q.S Al-Hajj ayat 31:

حُنَفَاءَ لِلَّهِ غَيْرٍ مُّشْرِكِينَ بِهِ وَمَنْ يُشْرِكْ بِاللَّهِ فَكَأَنَّمَا خَرَّ مِنَ السَّمَاءِ فَتَخْطَفُهُ
الطَّيْرُ أَوْ تَهْوِي بِهِ الرِّيحُ فِي مَكَانٍ سَحِيقٍ

Artinya: *“Dengan ikhlas kepada Allah, tidak mempersekutukan sesuatu dengan Dia. Barangsiapa mempersekutukan sesuatu dengan Allah, maka adalah ia seolah-olah jatuh dari langit lalu disambar oleh burung, atau diterbangkan angin ke tempat yang jauh”*.

Dalam setiap melakukan pekerjaan, karyawan harus memulai dengan niat Ikhlas karena Allah, mengharap ridho Allah disetiap rezekinya, agar hatinya merasa puas dalam setiap pekerjaannya. Setiap orang harusnya melakukan pekerjaannya semata-mata karena Allah.



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

3.3.4 Lingkungan Kerja Menurut Pandangan Islam

Lingkungan menurut islam merupakan semua usaha kegiatan manusia dalam sudut ruang dan waktu. Adapun lingkungan ruang mencakup bumi, air, hewan, dan tumbuh-tumbuhan dan semua yang ada di atas dan di dalam perut bumi dimana semua diciptakan Allah untuk kepentingan umat manusia dan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Manusia sebagai penanggung jawab pengelolaan alam semesta untuk kesejahteraan seluruh umat manusia, dan selalu menjaga kelestarian alam. Sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an Surah Al- A'raf ayat 56:

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

Artinya: *“Dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi setelah (diciptakan) dengan baik. Berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut dan penuh harap. Sesungguhnya rahmat Allah sangat dekat kepada orang yang berbuat kebaikan.”*

Ayat diatas menjelaskan larangan untuk merusak bumi, karena merusak bumi termasuk bentuk pelanggaran dan perbuatan yang melampaui batas. Selain itu islam memerintahkan kepada umatnya untuk selalu damai dan menjaga komunikasi yang baik, karena dengan komunikasi yang baik dapat menjaga sebuah kesepahaman dan mencegah terjadinya mis-komunikasi antar sesama.

2.8 Kaitan Penelitian Terdahulu Dengan Penelitian Sekarang

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	M. Andre Vernandes, Rice Haryati, dan Susy Yuliastanty, Jurnal Matua, Vol.4, No.1, ISSN-P : 2355-0376 hal: 17-28 (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Antarana Pada PT. POS Indonesia (Persero) Di Kota Padang	X1: Lingkungan Kerja X2: Disiplin Kerja Y : Kinerja	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan terbukti bahwa Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja mampu meningkatkan kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Di Kota Padang
2	Novi Octaviani, Dasmadi, dan Unna Ria Safitri Jurnal <i>Ilmu Manajemen dan Akuntansi</i> Vol. 9, No. 1, ISSN 2502 – 3055 hal: 111-118 (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sahabat Unggul Internasional Kabupaten Semarang	X1: Disiplin Kerja X2: Lingkungan Kerja X3: Kepuasan Kerja Y: Kinerja	Dari hasil analisis dan pembahasan secara menyeluruh pada penelitian ini adalah Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja mampu meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Sahabat Unggul Internasiona

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

				I Kabupaten Semarang
3	Ronal Donra Sihaloho dan Hotlin Siregar, <i>Jurnal Ilmiah Socio Secretum</i> , Vol. 9, No. 2, (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan	X1: Lingkungan Kerja Y: Kinerja	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan terbukti bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Super Setia Sagita Medan
4	Ery Teguh Prasetyo dan Puspa Marlina, <i>Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen</i> , Vol. 3, No. 1, hal: 21-30 (2019)	Pengaruh Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nihon Plast Indonesia	X1: Disiplin X2: Kepuasan Kerja Y: Kinerja	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa Disiplin dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Nihon Plast Indonesia
5	Wilfridus Alpin, Skripsi, (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LPP Hotel Yogyakarta	X1: Disiplin Kerja X2: Lingkungan Kerja Y: Kinerja	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa Disiplin Dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

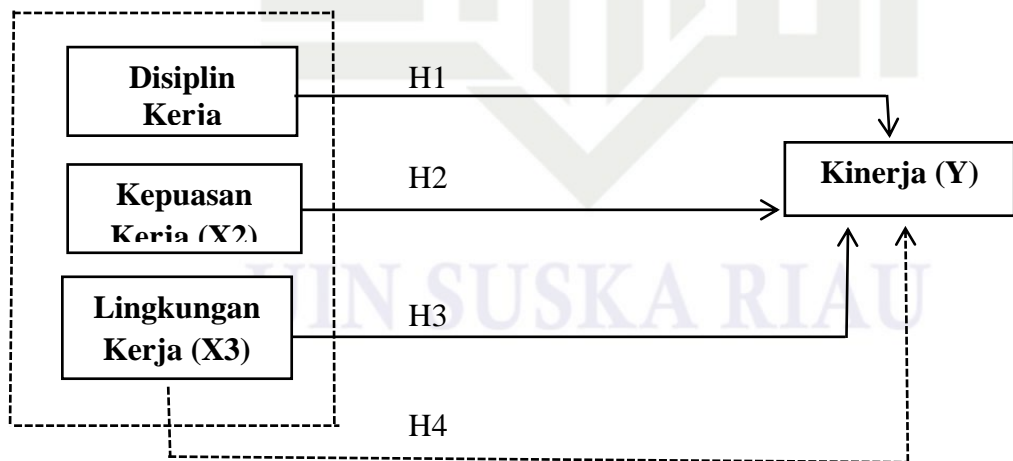
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

				Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan LPP Hotel Yogyakarta
--	--	--	--	---

2. Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian engineering pada PT. Pindo Deli *Pulp and Paper Mills Product* Perawang.

Kerangka berfikir menjelaskan bahwa variabel Disiplin Kerja(X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) merupakan variabel *independent/* variabel bebas yang mempengaruhi variabel *dependent/* terikat. Dimana kinerja (Y) merupakan variabel dependent terikat.



Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir (Kasmir 2016:189)

Keterangan:

- > : Pengaruh Secara Parsial
- - - - -> : Pengaruh Secara Simultan

2.10 Hipotesis

Menurut **Sugiyono (2016:160)**, Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah disusun dalam bentuk sebuah kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan hanya berdasarkan teori yang relevan, belum berdasarkan fakta-fakta yang empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan uraian yang dipaparkan dirumusan masalah dan kerangka konseptual, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Diduga variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian *engineering* pada PT. Pindo Deli *Pulp and Paper Mills Products* Perawang.

H2: Diduga variabel Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian *engineering* pada PT. Pindo Deli *Pulp and Paper Mills Products* Perawang.

H3: Diduga variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian *engineering* pada PT. Pindo Deli *Pulp and Paper Mills Products* Perawang.

H4: Diduga variabel Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian *engineering* pada PT. Pindo Deli *Pulp and Paper Mills Products* Perawang.

2. 11 Konsep Operasional Variabel Penelitian

Tabel 2. 2 Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara 2017:67)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu 4. Penekanan Biaya 5. Kerja sama antar Karyawan 6. Pengawasan (Kasmir 2016:208-210)	Likert
Disiplin Kerja(X1)	Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hasibuan 2012:193)	1. Taat terhadap Aturan Waktu 2. Taat terhadap Aturan Perusahaan 3. Taat terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan 4. Taat terhadap Peraturan Lain Perusahaan (Sutrisno 2017:48)	Likert
Kepuasan Kerja (X2)	Kepuasan Kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya penghasilan yang diterima seorang karyawan dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima. (Robbins 2015:170)	1. Kemangkiran 2. Keinginan pindah 3. Kinerja Karyawan 4. Rekan kerja 5. Kenyamanan kerja karyawan (Sudaryo 2018:93)	Likert
Lingkungan kerja (X3)	Lingkungan kerja lingkungan kerja ialah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan. (Sedarmayanti 2017:27)	1. Lingkungan kerja fisik a. Penerangan Cahaya b Sirkulasi Udara c. Kebisingan d. Getaran Mekanis e. Bau-bauan g. Tata Warna h. Dekorasi i. Keamanan	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	<p>2. Lingkungan <i>non</i> fisik</p> <p>a. Perhatian dan dukungan pimpinan</p> <p>b. Kerjasama antar karyawan</p> <p>(Sedarmayanti 2017:30)</p>	
--	---	--



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiono 2016:8).

3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Pindo Deli *Pulp and Paper Mills Product* yang beralamat di Jl. Raya Minas-Perawang km.26 Kab. Siak. Waktu penelitian yang penulis lakukan mulai bulan April 2022 sampai selesai.

3.3 Jenis Dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data berdasarkan sumbernya terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data skunder. Sedangkan berdasarkan sifatnya terbagi menjadi dua yaitu kuantitatif dan kualitatif.

3.3.2 Sumber data penelitian

1. Data Primer

Sumber data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono 2016:308). Untuk mendapatkan data primer peneliti harus mengumpulkannya secara langsung. Dalam penyusunan

penelitian ini data primer yang digunakan adalah melalui wawancara, observasi, dan penyebaran angket yang dibagikan langsung kepada karyawan PT. Pindo Deli *Pulp and Paper Mills Products*.

2. Data Skunder

Sumber data skunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, sumber data skunder merupakan pelengkap yang berfungsi melengkapi data yang diperlukan data primer (Sugiyono 2016: 225). Data skunder dalam penelitian ini dapat di peroleh dari berbagai sumber seperti buku, jurnal.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Wawancara

Wawancara merupakan percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai yang mengajukan jawaban (Sugiyono 2016:140).

Dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara semi terstruktur dimana pelaksanaannya lebih bebas, wawancara dilakukan secara langsung dengan karyawan bagian administrasi *engineering* PT. Pindo Deli *Pulp and Paper Mills Product*.

3.4.2 Observasi

Menurut Sugiyono (2016:203) Observasi adalah teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi dilakukan dengan melihat langsung di lapangan yang digunakan untuk menentukan faktor layak yang didukung melalui wawancara.

3.4.3 Angket (Kuesioner)

Angket atau Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono 2016:199). Penelitian ini menggunakan menggunakan angket tertutup yang mana jawaban dan pertanyaan sudah disediakan oleh peneliti dan penyebaran angket dengan cara diberikan secara langsung kepada responden yaitu para karyawan PT. Pindo Deli *Pulp And Paper Mills Product* bagian *Engineering*.

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau fenomena sosial (Sugiyono 2016:136). Dengan jawaban atas pertanyaan yaitu dengan skala nilai 1-5 sebagai berikut:

Tabel 3. 1Skala Likert

Tipe	Skor
Sangat Setuju/Sangat Positif	5
Setuju /Positif	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang/Netral	3
Tidak Setuju/Hampir Tidak Pernah/Negatif	2
Sangat Tidak Setuju/Tidak Pernah	1

Sumber: (Sugiyono 2016:137)

Dalam skala Likert semakin tinggi skor yang diperoleh oleh seorang responden maka indikasi bahwa responden tersebut sikapnya makin positif terhadap obyek yang ingin diteliti oleh peneliti.

3.5 Populasi Dan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (**Sugiyono 2016:80**). Adapun dalam penelitian ini populasinya adalah 301 karyawan bagian *engineering* PT. Pindo Deli *Pulp And Paper Mills Product*.

3.5.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representative (mewakili) (**Sugiyono 2016:118**). Teknik pengambilan sampel *Probability sampling* dimana populasi dilakukan secara random atau acak sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang untuk terpilih sebagai sampel. Metode yang digunakan adalah sampel random. Menurut Sugiyono (2016:85) sampel random adalah pengambilan sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan stara yang ada di dalam populasi tersebut.

Untuk menentukan besarnya sampel dilakukan melalui pendekatan statistik dengan menggunakan rumus Slovin:

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

Keterangan:

n: ukuran sampel

N: Populasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

e: Nilai Error (10%)

Dengan demikian maka besarnya sampel dalam penelitian ini dapat dihitung dengan cara sebagai berikut:

$$n = \frac{301}{1 + 301(o,1)^2}$$

$$n = \frac{301}{1 + 3,10}$$

$$n = \frac{301}{4,01} = 75,06$$

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini disesuaikan menjadi 80 karyawan bagian *engineering* PT. Pindo Deli *Pulp and Paper Mills Products* bagian *engineering*. Hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik. Hal ini juga mendasari teori **Arikunto (2010:112)** jika subyeknya kurang dari 100 orang maka sebaiknya diambil semuanya, jika subyeknya besar dan lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih.

3.6 Uji Kualitas Data

3.6.1 Uji validitas

Validitas alat ukur diuji dapat diketahui dengan menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari setiap butir pertanyaan dengan keseluruhan yang diperoleh pada alat ukur tersebut.

Valid berarti alat ukur yang digunakan mendapat data (mengukur) dan instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (**Sugiyono 2016:168**). Kriteria uji validitas instrumen ini adalah :

Menentukan nilai probabilitas (sig) pada nilai α sebesar 0,1 (10%).

- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
1. Probabilitas (Sig) < Alpha, instrument valid.
 2. Probabilitas (Sig) > Alpha, instrument tidak valid.

Syarat bahwa pernyataan valid adalah:

1. Ada korelasi positif antara skor item dengan skor total.
2. Nilai r hitung > r tabel dan P maksimum 0,1.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk mengatur ketepatan suatu ukuran atau alat pengukur keandalannya, suatu ukuran yang dapat dipercaya harus memiliki reliabilitas yang tinggi. Uji reliabilitas bertujuan untuk menunjukkan bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrument tersebut sudah baik (Sugiyono 2016:173). Satu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan Test Normality Kolmogrov – Smirnov dalam program SPSS yang bertujuan untuk mengetahui distribusi normal atau tidaknya variabel terikat untuk setiap nilai variabel bebas tertentu. Asumsi ini ditunjukkan oleh nilai error yang berdistribusi normal atau mendekati normal dalam analisis regresi linier, sehingga layak untuk melakukan pengujian secara statistik. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yaitu jika nilai signifikan > 0,1 maka data tersebut dinyatakan berdistribusi normal.

3.7.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi di temukan adanya korelasi antar variabel- variabel bebas (independen), model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Dan untuk mengetahui adanya multikolinieritas yaitu jika $VIF < 10$ maka tingkat kolinearitasnya masih dapat ditoleransi.

3.7.3 Uji Heteroskedatisitas

Menurut Sugiyono (2016:90) Heteroskedatisitas merupakan keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik yaitu tidak ada terjadinya heteroskedatisitas. Pengujian heteroskedasitisisitas dengan menggunakan grafik *Scatterplot* antara *standarized value* (ZPRED) dengan *Studentized Residual* (SRESID), untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedatisitas dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya).

3.8 ANALISIS DATA

3.8.1 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independent (Sugiono 2016:275). Dan persamaan regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + e$$

Keterangan:

Y = Variabel dependent

X = Variabel Independent

α = Konstanta

β = Koefisien regresi pertama (nilai peningkatan ataupun penurunan)

e = Tingkat Kesalahan (error)

3.9 PENGUJIAN HIPOTESIS

3.9.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen, pengujian dilakukan menggunakan signifikansi level 0,1 ($\alpha=10\%$) (Ghozali 2013: 98). Pengujian setiap koefisien regresi dikatakan signifikan jika nilai t hitung > t tabel atau nilai probabilitas signifikansi < 0,1 maka artinya hipotesis diterima.

3.9.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji statistik F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimaksud dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependent, pengujian ini dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,1 ($\alpha=10\%$) (Ghozali 2013:98). Adapun Ketentuan penerimaan, jika F hitung > F tabel dan jika P > 0,1 maka hipotesis diterima (koefisien regresi tidak signifikan), ini berarti bahwa secara simultan kelima variabel independent tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

3.9.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (**Ghozali 2013:97**). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu), nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Berikut tabel untuk menentukan keeratan hubungan atau korelasi antar variabel:

Tabel 3. 2 Interpretasi Perhitungan Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Tinggi
0,80-1,000	Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono (2016:173)

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

4.1 Sejarah Perusahaan

Awal berdirinya PT. Pindo Deli *Pulp and Paper Mills products* yaitu pada tahun 1976 dengan akte No.75 tanggal 31 januari 1975 Notaris Didi Sudjadi SH. Yang beralamat di Desa Adiarsa, Kerawang, Jawa Barat yang berstatus penanaman modal dalam negeri. Awal pertama kali berdirinya PT. Pindo Deli *Pulp and Paper Mills products* diupayakan oleh empat sekawan yang berasal dari satu Kota yang sama di Sumatra utara yaitu kota Deli Serdang.

Empat sekawan tersebut adalah, Suparti Gojadi, Hendrik Wibawa, Rudi Wrianata dan Sanusi. Nama Pindo Deli itu sendiri mempunyai makna, Pindo yang artinya empat, yang di maknakan bahwa pendiri awal perusahaan tersebut didirikan oleh empat orang sekawan. Sedangkan kata Deli mencirikan daerah asal pendiri perusahaan itu.

Pada mulanya PT. Pindo Deli *Pulp and Paper Mills products* memiliki lokasi di tiga tempat, yaitu:

1. Yang pertama beralamat di Jalan Prof. Dr. Ir. Soetami No. 88 Kelurahan Adiarsa, Kecamatan Teluk Jambe, Kabupaten Karawang 413, Jawa Barat -Indonesia, yang mempunyai luas \pm 45 ha, yang disebut dengan PT. Pindo Deli 1 atau *Mill* 1, yang pertama kali berdiri pada tahun 1976.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Yang kedua beralamat didesa Kuta Mekar BTB 6-9, kecamatan klari, kabupaten kerawang 41361, jawa barat-indonesia, yang mempunyai luas \pm 450 ha, yang disebut dengan PT. Pindo Deli 2 atau *Mills* 2.
3. Yang ketiga beralamat di Jalan Raya Minas Perawang Km. 26, Desa Pinang Sebatang, kecamatan Tualang, Kabupaten Siak, Provinsi Riau. Dengan Luas 77, 9 Ha, yang disebut dengan PT. Pindo Deli 3 atau *Mills*

Dari ketiga perusahaan tersebut, peneliti melakukan penelitian pada PT. Pindo Deli *Pulp and Paper Mills Products* yang bertempat di jalan raya minas Perawang Km.26, Desa Pinang Sebatang, Kecamatan Tualang, Kabupaten Siak, Provinsi Riau. Yang disebut dengan PT. Pindo Deli 3.

PT. Pindo Deli *Pulp and Paper Mills Products* adalah perusahaan yang mengolah bahan baku yaitu *pulp* menjadi beberapa macam jenis kertas, meliputi kertas *printing* dan kertas *non printing*, yang didistribusikan di Indonesia bahkan sampai ke luar negeri. Jenis kertas bermacam-macam mulai dari *art Paper*, *art board*, *cast coated paper*, dan *cast coated board*.

PT. Pindo Deli *Pulp and Paper Mills products* memiliki produk andalan yang terkenal yaitu “*Top Quality Paper*” dengan merk dagang “Bola Dunia” Sampai saat ini. Dan PT. Pindo *Deli Pulp and Paper Mills products* merupakan salah satu pabrik penghasil kertas terbaik di Indonesia. Dengan seiring berjalannya kemajuan dan perkembangan teknologi, saat ini PT. Pindo *Deli Pulp and Paper Mills products* bergabung dengan Grup Sinar Mas di bawah payung APP (*Asia Pulp and Paper*). Pada saat sekarang ini PT. Pindo

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

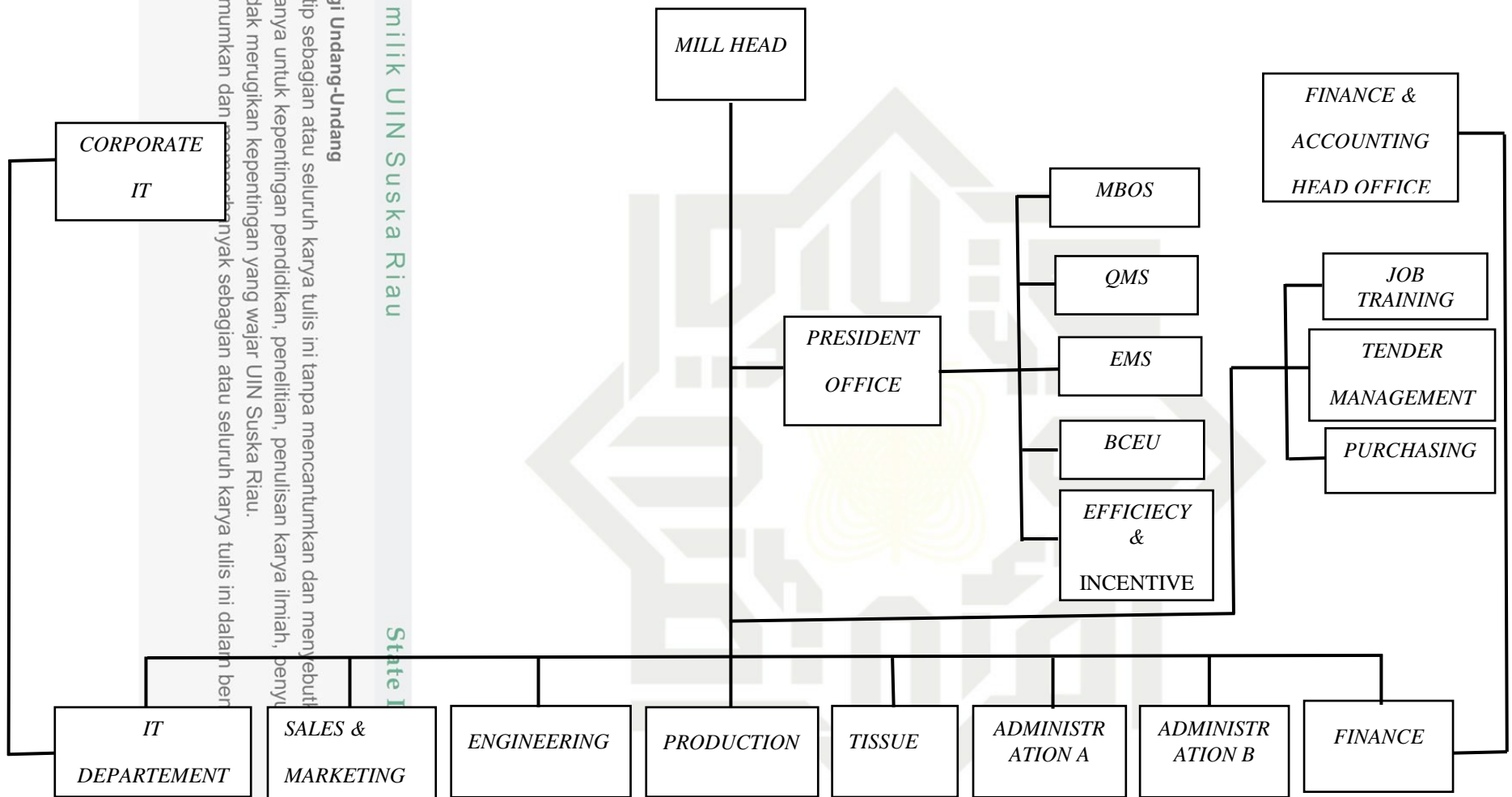
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

Deli Pulp and Paper Mills products tidak hanya memproduksi kertas saja tetapi juga memproduksi *tissue (Passeo tissue)*.

PT. Pindo *Deli Pulp and Paper Mills products* berhasil mendapatkan pengakuan dunia *internasional* dengan meraih sertifikat ISO 9002 yang diperoleh pada tanggal 12 Juli 1996. Sertifikat tersebut diberikan kepada PT. Pindo *Deli Pulp and Paper Mills products* karena telah memenuhi *Quality Management Systems* dengan tingkat *internasional*. Selain itu, ISO 14001 juga berhasil diperoleh atas komitmennya terhadap lingkungan pada tanggal 14 Oktober 2000. Kedua sertifikat ISO ini diberikan oleh SGS-ICS, UK.

4. 2 Struktur Organisasi Perusahaan

PT. Pindo *Deli Pulp and Paper Mills products* dipimpin oleh seorang *Vice President Director (Mill Head)* yang dibantu oleh beberapa kepala divisi. Dan masing-masing departemen akan dibagi menjadi beberapa bagian dan unit yang masing-masing dipimpin oleh seorang kepala departemen dan seorang kepala unit.



Sumber: PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills products, 2022

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi pada PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills product

4.3 Visi dan Misi Perusahaan

PT. Pindo Deli *Pulp and Paper Mills products* mempunyai Visi dan Misi sebagai berikut:

Visi:

“Menjadi pabrik *pulp and paper* nomor satu yang berstandar *internasional* di abad 21, guna menciptakan nilai yang lebih besar bagi pelanggan, pemegang saham, karyawan dan masyarakat.”

Misi:

1. Meningkatkan pangsa pasar secara global.
2. Meningkatkan kesejahteraan masyarakat
3. Meningkatkan kapasitas sumber daya manusia melalui pelatihan.

4.4 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab dalam Perusahaan

Berikut ini dipaparkan penjelasan singkat mengenai tugas dari kepala tiap divisi pada PT. Pindo Deli *Pulp and Paper Mills products* yaitu:

a. Mill Head (*Vice President Director*)

Yang bertugas sebagai:

1. Bertanggung jawab kepada presiden direktur terhadap semua aktivitas yang berlangsung di perusahaan.
2. Memimpin dan mengendalikan aktivitas perusahaan.
3. Berkoordinasi dengan semua kepala divisi untuk menentukan target produksi.
4. Berkoordinasi dengan bagian *finance* dan *accounting* untuk membuat anggaran tahunan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

b. *President Office Head*

Yang memiliki tugas sebagai berikut:

1. Yang bertanggung jawab kepada *Mill Head* dalam hal penanganan Sistem Manajemen Mutu serta Manajemen Lingkungan
2. Menerapkan *Management by Olympic System* di perusahaan.
3. Menentukan dan menetapkan efisiensi perusahaan.

President Office Head memiliki departemen-departemen, yaitu:

a) MBOS (*Management by Olympic System*)

Yang memiliki tugas sebagai berikut:

- 1) Mendukung target yang ditentukan oleh *President Office* bagi manajemen perusahaan.
- 2) Bertanggung jawab dalam merencanakan target-target manajemen dan devisi.

b) QMS (*Quality Management System*)

Yang memiliki tugas sebagai berikut:

- 1) Melakukan pengawasan terhadap spesifikasi mutu sebagai penerimaan produk oleh pelanggan
- 2) Bertanggung jawab kepada *President Office* mengenai penanganan sistem manajemen mutu dalam perusahaan.

c) EMS (*Environmental Management System*)

Yang mempunyai tugas 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.

- 1) Bertugas mengolah produk sampingan (limbah) semaksimal mungkin supaya ramah lingkungan dan tidak membahayakan masyarakat.
 - 2) Bertanggung jawab kepada *President Office* dalam hal penanganan manajemen lingkungan perusahaan.
- d) BCEU (*Business Capability and Enhancement Unit*)
- Yang mempunyai tugas sebagai:
- 1) Bertanggung jawab dalam melakukan penomoran produk yang akan dipasarkan.
 - 2) Bertanggung jawab kepada *President Office* dalam hal pelaksanaan efisiensi perusahaan.
- e). *Efficiency and Incentive*
- Yang mempunyai tugas sebagai:
- 1) Bertugas mengamati dan menghitung tingkat produktivitas dari tiap-tiap divisi.
 - 2) Menentukan penghargaan dan sanksi dari hasil penilaian yang dilakukan pada setiap divisi.
 - 3) Bertanggung jawab kepada *President Office* dalam hal pelaksanaan efisiensi perusahaan.

c. *Job Training*

Yang bertugas sebagai:

1. Bertanggung jawab kepada *Mill Head* dalam hal kelancaran pelaksanaan pelatihan karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Bertanggung jawab dalam perencanaan serta pelaksanaan seluruh kegiatan pelatihan sumber daya manusia.

d. *Tender Management*

Yang mempunyai tugas sebagai berikut:

1. Bertanggung jawab kepada *Mill Head* mengenai proyek atau tender perusahaan.
2. Bertanggung jawab dalam menentukan proyek atau tender perusahaan menyangkut barang-barang atau kebutuhan produksi dan operasional maupun mesin.

e. *Purchasing*

Yang bertanggung jawab sebagai:

1. Bertanggung jawab kepada *Mill Head* terhadap aktivitas pembelian kebutuhan perusahaan.
2. Bertanggung jawab dalam menentukan dan membeli berbagai macam barang yang dibutuhkan untuk kelangsungan kegiatan perusahaan.
3. Bertanggung jawab dalam memperhatikan dan menyesuaikan rencana anggaran belanja perusahaan.

f. *IT Departement*

IT Departement bertanggung jawab kepada Mill Head PT. Pindo Deli *Pulp and Paper Mills* dan juga kepada *Corporate IT* yang berada di PT. Indah Kiat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Bertanggung jawab penuh dalam merancang, memasang, dan memelihara *software*, *hardware*, dan jaringan yang digunakan agar berfungsi sesuai dengan kebutuhan *user*.
 2. Bertanggung jawab kepada *corporate IT* mengenai pengelolaan system, perusahaan.
 3. Berkoordinasi dengan *Mill Head* dan divisi mengenai kebutuhan akan sistem perusahaan
- g. *Sales & Marketing Head*

Yang mempunyai tugas sebagai berikut:

1. Bertanggung jawab kepada *Mill Head* terhadap target pemasaran produk.
 2. Mengusulkan kepada *Mill Head* dalam hal strategi pemasaran.
 3. Bertanggung jawab untuk memperoleh pelanggan baru.
- h. *Engineering Head*

Yang mempunyai tugas sebagai berikut:

1. Bertanggung jawab kepada *Mill Head* dalam hal kelancaran mesin-mesin produksi.
2. Bertanggung jawab dalam hal pemakaian *spare part*, penggunaan dan perawatan *spare parts* mesin produksi.
3. Berkoordinasi dengan bagian produksi untuk menentukan jadwal waktu *Shut down*.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Bertanggung jawab terhadap fasilitas-fasilitas pendukung produksi seperti pemakaian air bersih dan pemakaian listrik.
5. Bertanggung jawab kepada *Mill Head* mengenai kelancaran mesin-mesin produksi.
6. Berkoordinasi dengan divisi produksi untuk merancang mekanisme mesin mesin produksi yang dibutuhkan.

Production Head

Yang mempunyai tugas sebagai berikut:

1. Bertanggung jawab terhadap target hasil produksi serta kualitas produk yang dihasilkan.
2. Berkoordinasi dengan bagian marketing dalam hal penentuan jenis produksi.
3. Bertanggung jawab terhadap pemakaian-pemakaian bahan kimia serta efisiensi pada bagian produksi.

Tissue Division

Yang memiliki tugas sebagai berikut:

1. Bertanggung jawab kepada *Mill Head* dalam pencapaian target produksi serta kualitas target yang dihasilkan.
2. Berkoordinasi dengan bagian *Marketing* dalam penentuan jenis produksi.
3. Bertanggung jawab terhadap pemakaian bahan-bahan kimia yang digunakan oleh bagian produksi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

k. *Administration Head*

Yang mempunyai tugas sebagai berikut:

1. Bertanggung jawab dalam hal penanganan sumber daya manusia.
2. Berkoordinasi dengan semua divisi “produksi” dalam hal pemakaian bahan baku.
3. Bertanggung jawab terhadap pengiriman hasil produksi serta terhadap sarana dan prasarana yang ada diperusahaan.
4. Bertanggung jawab dalam hal perijinan baik untuk akte perusahaan, pajak perusahaan serta perijinan bagi tenaga kerja asing.

Administration Head ini membawahi dua unit khusus, yaitu:

a) *Administration A*

Administration A bertugas dalam merekrut karyawan baru, memberikan pelatihan bagi karyawan baru, membuar perancah karyawan, mengurus perjanjian, menentukan sanksi karyawan, dan juga memeriksakan kegiatan operasional yang menyangkut masalah keamanan.

b) *Administration B*

Administration B bertugas dalam kegiatan penggudangan dimana barang-barang disimpan dalam tempat yang aman, serta mengatur kegiatan mengenai transportasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Finance & Accounting Head

Finance & Accounting Department mempunyai tanggung jawab kepada *Mill Head PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills* dan juga kepada *Corporate Finance & Accounting* yang berada di PT. Indah Kiat.

Yang mempunyai tugas sebagai berikut:

1. Bertanggung jawab kepada presiden direktur terhadap penanganan keuangan perusahaan.
2. Berkoordinasi dengan semua pimpinan divisi termasuk *Mill Head* untuk menentukan budget tahunan.
3. Bertanggung jawab kepada *corporate Finance and Accounting* mengenai pengelolaan keuangan perusahaan.
4. Memeriksa dan mengawasi laporan keuangan perusahaan



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

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui tahap pengumpulan data, pengolahan data dan analisis secara keseluruhan penelitian ini menguji disiplin kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian *engineering* PT. Pindo Deli *Pulp and Paper Mills Products* Perawang. Dari hasil evaluasi model penelitian dan pengujian hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 24 dapat disimpulkan bahwa:

1. Dari hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian *engineering* PT. Pindo Deli *Pulp and Paper Mills Products* Perawang.
2. Dari hasil pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian *engineering* PT. Pindo Deli *Pulp and Paper Mills Products* Perawang.
3. Dari hasil pengujian hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian *engineering* PT. Pindo Deli *Pulp and Paper Mills Products* Perawang.
4. Dari hasil pengujian hipotesis keempat dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian *engineering* PT. Pindo Deli *Pulp and*



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

Paper Mills Products Perawang dapat dilihat dengan uji F hitung ($75,462 > F$ tabel (2,16) dan signifikansi ($0,000 < 0,1$ dan dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,739 (73,9%) artinya pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 73,9%, sedangkan sisanya 26,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6.2 Saran

Dengan memperhatikan hasil penelitian diatas, penulis memberikan beberapa saran, antara lain:

1. Diharapkan PT. Pindo Deli *Pulp and Paper Mills Products* dapat lebih memperhatikan disiplin kerja karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti dengan melakukan pengawasan dan menetapkan *reward* dan *punishment* secara seimbang.
2. Diharapkan PT. Pindo Deli *Pulp and Paper Mills Products* dapat lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawannya agar karyawan dapat memberikan kinerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan seperti memberi perhatian kepada karyawan dan memberikan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan.
3. Diharapkan PT. Pindo Deli *Pulp and Paper Mills Products* dapat lebih memperhatikan lingkungan kerja yang ada disekitar karyawan agar membuat karyawan nyaman saat bekerja seperti mendesain interior ruangan kerja yang baik, dengan menambah ventilasi udara

ditempat kerja dan juga menciptakan hubungan antar karyawan yang membawa kenyamanan satu sama lain.

4. Untuk penelitian selanjutnya untuk faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan menggunakan analisis yang berbeda serta menambah jumlah variabel yang lainnya sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.



© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



DAFTAR PUSTAKA

- Atandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Zanafah Publishing: Riau.
- Al-Qur'an surah At-taubah ayat 10, surah Al-Isra' ayat 7, surah Al-Hajj ayat 31, surah Al-A'raf ayat 56.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivasiat Dengan Program IBM SPSS 2021 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hasibuan, Melayu S.P, 2012. *Manajemen SDM. Edisi Revisi*. Cetakan ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu SP. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Manusia* PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Octaviani, Novi, dll, 2021. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sahabat Unggul Internasional Kabupaten Semarang*, Jurnal: Ilmu Manajemen dan Akuntansi Vol. 9, No. 1, ISSN 2502 – 3055 hal: 111-118.
- Robbins, Stephen P, 2015. *Perilaku Organisasi*, Penerbit: Selemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Jakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. PT. Alfabeta: Bandung.
- Sudaryo, Yoyo, dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV Andi Offset.



Sunyoto, Danang, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.

Supriadi, Aan dan Vera Anitra, 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Salim Surya Phone Di Samarinda*, Jurnal: Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Vol. 1, No. 3, hal: 1999-2008.

Sutrisno, Edy, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan ke-3* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Sutrisno, Edy, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan ke-8* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Vernandes, M. Andre, dll, 2022. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Antaran Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Di Kota Padang*, Jurnal: Matua, Vol.4, No.1, ISSN-P: 2355-0376 hal: 17-28.



Lampiran I: Kuesioner Penelitian

Assalamualaikum Wr. Wb

Kepada Yth

Bapak/Ibu

Di PT. Pindo Deli *Pulp and Paper Mills Products*, Perawang

Saya Riska Rahmayani Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang sedang melakukan penelitian Skripsi sebagai persyaratan kelulusan mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian *Engineering* Pada PT. Pindo Deli *Pulp And Paper Mills Product Perawang***, Maka saya mohon dengan hormat kepada bapak/ibu menjawab beberapa pernyataan dan kuesioner yang telah disediakan. Jawaban bapak/ibu diharapkan objektif artinya di isi apa adanya, adapun tujuan koesioner ini adalah sebagai data penelitian skripsi. Data dan identitas bapak/ibu dijaga kerahasiannya. Atas kesediaan, bantuan dan kerjasama bapak/ibu, saya ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Hormat Saya,

Riska Rahmayani

NIM. 11870121666

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Pria Wanita
3. Jenjang Pendidikan : SMA/SMK D3 S1
4. Lama Bekerja : <5 Tahun >5 Tahun >10 Tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

1. Mohon dengan hormat, bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada pada kuisisioner ini.
2. Berilah tanda Ceklis (✓) pada pernyataan berikut yang sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya pada kolom yang tersedia.
3. Ada lima pilihan jawaban yang tersedia untuk masing-masing pernyataan yaitu:
 - a. Sangat Setuju (SS): Nilai Skor 5
 - b. Setuju (S): Nilai Skor 4
 - c. Cukup Setuju (CS): Nilai Skor 3
 - d. Tidak Setuju (TS): Nilai Skor 2
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS): Nilai Skor 1

Hak Cipta Dimindungi Undang-Undang

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



1. Kinerja Karyawan (Y)

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

No	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan					
2	Saya selalu mengutamakan target pekerjaan agar tujuan pekerjaan tercapai					
3	Saya selalu teliti dalam melaksanakan pekerjaan					
4	Saya mengikuti standar kualitas kerja yang ditetapkan perusahaan dengan baik					
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
6	Jam istirahat yang diberikan perusahaan sudah cukup					
7	Saya menggunakan mesin-mesin produksi di perusahaan secara efektif					
8	Saya efisien dalam menggunakan peralatan ditempat kerja, tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan perusahaan					
9	Saya membina kerja sama yang harmonis dengan rekan kerja					
10	Loyalitas saya terhadap tim kerja sangat tinggi					
11	Saya tetap bekerja dengan baik, walaupun tidak diawasi					
12	Saya selalu mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab saya tanpa diperintah oleh atasan					



2. Disiplin Kerja (X1)

No	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya datang tepat waktu dalam bekerja					
2	Saya pulang kerja sesuai jam kerja yang ditetapkan perusahaan					
3	Saya istirahat sesuai dengan jam istirahat yang ditetapkan perusahaan					
4	Saya metaati peraturan yang ada diperusahaan					
5	Saya selalu memakai atribut kerja yang lengkap saat saya bekerja					
6	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan <i>job description</i>					
7	Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan perusahaan kepada saya					
8	Saya menjaga hubungan kerja yang baik dengan unit kerja yang lain					

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





3. Kepuasan Kerja (X2)

NO	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya senang dengan pekerjaan saya sendiri karena sesuai dengan harapan saya					
2	Saya senang karena setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik					
3	Saya menerima kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab saya terhadap pekerjaan					
4	Saya mencurahkan segala kemampuan saya untuk mencapai tujuan perusahaan					
5	Saya senang karena mendapatkan pengalaman baru dari pekerjaan saya saat ini					
6	Saya rela berkorban					
7	Tugas yang saya kerjakan merupakan bagian penting bagi kesuksesan perusahaan					
8	Saya merasa senang bekerja					
9	Saya mengaku senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya					
10	Saya puas dengan dukungan yang diberikan rekan kerja					
11	Saya nyaman dengan kondisi pekerjaan di unit saya bekerja					
12	Saya mengaku senang dengan jabatan yang telah saya raih selama ini					

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



4. Lingkungan Kerja

NO	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1	Penerangan lampu dalam lokasi kerja saya sudah memadai					
2	Sirkulasi udara di lokasi saya bekerja sudah baik untuk menunjang aktivitas kerja yang baik					
3	Kebisingan dalam bekerja menimbulkan kesalahan komunikasi diantara sesama rekan kerja*					
4	Pengaturan dan pengendalian suara dilokasi kerja saya sudah di redam oleh perusahaan dengan baik					
5	Getaran yang ditimbulkan oleh mesin menimbulkan akibat yang tidak baik ke tubuh karyawan*					
6	Bau –bauan ditempat kerja mengganggu konsentrasi ditempat kerja*					
7	Penataan warna ditempat kerja membuat saya nyaman					
8	Penataan tata letak mesin ditempat kerja memudahkan saya dalam bekerja					
9	Keamanan ditempat saya bekerja menggunakan SATPAM					
11	Atasan di tempat saya bekerja menjaga hubungan baik dengan bawahannya					
12	Rekan kerja saya selalu memotivasi saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
13	Saya dapat menjalin kerja sama yang baik dengan sesama rekan kerja saya					

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

1. Kinerja Karyawan (Y)

KINERJA KARYAWAN (Y)												TOTAL
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	54
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	59
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59
5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	56
5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	54
5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	56
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	58
4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	53
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	58
5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	54
4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	54
5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	57
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	57
4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59
5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	57
4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	54
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	57
5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	56
5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	55
5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	56
4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	56
5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	55
5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	54
5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	57
4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	54
5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	56
5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	56
5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	57
5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	55
5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	57
5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	56

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

5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	57
5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	55
5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	57
5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	56
5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	55
5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	56
5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	56
5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	56
5	5	5	4	4	5	4	3	5	5	4	5	54
5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	56
5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	56
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	52
5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	54
5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	55
5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	57
5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	55
5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	55
5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	57
5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	57
5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	55
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	58
5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	54
5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	57
5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	55
5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	57
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	58
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	56
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	52
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	58
5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	57
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	4	4	5	5	4	5	3	4	5	54
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59
5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	56
5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	54

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	58
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	57

Disiplin Kerja (X1)

DISIPLIN KERJA (X1)								TOTAL
X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.1.4	X.1.5	X.1.6	X.1.7	X.1.8	
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	4	5	5	4	38
5	5	5	5	5	4	4	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	4	3	4	5	36
4	5	5	5	5	4	4	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	4	4	5	4	5	4	35
5	5	5	5	5	4	4	4	37
5	5	5	5	5	5	5	4	39
5	5	5	5	5	4	5	5	39
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	4	4	4	37
5	5	5	5	4	4	4	4	36
5	5	5	4	4	4	4	4	35
5	5	5	5	5	5	4	5	39
5	5	5	5	4	4	5	4	37
5	5	5	5	5	4	4	3	36
5	5	5	5	5	4	5	4	38
5	5	5	5	4	4	5	5	38
5	5	5	5	5	4	4	4	37
4	5	5	4	5	4	5	5	37
5	5	5	5	5	4	5	5	39
5	5	5	5	5	4	5	4	38
5	5	5	4	4	4	5	5	37
5	5	5	5	5	4	5	4	38
5	5	5	5	4	3	4	4	35
5	5	4	5	4	4	5	4	36
5	5	5	5	5	4	5	4	38
5	5	5	4	5	5	5	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	4	4	5	4	37

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.

5	5	5	4	5	5	5	5	39
5	5	4	5	5	4	5	4	37
5	5	5	5	5	3	4	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	5	5	5	4	5	5	38
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	4	5	4	38
5	4	5	5	5	4	4	5	37
5	5	5	5	4	5	5	4	38
5	5	4	5	5	4	5	4	37
5	5	5	5	5	4	4	5	38
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	4	5	4	38
5	5	5	4	5	4	4	5	37
4	5	5	5	5	5	5	4	38
5	5	5	5	5	4	5	5	39
5	5	5	5	4	4	4	4	36
5	5	4	5	5	4	5	5	38
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	4	4	4	37
5	5	4	5	5	5	5	5	39
4	5	5	5	5	4	5	4	37
5	5	5	4	5	4	5	4	37
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	4	5	4	38
5	4	4	5	5	4	4	4	35
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	5	5	5	4	5	4	37
5	5	4	5	5	5	5	5	39
5	4	5	5	5	4	4	4	36
5	5	4	5	4	5	5	4	37
5	4	5	5	5	4	4	5	37
5	4	5	5	5	5	5	4	38
5	5	4	5	5	4	4	5	37
5	5	5	5	5	5	5	4	39
5	5	5	4	4	4	5	4	36
5	5	5	5	5	4	4	5	38
4	4	4	4	5	4	5	4	34
5	5	5	5	4	5	5	4	38
5	4	4	5	5	4	4	4	35

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	4	5	5	5	5	5	39
4	4	4	4	4	4	3	4	31
5	5	4	5	4	5	4	4	36
4	4	5	5	5	4	5	4	36
5	5	5	5	5	4	5	5	39
5	5	5	5	5	5	4	4	38



UIN SUSKA RIAU

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



UIN SUSKA RIAU



3. Kepuasan Kerja (X2)

KEPUASAN KERJA (X2)												TOTAL
X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.2.4	X.2.5	X.2.6	X.2.7	X.2.8	X.2.9	X.2.10	X.2.11	X.2.12	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	58
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	52
4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	49
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	49
4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	53
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	50
5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	54
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47
4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	53
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	52
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	49
5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	53
4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	52
4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	52
5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	52
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	53
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	57
5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	52
4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	53
5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	54
4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	51
5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	52
4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	52
5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	50
5	5	4	4	4	4	5	3	4	5	5	5	53
5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	52

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

1. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 - a. Dilarang menyalin, menduplikasi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, atau untuk keperluan lain tanpa izin UIN Suska Riau.
 - b. Pengutipan harus mencantumkan sumber dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



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

4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	52
4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	56
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	51
4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	55
4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	52
5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	53
4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	53
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	55
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	52
5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	53
4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	52
4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	53
5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	55
4	4	2	3	4	4	5	4	5	5	4	48
4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	53
5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	55
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	51
4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	51
4	4	4	3	5	2	5	4	5	5	5	50
4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	54
4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	52
5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	52
5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	57
4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	53
5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	54
4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	54
5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	54
4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	51
4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	53
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	52
4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	51
4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	51
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47
5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	51
5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	52
5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	53

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang menyalin, mengutip, atau menjiplak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa izin UIN Suska Riau.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Penulisan tidak merujuk kepeninganan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	51
4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	50
5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	53
4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	50
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	51
5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	54
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



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



4. Lingkungan Kerja

- Hak Cipta Dilindungi
- 1. Dilarang m...
- a. Pengulti...
- b. Pengulti...
- 2. Dilarang m...

LINGKUNGAN KERJA (X3)													TOTAL
X.3.1	X.3.2	X.3.3	X.3.4	X.3.5	X.3.6	X.3.7	X.3.8	X.3.9	X.3.10	X.3.11	X.3.12	X.3.13	
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	59
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	57
4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	55
5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	58
4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	57
4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	5	5	54
4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	57
5	5	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	57
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	57
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	53
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	57
5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	57
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	57
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	56
5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	58
5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	59
4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	56
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	56
4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	56
5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	58
4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	57
5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	56
4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	57
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	56
4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	57
5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	56
4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	55
5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	56
4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	56



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	54	
4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	54	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	54	
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	59	
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	53	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	55	
5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	59	
5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	58	
5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	53	
4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	57	
5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	55	
5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	57	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	55	
5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	56	
4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	5	5	54	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	55	
4	4	5	4	3	5	4	4	4	5	4	5	56	
5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	58	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	55	
5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	57	
5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	58	
4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	55	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	54	
5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	55	
4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	58	
5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	59	
5	4	5	4	4	5	3	4	4	5	5	4	56	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	
4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	57	
5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	56	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	
5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	61	
5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	56	
5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	59	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	61	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	

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



UIN SUSKA RIAU

5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	58
4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	55
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	59
4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	63
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	58
5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Ditinjau dari Sifatnya

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



UIN SUSKA RIAU

UJI VALIDITAS

VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	49.33	7.817	.262	.767
Y.2	49.39	7.202	.502	.745
Y.3	49.40	7.129	.523	.742
Y.4	49.79	7.131	.392	.755
Y.5	49.89	7.215	.392	.755
Y.6	49.49	6.835	.576	.734
Y.7	49.96	7.733	.210	.773
Y.8	50.01	7.304	.407	.754
Y.9	49.68	6.804	.518	.740
Y.10	49.75	7.177	.342	.762
Y.11	49.83	7.159	.391	.755
Y.12	49.70	7.124	.386	.756

VARIABEL DISIPLIN KERJA (X1)

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X.1.1	31.40	4.648	.526	.733
X.1.2	31.59	4.524	.409	.752
X.1.3	31.59	4.271	.575	.720
X.1.4	31.58	4.247	.520	.731
X.1.5	31.55	4.251	.607	.715
X.1.6	32.00	4.759	.319	.767
X.1.7	32.00	4.810	.391	.753
X.1.8	31.96	4.745	.399	.752

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 KEPUASAN KERJA (X2)

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X.2.1	49.86	7.234	.250	.666
X.2.2	50.00	7.089	.284	.661
X.2.3	49.96	6.948	.343	.652
X.2.4	50.16	6.821	.357	.649
X.2.5	50.13	6.820	.349	.650
X.2.6	49.96	6.872	.374	.647
X.2.7	49.85	7.015	.346	.652
X.2.8	50.18	7.058	.293	.660
X.2.9	50.00	7.063	.294	.660
X.2.10	49.88	7.047	.297	.659
X.2.11	49.83	7.159	.270	.663
X.2.12	49.98	6.961	.289	.661

VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X3)

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X.3.1	54.89	10.380	.397	.753
X.3.2	55.03	10.404	.309	.763
X.3.3	55.15	9.977	.459	.746
X.3.4	55.06	10.211	.384	.754
X.3.5	55.04	10.239	.402	.752
X.3.6	55.00	10.304	.414	.751
X.3.7	54.90	10.420	.408	.752
X.3.8	55.20	9.934	.456	.746
X.3.9	55.11	10.177	.448	.747
X.3.10	55.03	10.227	.407	.751
X.3.11	54.89	10.557	.338	.758
X.3.12	54.90	10.471	.336	.759
X.3.13	54.86	10.677	.336	.758

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

UJI RELIABILITAS

VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.769	12

VARIABEL DISIPLIN KERJA (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.766	8

VARIABEL KEPUASAN KERJA (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.676	12

VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.768	13

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

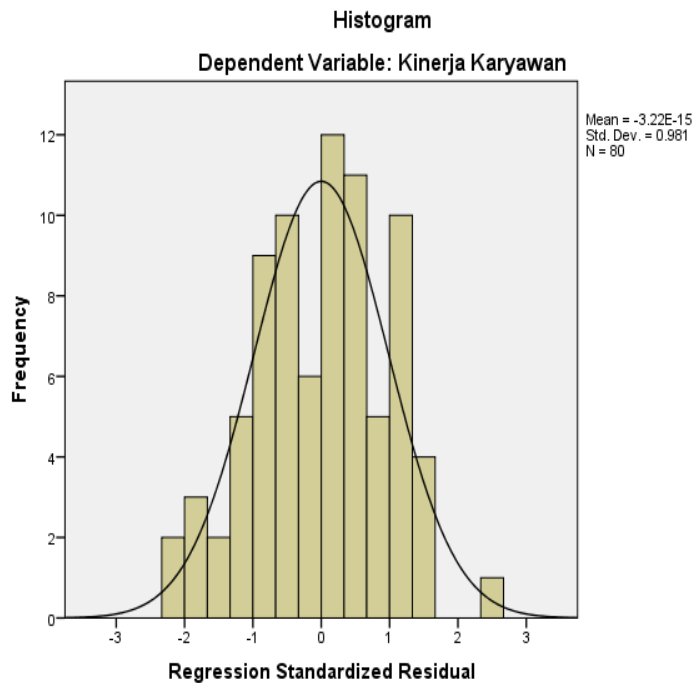
UJI ASUMSI KLASIK

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandar dized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.4543108 3
	Most Extreme Differences	Absolute Positive Negative
Test Statistic		.063
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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

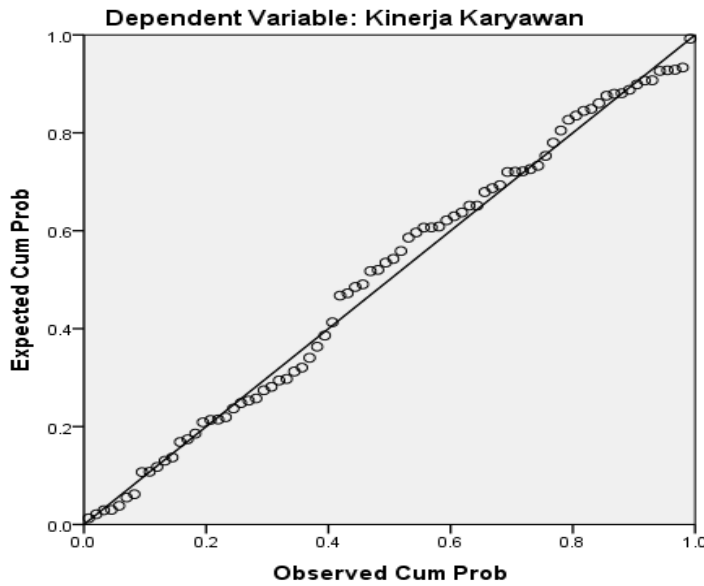
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- 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.

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, pe-
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh

ilis ini tanpa per-

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



UJI MULTIKOLINERITAS

Coefficients^a

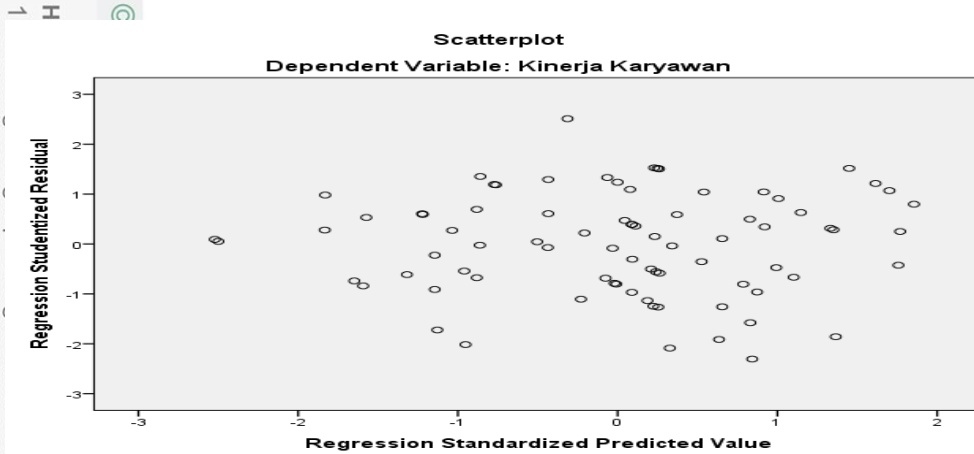
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	d Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.770	3.578		1.333	.186		
	Disiplin Kerja	.632	.091	.522	6.921	.000	.582	1.717
	Kepuasan Kerja	.218	.074	.214	2.926	.005	.620	1.613
	Lingkungan Kerja	.246	.058	.292	4.222	.000	.692	1.445

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

er:
oran, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
in tanpa izin UIN Suska Riau.



UJI HETEROSKEDASTISITAS



UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 ^a	.749	.739	1.483

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA DAN UJI PARSIAL (T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.770	3.578		1.333	.186
	Disiplin Kerja	.632	.091	.522	6.921	.000
	Kepuasan Kerja	.218	.074	.214	2.926	.005
	Lingkungan Kerja	.246	.058	.292	4.222	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

ruah karya tulis ini tanpa mencantumkan dan men-



UJI SIMULTAN (F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	497.713	3	165.904	75.462	.000 ^b
	Residual	167.087	76	2.199		
	Total	664.800	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja

FREKUENSI TANGGAPAN RESPONDEN

VARIABEL Y

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	10	12.5	12.5	12.5
	SS	70	87.5	87.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	15	18.8	18.8	18.8
	SS	65	81.3	81.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	16	20.0	20.0	20.0
	SS	64	80.0	80.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

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

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

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



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

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	47	58.8	58.8	58.8
	SS	33	41.3	41.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	55	68.8	68.8	68.8
	SS	25	31.3	31.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	23	28.8	28.8	28.8
	SS	57	71.3	71.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	61	76.3	76.3	76.3
	SS	19	23.8	23.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	1.3	1.3	1.3
	S	63	78.8	78.8	80.0
	SS	16	20.0	20.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	



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

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	38	47.5	47.5	47.5
	SS	42	52.5	52.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	1.3	1.3	1.3
	S	42	52.5	52.5	53.8
	SS	37	46.3	46.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	50	62.5	62.5	62.5
	SS	30	37.5	37.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	40	50.0	50.0	50.0
	SS	40	50.0	50.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

VARIABEL X1

X.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	1.3	1.3	1.3
	S	11	13.8	13.8	15.0
	SS	68	85.0	85.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	



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

X.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	2	2.5	2.5	2.5
	S	24	30.0	30.0	32.5
	SS	54	67.5	67.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	2	2.5	2.5	2.5
	S	24	30.0	30.0	32.5
	SS	54	67.5	67.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X.1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	3	3.8	3.8	3.8
	S	21	26.3	26.3	30.0
	SS	56	70.0	70.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X.1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	1.3	1.3	1.3
	S	23	28.8	28.8	30.0
	SS	56	70.0	70.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X.1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	3	3.8	3.8	3.8
	S	55	68.8	68.8	72.5
	SS	22	27.5	27.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	



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

X.1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	61	76.3	76.3	76.3
	SS	19	23.8	23.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X.1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	58	72.5	72.5	72.5
	SS	22	27.5	27.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

VARIABEL X2

X.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	27	33.8	33.8	33.8
	SS	53	66.3	66.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	38	47.5	47.5	47.5
	SS	42	52.5	52.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X.2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	35	43.8	43.8	43.8
	SS	45	56.3	56.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	



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

X.2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	2	2.5	2.5	2.5
	S	47	58.8	58.8	61.3
	SS	31	38.8	38.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X.2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	2	2.5	2.5	2.5
	S	44	55.0	55.0	57.5
	SS	34	42.5	42.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X.2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	35	43.8	43.8	43.8
	SS	45	56.3	56.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X.2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	26	32.5	32.5	32.5
	SS	54	67.5	67.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X.2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	1.3	1.3	1.3
	S	50	62.5	62.5	63.8
	SS	29	36.3	36.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	



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

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

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

X.2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	38	47.5	47.5	47.5
	SS	42	52.5	52.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X.2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	1.3	1.3	1.3
	S	26	32.5	32.5	33.8
	SS	53	66.3	66.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X.2.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	1.3	1.3	1.3
	S	22	27.5	27.5	28.8
	SS	57	71.3	71.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X.2.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	2	2.5	2.5	2.5
	S	32	40.0	40.0	42.5
	SS	46	57.5	57.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

VARIABEL X3

X.3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	1.3	1.3	1.3
	S	22	27.5	27.5	28.8
	SS	57	71.3	71.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

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

X.3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	3	3.8	3.8	3.8
	S	29	36.3	36.3	40.0
	SS	48	60.0	60.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X.3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	2	2.5	2.5	2.5
	S	41	51.3	51.3	53.8
	SS	37	46.3	46.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X.3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	2	2.5	2.5	2.5
	S	34	42.5	42.5	45.0
	SS	44	55.0	55.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X.3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	1.3	1.3	1.3
	S	34	42.5	42.5	43.8
	SS	45	56.3	56.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X.3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	33	41.3	41.3	41.3
	SS	47	58.8	58.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	



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

X.3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	25	31.3	31.3	31.3
	SS	55	68.8	68.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X.3.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	3	3.8	3.8	3.8
	S	43	53.8	53.8	57.5
	SS	34	42.5	42.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X.3.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	42	52.5	52.5	52.5
	SS	38	47.5	47.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X.3.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	1.3	1.3	1.3
	S	33	41.3	41.3	42.5
	SS	46	57.5	57.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X.3.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	1.3	1.3	1.3
	S	22	27.5	27.5	28.8
	SS	57	71.3	71.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	



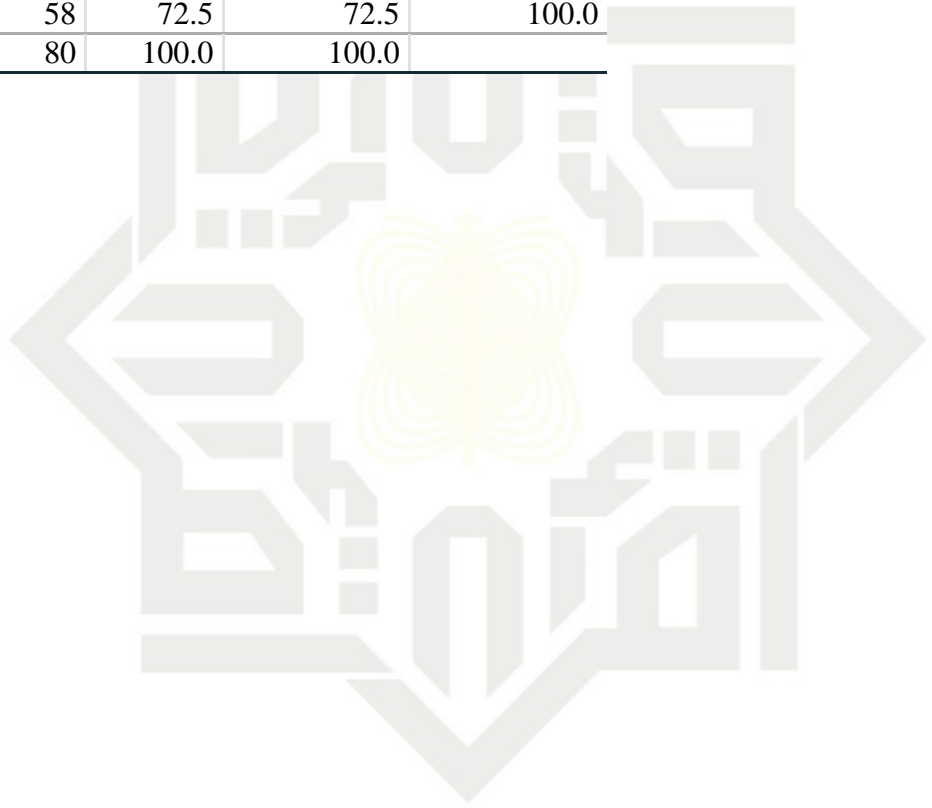
X.3.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	2	2.5	2.5	2.5
	S	21	26.3	26.3	28.8
	SS	57	71.3	71.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X.3.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	22	27.5	27.5	27.5
	SS	58	72.5	72.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

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



No. : 010/CSR-Penelitian/2022
Perawang, 3 Juni 2022

Kepada Yth.
Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri SUSKA Riau
Di
Jl. H.R. Soebrantas No. 55 KM.15 Tampan 28293

Perihal : Jawaban Permohonan Riset


Dengan Hormat

Menanggapi surat No. Un.04/F.VII/PP.00.9/2215/2022, perihal permohonan izin riset untuk bahan penulisan skripsi, kami ucapkan terima kasih.

Sehubungan dengan hal di atas, PT Pindo Deli Pulp & Paper Mills Perawang dapat mengabulkan permohonan data tersebut untuk :

Nama : Riska Rahmayani
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Engineering
Jadwal : 6 Juni 2022

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Public Affair 



MURSENO, S.AP
NIK 147407

PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk.
Office : Sinarmas Land Plaza Menara II, 7th Floor. Jl. M.H. Thamrin No. 51, Jakarta 10350, Indonesia - P.O. Box 4295 JKT 10001
Telp : (021) 3929266-69 (hunting), Fax : (021) 3929276, 3929278
Mill Site : Jl. Raya Minas - Perawang Km 26, Kec. Tualang, Kab. Siak 28772, Riau - Indonesia
Telp : (62-761) 91088, 91030 (hunting), Fax : (62-761) 91373, 91376



BIOGRAFI PENULIS



Riska Rahmayani, lahir di Desa Panca Mukti pada tanggal 09 September 2000. Anak dari Bapak Suripto dan Ibu Jumirah. Penulis merupakan anak Pertama dari empat bersaudara. Penulis mengawali pendidikan di TK Aulia yang berada di Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir, kemudian melanjutkan Pendidikan ke SDN 022 Panca Mukti Kecamatan Bagan Sinembah, dan melanjutkan ke Pondok Pesantren Modren Al-Husna sampai ke jenjang Pendidikan Madrasah Aliyah.

Pada tahun 2018, Penulis melanjutkan studi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Jurusan S1 Manajemen dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Akhirnya pada hari Jum'at 15 Juli 2022 di Munaqasahkan dalam sidang ujian Sarjana (S1) Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau dan dinyatakan LULUS dengan Judul Skripsi "**Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian *Engineering* Pada PT. Pindo Deli *Pulp and Paper Mills Products Perawang***" dengan menyandang gelar Sarjana Ekonomi (SE).

UIN SUSKA RIAU