

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KARYA
TAMA BHAKTI MULIA KABUPATEN KAMPAR
PROVINSI RIAU**

SKRIPSI

OLEH:

FAUZA NILHIDAYAH
NIM. 11870123885



**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2023**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : FAUZA NILHIDAYAH
 NIM : 11870123885
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : X (SEPULUH)
 JUDUL : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KARYA TAMA BHAKTI MULIA KABUPATEN KAMPAR PROVINSI RIAU

DISETUJUI OLEH
 DOSEN PEMBIMBING

Dr. MAHENDRA ROMUS, S.P., M.Ec
 NIP. 19711119 200501 1004

MENGETAHUI,

DEKAN
 FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

Dr. HJ. MAHYARNI, SE, MM
 NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PRODI
 S1 MANAJEMEN

ASTUTI MEFLINDA, SE, MM
 NIP. 19720513 200701 2 018





LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Fauza Nilhidayah
 NIM : 11870123885
 Jurusan : Manajemen
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Karya Tama Bhakti Mulia Kabupaten Kampar Provinsi Riau
 Tanggal Ujian : 11 Mei 2023

Tim Penguji

Ketua
 Faiza Muklis SE, M.Si, Ak

Sekretaris
 Hijratul Aswad, SE, M.Ak

Anggota
 Yusrialis, SE, M.Si

Anggota
 Endrianto Ustha, ST, MM

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.



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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Fauza Nihidayah .
 NIM : 11870123885
 Tempat/Tgl. Lahir : Bandur Peak, 15 January 2000
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Prodi : Manajemen .

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

Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Tama bhatih mulia kabupaten Kampar Provinsi Riau .

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 April 2023

Yang membuat pernyataan



Fauza Nihidayah .
 NIM : 11870123885

*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 LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KARYA TAMA BHAKTI MULIA KABUPATEN KAMPAR PROVINSI RIAU

**FAUZA NILHIDAYAH
 NIM: 11870123885**

Kinerja karyawan merupakan unsur penting dalam perusahaan ataupun organisasi. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi diperlukan lingkungan kerja yang nyaman serta kedisiplinan karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Kabupaten Kampar Provinsi Riau. Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja (X1), dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Kabupaten Kampar Provinsi Riau. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 53 karyawan. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus atau sampling jenuh. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Dalam penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda data tersebut dianalisis dengan program SPSS. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Kabupaten Kampar Provinsi Riau baik secara parsial maupun simultan. Hasil koefisien Determinasi (R^2) diketahui nilai Adjusted R Square sebesar sebesar 0,563 atau 56,3%, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan yakni sebesar 56,3%, sedangkan sisanya sebesar 43,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan peneliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

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

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, nikmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menjadi panutan dan teladan bagi umat manusia.

Penulisan skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan guna mencapai gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Jurusan Manajemen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Adapun judul skripsi ini yaitu **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Kabupaten Kampar Provinsi Riau”**

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa dukungan, bimbingan, bantuan, kerjasama dan do'a dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Terima kasih kepada keluarga tercinta, Ayahanda Syamsudin, Ibunda Eli Mawarni dan seluruh keluarga besar yang telah memberikan perhatian, dukungan, semangat serta do'a demi kelancaran dan kesuksesan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Hairunnas Rajab, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
3. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE,MM. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 4. Ibu Astuti Meflinda,SE, MM selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 5. Bapak Fakhurrozi,SE, MM selaku Sekretaris Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 6. Bapak Dr. Mahendra Romus, S.P., M.Ec selaku Dosen Pembimbing Proposal dan Skripsi yang telah banyak membantu, mengarahkan, membimbing dengan penuh kesabaran dan keikhlasan serta memberikan saran kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
 7. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis selama perkuliahan.
 8. Seluruh pegawai tata usaha Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan layanan dan bantuan kepada penulis dalam segala urusan surat menyurat.
 9. Terima kasih kepada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Kabupaten Kampar Provinsi Riau yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
 10. Terima kasih kepada Yeni Rahmayana, Assifa ffjrina, Puteri Ramadhani, Venny Nadya Ulfa dan seluruh teman-teman seperjuangan Manajemen Lokal E, Konsentrasi MSDM Lokal C, angkatan 2018 dan seluruh pihak yang telah membantu skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk kritikan dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih semoga dapat bermanfaat bagi pembacanya.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pekanbaru, 26 Desember 2022

Penulis,

Fauza Nilhidayah

NIM: 11870123885

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Sistematika Penulisan	9
BAB II PEMBAHASAN	
2.1 Landasan Theory	11
2.1.1 Grand Theory	11
2.1.2 Middle Theory.....	12
2.1.3 Applied Theory	13
2.2 Pengertian Manajemen.....	13
2.2.1 Fungsi-Fungsi Manajemen.....	13
2.3 Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.4 Pengertian Kinerja Karyawan	15
2.4.1 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan	16
2.4.2 Indikator-Indikator Lingkungan Kerja.....	17
2.5 Pengertian Lingkungan Kerja	17
2.5.1 Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	18
2.5.2 Indikator Lingkungan Kerja	19
2.6 Pengertian Disiplin Kerja.....	19
2.6.1 Faktor-Faktor Disiplin Kerja.....	20
2.6.2 Indikator Disiplin Kerja	21
2.7 Pengaruh Antar Variabel.....	22

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.7.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	22
2.7.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....	22
2.8 Pandangan Islam	23
2.8.1 Pandangan Islam Terhadap Kinerja	23
2.8.2 Pandangan Islam Terhadap Lingkungan Kerja.....	23
2.8.3 Pandangan Islam Terhadap Disiplin Kerja	24
2.9 Penelitian Terdahulu	25
2.10 Kerangka Pemikiran.....	30
2.11 Konsep Operasional Variabel	31
2.12 Hipotesis Penelitian	31
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	34
3.2 Jenis Dan Sumber Data	34
3.2.1 Data Primer	34
3.2.2 Data Sekunder	34
3.3 Populasi Dan Sampel Penelitian	35
3.3.1 Populasi	35
3.3.2 Sampel.....	35
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.4.1 Wawancara.....	35
3.4.2 Angket (Kuesioner).....	36
3.4.3 Skala Pengukuran Variabel.....	36
3.5 Metode Analisis Data.....	36
3.5.1 Analisis Deskriptif	36
3.5.2 Analisis Kuantitatif	37
3.6 Uji Kualitas Data.....	37
3.6.1 Uji Validitas Data.....	37
3.6.2 Uji Reabilitas Data	37
3.7 Uji Asumsi Klasik	38
3.7.1 Uji Normalitas Data	38
3.7.2 Uji Multikolinearitas	38



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas	39
3.7.4 Uji Autokorelasi	39
3.8 Uji Hipotesis Penelitian.....	40
3.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda	40
3.9 Uji Hipotesis.....	40
3.9.1 Uji Parsial (Uji T).....	40
3.9.2 Ujisimultan (Uji F)	41
3.9.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	41
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
4.1 Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan	43
4.2 Struktur Organisasi Perusahaan	44
4.3 Tugas Dan Wewenang Jabatan Perusahaan	46
4.4 Aktivitas Perusahaan.....	47
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1 Karakteristik Responden	52
5.1.1 Karakteristik Berdasarkan Usia	52
5.1.2 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
5.1.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	53
5.2 Deskriptif Variabel.....	52
5.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja	52
5.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja.....	55
5.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja.....	57
5.3 Uji Kualitas Data.....	60
5.3.1 Uji Validitas	60
5.3.2 Uji Reabilitas.....	61
5.4 Uji Asumsi Klasik	62
5.4.1 Uji Normalitas	62
5.4.2 Uji Multikolonieritas.....	63
5.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	64
5.4.4 Uji Autokorelasi	65
5.5 Uji Regresi Linier Berganda	66

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5.6	Uji Hipotesis.....	67
5.6.1	Uji T (Parsial).....	67
5.6.2	Uji F (Simultan)	68
5.6.3	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	69
5.7	Pembahasan Hasil Penelitian	71
5.7.1	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	71
5.7.2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....	72
5.7.3	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	72
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN		
6.1	Kesimpulan	74
6.2	Saran.....	75

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



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.

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Rekapitulasi Absensi Karyawan Bagian Kantor Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Kabupaten Kampar Provinsi Riau	3
Tabel 1.2	Rekapitulasi Karyawan Terlambat Bagian Kantor Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Kabupaten Kampar Provinsi Riau	4
Tabel 1.3	Standar Nilai Kinerja Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Kabupaten Kampar Provinsi Riau	5
Tabel 1.4	Data Penilaian Kinerja Karyawan Di Bagian Kantor PT. Karya Tama Bhakti Mulia Kabupaten Kampar Provinsi Riau	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	25
Tabel 2.2	Konsep Operasional Variabel	31
Tabel 5.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	52
Tabel 5.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 5.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ...	53
Tabel 5.4	Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja	54
Tabel 5.5	Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja.....	56
Tabel 5.6	Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja	58
Tabel 5.7	Hasil Uji Validitas.....	60
Tabel 5.8	Hasil Uji Reabilitas	61
Tabel 5.9	Hasil Uji Normalitas	62
Tabel 5.10	Hasil Uji Multikolonieritas	63
Tabel 5.11	Uji Autokorelasi.....	65
Tabel 5.12	Analisis Regresi Linier Berganda	66
Tabel 5.13	Hasil Uji Signifikan Parsial (T)	67
Tabel 5.14	Hasil Uji Signifikan F	69
Tabel 5.15	Hasil Uji Koefisien Determinasi	70
Tabel 5.16	Interpretasi Koefisien Korelasi	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	30
Gambar 5.1	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	64



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

Lampiran 1	Kuisisioner Peneitian
Lampiran 2	Tabulasi Jawaban Responden
Lampiran 3	Frekuensi Jawaban Responden
Lampiran 4	Uji Kualitas Data
Lampiran 5	Uji Asumsi Klasik
Lampiran 6	Analisis Regresi Linear Berganda
Lampiran 7	Uji Hipotesis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen merupakan suatu seni atau prinsip yang berkaitan dengan pengorganisasian sehingga dapat dilakukan pengendalian dan pengawasan untuk mencapai tujuan tertentu.

Memahami pentingnya keberadaan SDM saat ini salah satu upaya yang harus dicapai yaitu dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia karyawan melalui peningkatan kinerjanya. Setiap organisasi selalu mengharapkan karyawannya mempunyai kinerja yang tinggi, karena dengan memiliki karyawan yang berkinerja akan memberikan sumbangan yang optimal bagi organisasi itu sendiri. Dengan kata lain kelangsungan hidup suatu organisasi itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Hal yang lebih penting bagi perusahaan saat ini adalah mempertahankan eksistensinya ditengah persaingan usaha yang makin kompetitif. Cara yang dapat dilakukan untuk mempertahankannya adalah dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut **Mangkunegara (2014)** kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

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

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain: kompensasi, lingkungan kerja, budaya kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, kemampuan kerja dan K3. Jika lingkungan kerja baik maka karyawan pun akan merasa nyaman dan kinerja karyawan pun akan meningkat, begitu pun dengan disiplin kerja karyawan. Karyawan memegang peranan penting saat ini, sebab yang menjadi pelaku utama dalam operasional perusahaan adalah karyawan itu sendiri. Apabila lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan tidak diperhatikan hal ini tentu akan mempengaruhi hasil kerja (**Grisma Ilfani, 2013**)

Lingkungan kerja yaitu keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan lain sebagainya. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerjanya. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi karyawan bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor penunjang kinerja karyawan. Adanya pembagian mengenai lingkungan kerja tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Antara keduanya harus saling seimbang, karena baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik sama-sama memengaruhi kinerja karyawan karyawan. Untuk menyeimbangkan keduanya diperlukan kesadaran pihak manajemen dari perusahaan tersebut. Oleh sebab itu,

diperlukan lingkungan kerja yang kondusif untuk menunjang kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, agar hasil kerja yang diperoleh dapat tercapai secara optimal.

Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi tersebut. Setiap perusahaan jika mampu meningkatkan disiplin kerja pada karyawannya maka akan memperoleh keuntungan yang lebih besar, dengan meningkatkan disiplin kerja maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan.

PT. Karya Tama Bhakti Mulia merupakan perusahaan yang bergerak pada industri kelapa sawit yang dituntut untuk mampu berkompensasi dengan baik dan menyelesaikan tugas yang jelas dan terarah baik dengan cara kerja sama maupun individu. PT. Karya Tama Bhakti Mulia harus meningkatkan kinerja karyawannya.

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja karyawan di bagian kantor PT. Karya Tama Bhakti Mulia Kabupaten Kampar

Tahun	Jumlah karyawan (orang)	Kriteria				Rata-rata nilai (%)
		Disiplin	Tanggung jawab	Kerja sama	Kualitas kerja	
2017	55	85	90	87	85	86,7%
2018	60	87	85	90	90	88%
2019	65	90	85	92	90	89,2%
2020	55	85	83	91	88	86,7%
2021	53	83	85	90	85	85,7%

Sumber : PT. Karya Tama Bhakti Mulia kabupaten kampar Provinsi Riau 2021

Berdasarkan tabel 1.1 dapat menunjukkan hasil penilaian kinerja selama beberapa tahun terakhir, terlihat bahwa terjadinya fluktuasi atau naik turunnya



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

kinerja karyawan pada PT.Karya Tama Bhakti Mulia Kabupaten Kampar. Pada tahun 2017 rata-rata nilai kinerjanya adalah 86,7% dan terus mengalami peningkatan pada tahun 2018 dan 2019 yaitu masing-masing sebesar 88% dan 89,2%. Namun pada tahun 2020 mengalami penurunan yaitu sebesar 86,7% dan pada tahun 2021 terjadi penurunan sebesar 85,7%. Dan dari tabel diatas dapat dilihat bahwa data perolehan yang paling tinggi terdapat pada tahun 2019 yaitu sebesar 89,2%. Terjadinya penurunan yaitu pada tahun 2021 sebesar 85,7%.

Tabel 1.2
Standar Nilai Kinerja Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Kabupaten Kampar

No	Nilai (%)	Keterangan
1	< 50	Buruk
2	51-60	Kurang
3	61-75	Cukup
4	76-90	Baik
5	>91	Sangat baik

Sumber : PT. Karya Tama Bhakti Mulia kabupaten kampar Provinsi Riau 2021

Tabel 1.2 tersebut dapat menunjukkan bagaimana pihak PT. Karya Tama Bhakti Mulia Kabupaten Kampar memberikan penilaian kinerja pada karyawannya, sehingga mereka dapat mengukur tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan mereka setiap tahunnya. Maka mereka dapat mengukur dan melihat dalam segi mana karyawan mereka dapat mempengaruhi penurunan dan peningkatan kinerja yang mereka hasilkan. Berikut juga disajikan penilaian kinerja karyawan bagian kantor PT. Karya Tama Bhakti Mulia Kabupaten Kampar.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan di bagian kantor mengatakan bahwa lingkungan kerja di bagian Kantor PT. Karya Tama Bhakti Mulia Kabupaten Kampar maih kurang nyaman, kondisi ruangan yang sempit dan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

tata letak ruangan yang tidak sesuai sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Seperti adanya arsip yang bertumpuk dilantai dan susunan meja karyawan yang terlalu berdekatan, banyaknya barang-barang yang diletakkan diatas meja karyawan yang seringkali mengganggu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Udara yang panas bisa mempengaruhi kinerja karyawan dan kalau ruangan bersih maka karyawan akan merasa nyaman bekerja. Dan jalan akses menuju perusahaan yang berbatu dan berlobang membuat karyawan berhati-hati dan membutuhkan waktu lama di jalan. Serta hubungan pemimpin dan bawahan yang kurang harmonis dan karyawan dengan karyawan lainnya yang kurang harmonis, sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan itu sendiri maupun organisasi. Dengan adanya masalah ini maka dapat terjadinya keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 1.3
Rekapitulasi Absensi Karyawan Kantor PT. Karya Tama Bhakti Mulia Kabupaten Kampar Provinsi Riau

Tahun	Jumlah karyawan (orang)	Jumlah hari kerja karyawan (hari)	Absensi Karyawan (hari)		Jumlah Absensi Karyawan (hari)	Persentase (%)
			Alfa	Izin		
2017	55	298	28	74	102	0,62
2018	60	298	24	68	92	0,51
2019	65	298	32	81	113	0,58
2020	55	298	36	84	120	0,73
2021	53	298	26	78	104	0,65

Sumber : PT. Karya Tama Bhakti Mulia Kabupaten Kampar Provinsi Riau 2021

Dari tabel 1.3 di atas tingkat absensi karyawan menjadi permasalahan setiap tahunnya, yaitu tahun 2017 dengan jumlah persentase 0,62%, pada tahun 2018 dengan jumlah persentase 0,51%, pada tahun 2019 dengan jumlah

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

persentase 0,58%, pada tahun 2020 dengan persentase 0,73%, dan tahun 2021 dengan jumlah persentase 0,65%. Tingkat absensi tertinggi terjadi pada tahun 2020 dan absensi terendah pada tahun 2018.

Tabel 1.4
Rekapitulasi Karyawan Terlambat Di Bagian Kantor pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Kabupaten Kampar

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah hari kerja (hari)	Jumlah karyawan terlambat (hari)
2017	55	298	72
2018	60	298	77
2019	65	298	62
2020	55	298	87
2021	53	298	82

Sumber : PT. Karya Tama Bhakti Mulia Kabupaten Kampar Provinsi Riau 2021

Berdasarkan tabel 1.4 di atas tingkat keterlambatan karyawan mengalami fluktuasi, dimana keadaan selalu berubah, dengan jumlah karyawan terlambat pada tahun 2017 sebanyak 72 karyawan, tahun 2018 jumlah karyawan terlambat sebanyak 77 karyawan, tahun 2019 jumlah karyawan terlambat sebanyak 62 karyawan, tahun 2020 jumlah karyawan terlanbat sebanyak 87 karyawan, dan pada tahun 2021 jumlah karyawan terlambat sebanyak 82 karyawan. Tingkat keterlambatan karyawan tertinggi ada pada tahun 2020 yaitu sebanyak 87 karyawan terlambat.

Hasil wawancara dengan beberapa karyawan pada bagian kantor mengatakan tingkat absensi dan keterlambatan karyawan selalu menjadi permasalahan disetiap tahunnya. Banyak sekali karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja. Hal ini menunjukkan kurangnya kesadaran dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang di berikan kepada karyawan. Tingkat absensi keterlambatan memiliki pengaruh terhadap berjalannya kegiatan operasional pada



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, untuk itu perusahaan harus memperhatikan disiplin kerja karyawan, jika karyawan disiplin maka akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Pada tahun 2020 terdapat kejadian seorang karyawan terjatuh akibat ruangan yang sempit dan mengakibatkan kakinya terluka. Pada PT BHP di desa Sujau, kecamatan Sebuku terdapat peristiwa dimana seorang karyawan perkebunan kelapa sawit tewas seketika usai ditimpa keranjang ekskavator oleh rekannya. Dan peristiwa lainnya yang terjadi di perusahaan sawit yaitu pada PT Pratama Sontang dengan PT RAR di desa Sontang Kecamatan Bona Darussalam, Kabupaten Rokan Hulu (Rohul) puluhan karyawan dari dua perusahaan kelapa sawit di Riau bentrok dengan menggunakan senjata tajam dipicu karena saling mengkalaim lahan.

Dan dari data yang diperoleh karyawan yang bekerja di bagian kantor PT. Karya Tama Bhakti Mulia Kabupaten Kampar Provinsi Riau berjumlah sebanyak 53 orang dan sudah ditentukan berdasarkan jabatan dan bagian pekerjaannya masing-masing.

Masalah yang mengakibatkan kinerja menurun disebabkan faktor lingkungan kerja dan disiplin kerja. Seperti masalah lingkungan kerja yang masih kurang nyaman dan masalah disiplin kerja masih adanya karyawan yang keluar kantor di waktu jam kerja dengan kepentingan pribadi dan ada pula karyawan yang terlambat kembali ke kantor setelah jam istirahat berakhir. Oleh karena itu, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “**PENGARUH**

LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

KARYAWAN PADA PT. KARYA TAMA BHAKTI MULIA KOTO KAMPAR HULU KABUPATEN KAMPAR PROVINSI RIAU”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Kabupaten Kampar Provinsi Riau ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Kabupaten Kampar Provinsi Riau ?
3. Apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Kabupaten Kampar Provinsi Riau ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Kabupaten Kampar Provinsi Riau?



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Kabupaten Kampar Provinsi Riau ?
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Kabupaten Kampar Provinsi Riau ?

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang akan dilaksanakan ini dapat memberikan manfaat yang positif, sebagai berikut :

1. Bagi penulis, diharapkan bermanfaat untuk menambah wawasan dan pemahaman peneliti.
2. Bagi perusahaan, diharapkan sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.
3. Bagi akademisi, diharapkan sebagai bahan masukan maupun sumbangan pemikiran dalam pengkajian masalah manajemen sumber daya manusia dengan meneliti masalah yang sama, serta sebagai pengembangan ilmu pengetahuan yang peneliti peroleh selama menjalankan studi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

1.5 Sistematika Penulisan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini 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.

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 di peroleh selama penelitian serta pembahasan.

BAB IV : PENUTUP

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

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

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Grand theory dalam penelitian ini adalah Manajemen, *middle theory* yang digunakan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan *applied theory* dalam penelitian ini adalah Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan Kinerja karyawan.

2.1.1 Grand Theory

Grand Theory dalam penelitian ini adalah teori atribusi (*Attribution Theory*). Teori atribusi yaitu teori yang mempelajari proses bagaimana seseorang mengintepresikan suatu peristiwa, alasan, atau sebab perilakunya (Luthans, 2010). Teori ini mengacu kepada bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau diri sendiri yang ditentukan apakah dari internal atau eksternal dan pengaruhnya akan terlihat dalam perilaku individu dalam *dispositional attributions* dan *situasional attributions*. *dispositional attributions* suatu hal mengacu pada dalam diri seseorang. Sementara *situasional attributions* merupakan suatu hal mengacu pada lingkungan yang mempengaruhi perilaku.

Penentuan atribusi penyebab apakah individu atau situasi dipengaruhi oleh tiga faktor oleh yaitu:

1. Konsensus (*consensus*) perilaku yang ditunjukkan jika semua orang menghadapi situasi yang serupa merespon dengan cara yang sama.
2. Kekhusuan (*distinctiveness*) adalah perilaku yang ditunjukkan individu berlainan dalam situasi yang berlainan.

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3. Konsistensi (consistency) adalah perilaku yang sama dalam tindakan seseorang dari waktu ke waktu.

Dysfunctional audit behavior sebagai suatu bentuk perilaku atau sikap karyawan ditentukan oleh penyebab dari diri sendiri (atribusi internal) dan penyebab luar (atribusi eksternal). Atribusi internal antara lain persepsi individu terhadap *locus of control*, persepsi individu terhadap kinerjanya serta adanya keinginan berpindah kerja dalam diri auditor atau turnover intention yang belum terrealisasi dalam tindakan nyata, sedangkan atribusi eksternal antara lain adanya *time pressure* atau tekanan dari pihak luar mengenai waktu seseorang auditor menyelesaikan tugas secepatnya. Yang dimaksud dalam hal diatas yang mana teori atribusi dalam kinerja karyawan dimana hubungannya bersifat saling berpengaruh sebab dengan karakter individu yang baik akan menghasilkan suatu kinerja yang baik pula.

2.1.2 Middle Theory

Middle theory adalah dimana teori tersebut berada pada level mezzo atau level menengah yang fokus kajiannya makro atau mikro.

Middle theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Menurut Hasibuan (2017) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran tenaga kerja untuk secara efektif dan efisiensi membantu organisasi, karyawan, dan masyarakat mencapai tujuannya. Menurut Dessler Sutrisno (2016:5) manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai aspek “orang” atau kebijakan dan praktik



yang dibutuhkan oleh mereka yang mempekerjakan, memilih, melatih, memberi penghargaan, dan mengevaluasi.

2.1.3 Applied Theory

Applied theory adalah teori yang berada di level mikro dan siap untuk diaplikasikan dalam konseptualisasi. *applied theory* dalam penelitian ini adalah Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan Kinerja karyawan.

2.2 Pengertian Manajemen

Menurut Hasibuan (2017) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai satu tujuan. Sedangkan menurut Stoner dalam (Ramadhan, 2018) manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya dari anggota organisasi serta penggunaan semua sumber daya yang ada pada organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan beberapa teori di atas dapat dikatakan bahwa manajemen adalah suatu ilmu atau seni dalam mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya secara efektif dan efisien.

2.2.1 Fungsi-Fungsi Manajemen

Fungsi dasar manajemen dibagi menjadi empat, yaitu *Planning* (Perencanaan), *Organizing* (Pengorganisasian), *actuating* (Pelaksanaan), dan *Controlling* (Pengawasan). Keempat fungsi dasar manajemen ini biasanya disingkat POAC, yaitu:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. *Planning* (Perencanaan) adalah pemilih fakta dan menghubungkan fakta-fakta serta pembuatan dan penggunaan perkiraan-perkiraan atau asumsi-asumsi untuk masa yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.
2. *Organizing* (Pengorganisasian) adalah penentuan, pengelompokkan, dan penyusunan macam-macam kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan, penempatan orang-orang (karyawan) kegiatan-kegiatan, prnyediaan faktor-faktor fisik yang cocok bagi keperluan kerja dan penunjukkan hubungan wewenang, yang dilimpahkan terhadap setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan setiap kegiatan yang diharapkan.
3. *Actuating* (Pelaksanaan/penggerakan) adalah membangkitkan dan mendorong semua anggota kelompok agar berkehendak dan berusaha dengan kerja keras untuk mencapai tujuan dengan ikhlas serta serasi dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian dari pihak pimpinan.
4. *Controlling* (Pengawasan) dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai aitu *standart*, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan, dan bila mana perlu melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana, yaitu selaras dengan *standart*.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

2.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia yaitu pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen SDM juga menyngkut desain pekerjaan, perencanaan pegawai, seleksi dan penempatan, pengembangan tim kerja, sampai dengan masa pensiun (Sinambela, 2016)

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.4 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2018) Kinerja Karyawan adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Estiningsih, 2018:50), kinerja karyawan adalah pekerjaan yang dilakukan dari seorang karyawan dalam suatu organisasi untuk mendapatkan hasil yang diinginkan dari suatu organisasi dan meminimalkan kerugian. Menurut (Esthi & Marwah, 2020:133), kinerja ialah hasil kerja ataupun tingkat kesuksesan karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang diukur pada jangka waktu tertentu. Masalah pada kinerja ialah masalah yang akan dihadapi oleh manajemen perusahaan, jadi manajemen diperlukan untuk mengetahui aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dan hal tersebut bisa membuat manajemen perusahaan untuk melakukan kebijakan, sehingga ada

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



peningkatan kinerja karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan. (Efnita, 2018:93)

Berdasarkan hasil beberapa pengertian yang disimpulkan para ahli diatas, maka kinerja karyawan ialah hasil untuk peningkatan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi serta memberikan keuntungan pada perusahaan.

2.4.1 Faktor- Faktor Kinerja Karyawan

Menurut (N.D. Sari & Malinda, 2018:26), adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Faktor Personal (*Personal Factors*)

Ialah memiliki keahlian dasar, kompetensi, percaya diri, dorongan dan jugaloyalitas yang diperoleh setiap individu.

2. Faktor Kepemimpinan (*Leadership Factors*)

Ialah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain agar sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditetapkan.

3. Faktor Tim (*Team Factors*)

Ialah saling memberikan dukungan antar sesama rekan kerja, saling menghormati serta memiliki tujuan yang sama.

4. Faktor Sistem (*System Factors*)

Ialah sarana dan prasarana yang telah diberikan oleh organisasi.

5. Faktor Konsektual atau situasional (*Contextual or Situational Factors*)

Ialah tekanan serta perubahan lingkungan internal maupun eksternal.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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

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

2.4.2 Indikator Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2018) menyatakan bahwa indikator kinerja adalah:

1. Kualitas

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

2. Kuantitas

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

3. Pelaksana tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab

Kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang di berikan perusahaan.

2.5 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas ditempat bekerja setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman yang memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat berpengaruh emosional karyawan, jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana karyawan bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerjanya digunakan secara efektif dan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut **Afandi (2018)** lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Menurut **Sutrisno (2016)** Lingkungan Kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

2.5.1 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut **Afandi (2018)** untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan:

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lapang
3. Ventilasi udara yang baik
4. Tersedianya tempat ibadah
5. Tersedianya sarana angkutan karyawan

Secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis, yaitu:

1. Faktor lingkungan fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

2. Lingkungan kerja psikis
3. Lingkungan kerja psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian.

Lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan dampak positif pada jiwa karyawan sehingga akan semakin tinggi semangat kerja karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menyediakan tempat kerja dan kondisi fisik yang aman dan menyenangkan akan meningkatkan kinerja dan akan menurunkan absensi dan keluhan-keluhan yang dihadapi karyawan. Selain itu juga dapat membuat para karyawan merasa bahwa manajemen mempedulikan kesehatan dan keamanan mereka. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh sangat besar terhadap karyawan dalam melaksanakan operasi perusahaan. Kondisi kerja yang baik, akan menunjang karyawan menjadi senang dengan tempat kerjanya maka akan menimbulkan kenyamanan dan keamanan saat bekerja bagi karyawan.

2.5.2 Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Menurut **Afandi (2018)** indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Pencahayaan, seperti lampu penerangan tempat kerja, jendela tempat kerja.
2. Warna, seperti tata warna dan dekorasi
3. Suara, seperti bunyi musik, bunyi mesin pabrik dan bengkel
4. Udara, seperti suhu udara dan kelembaban udara.

2.6 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut **Hasibuan (2016:335)** Disiplin kerja adalah Kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai



dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Menurut (Esthi & Marwah, 2020:132), disiplin kerja adalah ukuran aktivitas organisasi untuk memanfaatkan serta kemampuan yang ada secara optimal guna mencapai tujuan dengan mentaati peraturan yang telah ditetapkan. Menurut (Feel et al, 2018:177) disiplin kerja ialah suatu sikap, tingkah laku, serta perbuatan yang sesuai dengan kebijakan perusahaan secara tertulis maupun tidak tertulis, apabila ada pelanggaran, maka akan mendapatkan resiko atau hukuman atas pelanggarannya.

Berdasarkan pengertian diatas bisa disimpulkan bahwa disiplin kerja terbentuk dari dengan adanya kesasaran diri seseorang dan kemauan seseorang dalam melaksanakan semua peraturan serta norma yang telah ditentukan oleh organisasi. Dengan adanya rasa kedisiplinan dalam diri seseorang, maka hal ini bisa meningkatkan gairah kerja sesuai target yang diinginkan dalam sebuah organisasi.

2.6.1 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Menurut (Astuti, Dasmadi, & Puji, 2020:28), ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu:

1. Besar atau kecilnya pemerian kompensasi
2. Ada atau tidaknya keteladanan pemimpin dalam suatu perusahaan
3. Ada atau tidaknya aturan yang pasti untuk dijadikan pegangan
4. Keberanian pemimpin dalam pengambilan keputusan
5. Ada atau tidaknya pengawasan seorang pimpinan
6. Diciptakan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

2.6.2 Indikator Disiplin Kerja

Menurut **Hasibuan (2016)** indikator-indikator disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Mematuhi semua peraturan.

Dalam melaksanakan pekerjaan karawan diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.

2. Penggunaan waktu secara efektif.

Waktu kerja yang diberikan perusahaan diharapkn dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada dalam standar kerja dalam perusahaan.

3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas

Tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

4. Tingkat absensi

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan, semakin tiinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran karyawan tersebut telah memilikitingkat disiplin kerja yang tinggi .



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2.7 Pengaruh Antar Variabel

2.7.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Anam (2018:46) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Menurut (Darmadi,2020:242) Lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi dirinya dalam menjalankan kewajiban yang telah diberikan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yantika (2018) ditemukan adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PEMKAB Bondowoso). Hal ini menunjukkan apabila lingkungan kerja nyaman maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Anam (2018) dalam penelitiannya juga menemukan adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada lingkungan kerja terhadap kinerja guru di sekolah menengah kejuruan.

2.7.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut **Hasibuan (2011:193)** Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pratama (2016) ditemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

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



bagian penjualan di PT. Alfa Scorpii Medan. Hal ini menunjukkan apabila tiap karyawan dalam suatu organisasi mampu dengan sadar dan taat melaksanakan peraturan perusahaan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Syafrina (2017) dalam penelitiannya juga menemukan adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru.

2.8 Pandangan Islam

2.8.1 Pandangan Islam Terhadap Kinerja

Allah SWT menyatakan bahwa segala apa yang dikerjakan oleh hambanya tentu ia akan mendapat balasannya. Manusia dalam bekerja dilarang untuk curang karena Allah SWT maha melihat segala sesuatu. Hal ini sesuai dengan Firman Allah SWT pada Q.S Al-Baqarah 110 sebagai berikut:

وَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ وَمَا تُقَدِّمُوا لِأَنفُسِكُمْ مِنْ خَيْرٍ تَجِدُوهُ عِنْدَ اللَّهِ
 إِنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

Artinya : Dan dirikanlah shalat dan tunaikanlah zakat. Dan kebaikan apa saja yang kamu usahakan bagi dirimu, tentu kamu akan mendapat pahala nya pada sisi Allah. Sesungguhnya Allah Maha Melihat apa-apa yang kamu kerjakan (Q.S Al-Baqarah 2:110).

2.8.2 Pandangan Islam Terhadap Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja islami adalah keberadaan manusia disekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu sama lainnya sesuai dengan peranannya masing-masing dengan menjaga alam lingkungannya. Semua makhluk hidup mempunyai hak yang sama terhadap alam atau lingkungan sekitar manusia

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

diperkenankan untuk memanfaatkan sumber daya alam disekitarnya. Larangan Allah merusak lingkungan dalam QS. Al-A'raf Ayat 56 Allah SWT berfirman:

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا ۚ إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ ﴿٥٦﴾

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. (QS. Al-A'raf 7: Ayat 56).

2.8.3 Pandangan Islam Terhadap Disiplin Kerja

Sikap disiplin dalam islam sangat dianjurkan, bahkan diwajibkan.

Sebagaimana manusia dalam kehidupan sehari-hari memerlukan aturan-aturan atau tata tertib dengan tujuan segala tingkah berjalan sesuai dengan aturan yang ada. Islam juga memerintahkan umatnya untuk selalu konsisten terhadap peraturan Allah yang telah ditetapkan. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT QS. An-Nisa' Ayat 59 sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۚ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ ۚ إِنَّ كُنْتُمْ تُوْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Artinya : Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya. (QS. An-Nisa' 4: Ayat 59).

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

2.9 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul Penelitian	Perbedaan	persamaann	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Burhannudin, Mohammad Zainal, Muhammad Harlie. (2019). Jurnal Maksipreneur, Vol.8 No.2. Universitas Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin (2019).	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin.	Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabel X nya, dimana penulis melakukan penelitian menggunakan 2 Variabel X, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan 3 Variabel X. Penelitian terdahulu menggunakan variabel (X1) Disiplin Kerja, (X2) Lingkungan Kerja, (X3) Komitmen Organisasional, sedangkan penelitian yang penulis lakukan yaitu (X1) Lingkungan Kerja, (X2) Disiplin Kerja. Selain itu tempat penelitiannya yang dilakukan juga	Terdapat persamaan yaitu sama-sama membahas tentang Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan	Regresi liner berganda	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti dari Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasional memiliki Pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Penelitian	Judul Penelitian	Perbedaan	persamaann	Model Analisis	Hasil Penelitian
2	Muh. Rezky Naim (2018). Jurnal Ekonomi Mnajemen, Volume 1 No.1 Sekolah Tinggi Hmu Ekonomi Yapman Majene. (2018).	Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Majene.	Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabel X1 nya yaitu menggunakan Insentif sedangkan penulis menggunakan Lingkungan Kerja. Selain itu tempat Penelitiannya yang dilakukan juga berbeda	sama-sama membahas tentang Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan	Korelasi berganda	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan. Terbukti bahwa Insentif dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh Signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Majene.
3	Hartanti Nugrahaningsih dan Julaela. (2017). Jurnal online Internasional dan Nasional, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta. Volume. 4 Nomor. 1 (2017).	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening pada PT.tempuran Mas.	Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabel X1 nya yaitu menggunakan Disiplin Kerja sedangkan penulis menggunakan Lingkungan Kerja. Selain itu tempat Penelitiannya yang dilakukan juga berbeda	Sama-sama membahas tentang Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan	Persamaan regresi	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan terbukti bahwa Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Intervensi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat menambah kekuatan dari pengaruh.
4	Agung Setiawan jurnal Ilmu Manajemen volume. 1 nomor. 4	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit	Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat	Sama-sama membahas tentang Disiplin Kerja, dan Kinerja	Persamaan regresi	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	Penelitian	Judul Penelitian	Perbedaan	persamaann	Model Analisis	Hasil Penelitian
	(2017)	Umum Daerah Kanjuruhan Malang.	dilihat dari variabel X2 nya yaitu menggunakan Motivasi sedangkan penulis menggunakan Disiplin Kerja. Selain itu tempat Penelitiannya yang dilakukan juga berbeda	Karyawan		terhadap kinerja karyawan
5	Agus Setiawan (2016). Jurusan Ilmu Manajemen, Volume 1 nomor 4. Universitas Negeri Surabaya (2016).	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Sumberrejo Bojonegoro.	Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabel X1 nya yaitu menggunakan Disiplin Kerja sedangkan penulis menggunakan Lingkungan Kerja. Selain itu tempat Penelitiannya yang dilakukan juga berbeda	sama-sama membahas tentang Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan	Regresi liner berganda	Dari hasil pengujian yang dilakukan, terbukti bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Sumberrejo Bojonegoro.
6	Hiskia jonest Runtuuwu, Joyce Lopian dan Lucky Dotulong (2016). Jurnal EMBA Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Sam Ratulangi Manado Volume 3	Pengaruh Disiplin Kerja, Penempatan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado.	Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabel X1 nya yaitu menggunakan Disiplin Kerja sedangkan penulis	Sama-sama membahas tentang Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan	Persamaan regresi	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, Terbukti bahwa Disiplin Kerja, Penempatan dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pelayanan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Library of Sultan Syarif Kasim Riau

No	Penelitian	Judul Penelitian	Perbedaan	persamaann	Model Analisis	Hasil Penelitian
	nomor 3 (2016).		menggunakan Lingkungan Kerja. Selain itu tempat Penelitiannya yang dilakukan juga berbeda			Perizinan Terpadu Kota Manado.
7	Anggy Henly Kumajas, victor Lengkong dan Rudy Wenas. Jurnal EMBA Vol. 4 No. 4 (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karayawan pada PT. PLN (persero) Kantor Wilayah Suluttenggo	Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabel X1 nya yaitu menggunakan Disiplin Kerja sedangkan penulis menggunakan Lingkungan Kerja. Selain itu tempat penelitiannya juga berbeda	Sama-sama membahas tentang Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan	Regresi liner berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Kantor Wilayah Suluttenggo dan secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan di PT. PLN (persero) wilayah Suluttenggo.
8	Mohammad Hairul Imam M. Djudi Mukzam Yunia. Jurnal Administrasi Bisnis. Volume. 40 Nomor. 2 (2016).	Pengaruh Ligkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Pada Karyawan PT. PLN (persero) Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo).	Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabel X2 nya yaitu menggunakan Motivasi Kerja sedangkan penulis menggunakan Disiplin Kerja. Selain itu tempat Penelitiannya	Sama-sama membahas tentang Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan	Regresi liner berganda	Berdasarkan hasil penelitian Variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan, Variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara Parsial Terhadap

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

No	Penelitian	Judul Penelitian	Perbedaan	persamaann	Model Analisis	Hasil Penelitian
9	Riyan Pradana jurnal Program studi pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Sumatera Barat. Vol. 1 No. 4 (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Padang	Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabel X1 nya yaitu menggunakan Disiplin Kerja sedangkan penulis menggunakan Lingkungan Kerja. Selain itu tempat Penelitiannya yang dilakukan juga berbeda	Persamaannya yaitu sama-sama membahas tentang disiplin kerja dan kinerja karyawan		Kinerja Karyawan. Dari hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun bersama-sama
10	AA Oka Pramadila dan Ida Bagus Ketut Surya2 Jurnal Manajemen Vol. 4 No. 8 (2015)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (persero) Distribusi di Denpasar Bali.	Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabel X nya, dimana penulis melakukan penelitian menggunakan 2 Variabel X, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan 3 Variabel X. Penelitian terdahulu menggunakan variabel (X1) Motivasi,	Sama-sama membahas tentang Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan	Regresi liner berganda	Hasil Penelitian ini menunjukkan variabel Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

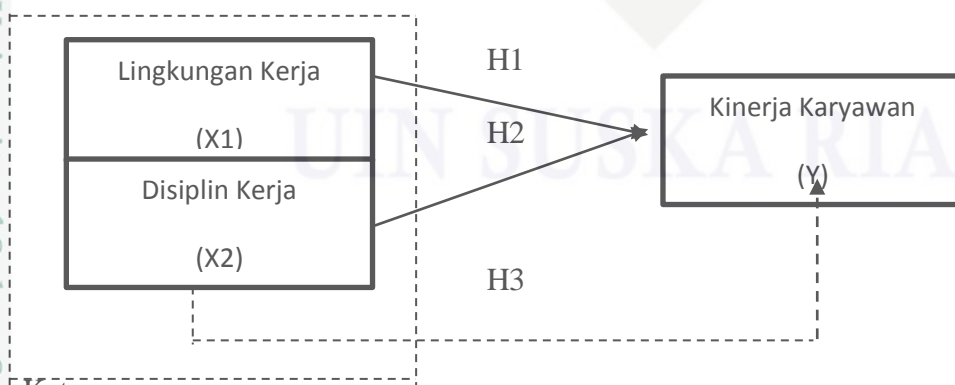
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

No	Penelitian	Judul Penelitian	Perbedaan	persamaann	Model Analisis	Hasil Penelitian
			(X2) Disiplin Kerja, (X3) Lingkungan Kerja, sedangkan penelitian yang penulis lakukan yaitu (X1) Lingkungan Kerja, (X2) Disiplin Kerja. Selain itu tempat Penelitiannya yang dilakukan juga berbeda.			

2.10 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan, yang dikemukakan oleh **Sugiyono (2016)**. Adapun kerangka pemikiran atau alur berpikir dalam penelitian ini dapat divisualisasikan sebagai berikut. Tujuan dibentuknya kerangka berfikir agar penulis mudah dalam menentukan data di lapangan.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Penelitian Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).



Keterangan :

→ : pengaruh antar variabel

-----> : Pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y secara simultan
Sumber : (Grisma Ilfani, 2013)

Berdasarkan gambar 2.1 di atas dapat dijelaskan bahwa variabel penelitian ini terdiri dari tiga variabel. Dua variabel tergolong independen yakni lingkungan kerja dan disiplin kerja serta variabel dependen berupa kinerja karyawan.

2.11 Konsep Operasional Variabel

Dari kerangka pemikiran, maka dapat disajikan konsep operasional variabel sebagai berikut:

Tabel 2.2
Konsep Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Kinerja (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara 2018)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksana tugas 4. Tanggung jawab (Mangkunegara 2018)	Likert
2	Lingkungan kerja (X1)	Sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. (Afandi, 2018)	1. Pencahayaan 2. Warna 3. Suara 4. Udara (Afandi 2018)	Likert
3	Disiplin kerja (X2)	Disiplin kerja adalah Kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. (Hasibuan 2016:335)	1. Mematuhi semua peraturan perusahaan 2. Penggunaan waktu secara efektif 3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas 4. Tingkat absensi. (Hasibuan 2016)	Likert

2.12 Hipotesis Penelitian

Menurut **Sugiyono (2016)** mengemukakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan

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

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



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

masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Lingkungan kerja akan mempengaruhi kondisi fisik maupun psikologi karyawan, sehingga manajemen harus memperhatikan lingkungan kerja para karyawan sehingga dapat menimbulkan kerja yang nyaman dan efisien terhadap kinerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman yang memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karawan melakukan aktivitas ditempat bekerja setiap harinya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agus Setiawan (jurnal ilmu manajemen, volume 1, nomor 2, 2016) lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian disimpulkan sementara melalui hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Kabupaten Kampar Provinsi Riau.

Disiplin kerja karyawan sangat penting dan harus ditanamkan dalam diri setiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya. Disiplin kerja karyawan memainkan peran yang dominan, dan kritik dalam keseluruhan upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Muh. Rezky Naim (jurnal Ekonomi Manajemen, Volume 1, Nomor 1, 2018) Disiplin kerja

berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian disimpulkan sementara melalui hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2: Diduga disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Kabupaten Kampar Provinsi Riau.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anggy Henly Kumajas,(jurnal EMBA, Volume 4, nomor 4, 2016) yang menyatakan Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Kantor Wilayah Suluttenggo dan secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan di PT. PLN (persero) wilayah Suluttenggo. Dengan demikian disimpulkan sementara melalui hipotesis penelitian sebagai berikut:

H3 : Diduga lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Kabupaten Kampar Provinsi 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.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Guna penyelesaian penelitian ini terutama untuk memperoleh data-data yang diperlukan, penulis dalam hal ini berusaha mendapatkan data yang akurat langsung ke lokasi penelitian yaitu dilaksanakan di PT. Karya Tama Bhakti Mulia di Dusun II Desa Bandur Picak Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar Provinsi Riau. Penelitian ini dimulai pada tanggal 20 January 2022.

3.2 Jenis Dan Sumber Data

3.2.1 Data Primer

Menurut **Sugiyono (2013:137)** Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja yang didapat langsung dari responden.

3.2.2 Data Sekunder

Menurut **Sugiyono (2013:137)** Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Biasanya data ini diperoleh secara tidak langsung dari sumber-sumber lain yang masih ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas. Data ini diperoleh melalui departemen tata usaha diperusahaan. Data ini berupa alamat perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi, dan kondisi diperusahaan.

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

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3.3 Populasi Dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Menurut **Sugiyono (2013:80)** Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.. Populasi untuk penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja dibagian kantor pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia yang berjumlah 53 orang karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, **Sugiyono (2014:116)**, Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode sensus, dimana populasi dijadikan sampel, yaitu sebanyak 53 orang karyawan. Jadi sampel pada penelitian ini aitu seluruh karyawan yang bekerja pada bagian kantor pada PT.Karya Tama Bhakti Mulia yaitu sebanyak 53 orang.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini akan digunakan dalam pengumpulan data menurut (**Sugiyono,2017**) melalui angket:

3.4.1 Wawancara

Menurut **Yusuf (2017:372)** Wawancara merupakan teknik pengumpulan data melalui proses interaksi antara pewawancara (interviewer) dan sumber informasi atau orang yang diwawancarai (interviewer) melalui komunikasi langsung untuk mendapatkan informasi.



3.4.2 Angket (kuesioner)

Menurut **Sugiyono (2020:199)** menyatakan bahwa kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3.4.3 Skala Pengukuran Variabel

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan dalam pengumpulan data atau informasi yang berhubungan dengan penelitian. Skala dalam penelitian ini menggunakan pengukuran metode Skala Likert. Menurut **Sugiyono (2020:146)** skala likert skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat serta persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Skala ini menggunakan alternatif pilihan 1 sampai dengan 5 jawaban pertanyaan dengan ketentuan Skala Likert, dengan bobot score, yaitu:

1. Sangat Setuju (SS) : Diberi skor 5
2. Setuju (S) : Diberi skor 4
3. Netral (N) : Diberi skor 3
4. Tidak Setuju (TS) : Diberi skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) : Diberi skor 1

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Analisis Deskriptif

Menurut **Sugiyono (2013:147)** suatu metode analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

3.5.2 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah bentuk analisis yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik, maka data tersebut harus diklarifikasi dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu, untuk mempermudah dalam menganalisa dengan menggunakan program SPSS *for Windows* di mana bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

3.6 Uji Kualitas Data

3.6.1 Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu item dikatakan valid jika *corrected item-total correlation* lebih benar dibandingkan 0,3 seperti yang dijelaskan oleh **Sugiyono** dalam **Sofyan Siregar (2013:47)** mengatakan bahwa bila kolerasi tiap faktor positif dan besarnya 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan construct yang kuat. Item yang sah dapat dijadikan acuan untuk peneliti selanjutnya

3.6.2 Uji Reabilitas Data

Uji reliabilitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kepercayaan suatu instrumen. Kriteria reliabilitas adalah jika $r_{hitung} > r_{table}$. Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali paling tidak oleh responden yang sama.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Staf Isami, Universitas Sitaru Syaif Kasim Riau

Misalkan seseorang yang telah mengisi kuesioner diminta mengisi lagi karena kuesioner pertama hilang, isian kuesioner pertama dan kedua haruslah sama atau dianggap sama. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan *cronbach alpha* (α) dengan ketentuan jika $\alpha \geq 0,60$ maka dikatakan reliabel. *Alfa cronbach* adalah koefisien keandalan yang menunjukkan seberapa baiknya item atau butir dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lain.

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis *multivariate* khususnya jika tujuannya adalah inferensi. Pengujian dilakukan dengan melihat penyebab data (titik) pada suhu diagonal dari grafik sketer plot, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Menurut **Suliyanto (2011:69)**, uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak.

3.7.2 Uji Multikolinearitas

Menurut **Suliyanto (2011:81)**, Multikolinieritas berarti terjadi korelasi linier yang mendekati sempurna antar lebih dari variabel bebas. Tujuan multikolinieritas untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas atau tidak dengan menggunakan *variance inflation factor* (VIF) yang merupakan kebalikan dari

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

toleransi sehingga formulanya adalah sebagai berikut : $VIF = \frac{1}{(1-R_j^2)}$. Dimana R_j^2 merupakan koefisien determinasi dari regresi variabel bebas. Jika nilai VIF tidak lebih dari 10, maka model dinyatakan tidak mengandung multikolinieritas.

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah Heteroskedastisitas. Menurut **Suliyanto (2011:95)** Pengujian heteroskedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian ini dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah distandarized. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

1. Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi *heteroskedastisitas*.
2. Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.4 Uji Autokorelasi

Menurut **Suliyanto (2011:125)** Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t , jika ada berarti autokorelasi. Dalam penelitian ini, keberadaan autokorelasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islami University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Angka D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif.
2. Angka D-W -2 sampai 2 berarti tidak ada autokorelasi.
3. Angka D-W diatas +2 berarti ada autokorelasi negatif.

3.8 Uji Hipotesis Penelitian

3.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Model Regresi Linier Berganda merupakan penjelasan tentang pengaruh antara variabel independent dengan variabel dependent. **Ghozali (2018)** analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Menurut **Sugiyono (2017:275)** persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja
X1	= Lingkungan Kerja
X2	= Disiplin Kerja
a	= Konstanta
b1	= Koefisien Regresi X1
b2	= Koefisien Regresi X2
e	= Variabel Pengganggu

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji Parsial (Uji t)

Menurut **Imam Ghozali (2018:98)** mengemukakan bahwa Uji statistik t adalah pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable bebas (independen) secara individual dengan menerangkan variabel-variabel independen. Uji t ini bertujuan untuk bisa mengetahui secara individual pengaruh satu variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Pengujian



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

terhadap hasil regresi dilakukan dengan menggunakan uji t pada derajat 60 keyakinan sebesar 95% atau $(\alpha) = 5\%$. Kriteria pengujiannya sebagai berikut : Apabila t hitung $>$ t tabel ataupun tingkat signifikan $(\alpha) < 5\%$ maka H_0 ditolak, sedangkan sebaliknya H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel X secara parsial terhadap variabel Y. Apabila t hitung $<$ t tabel ataupun tingkat signifikan $(\alpha) > 5\%$ maka H_0 diterima, sedangkan sebaliknya H_a ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel X secara parsial terhadap variabel Y.

3.9.2 Uji Simultan (Uji F)

Menurut **Mudarajat Kuncoro (2013:245)** mengemukakan bahwa uji f bertujuan agar bisa mengetahui apakah semua variabel yang dimasukkan dalam model regresi memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (dependen) ada atau tidak. Kriteria pengujiannya sebagai berikut : Apabila F hitung $<$ nilai statistik F tabel atau signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima, sedangkan sebaliknya H_a ditolak. Itu artinya semua variabel bebas (independen) secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen). Apabila F hitung $>$ nilai statistik F tabel atau signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak, sedangkan sebaliknya H_a diterima. Itu artinya semua variabel bebas (independen) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen), **Suharyadi dan Purwanto (2015:227)**.

3.9.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut **Imam Ghozali (2018:95)** koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat (dependen). Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai yang mendekati

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

satu berarti variabel-variabel bebas (independen) yang memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel bebas (dependen).

Menurut **Suharyadi dan Purwanto (2015:217)** mengemukakan bahwa koefisien determinasi adalah ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketetapan hubungan antara variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen) dalam suatu persamaan regresi. Jika semakin besar koefisien determinasi atau mendekati satu maka menunjukkan semakin baik kemampuan variabel bebas (independen) dalam menerangkan variabel terikat (dependen).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah PT. Karya Tama Bhakti Mulia Kabupaten Kampar Provinsi Riau

PT. Karya Tama Bhakti Mulia merupakan perusahaan swasta yang didirikan Adimulya Group pada tahun 1999, berlokasi di Jalan Bangkinang tepat di Kabupaten Kampar, Provinsi Riau dengan akta pendirian dari Notaris Hari Wibawa, SH Nomor 241/NTP/534.2/1999. Perusahaan ini didirikan atas dasar persetujuan Pemerintah Daerah Pekanbaru untuk mengembangkan perkebunan kelapa sawit di kawasan transmigrasi khususnya di Koto Kampar Bangkinang sekitarnya dengan sistem KKPA (Kredit Koperasi Primer untuk Anggota). Perusahaan ini bertujuan untuk menyelesaikan atau menjadi perantara program yang dilakukan oleh pemerintah untuk mengurangi tingkat kemiskinan atau pengangguran di daerah tersebut dan bertujuan untuk memanfaatkan dan meminimalisir tanah atau lahan yang tidak terawatt oleh warga yang berada disana agar penggarapan lahan tersebut diambil alih oleh perusahaan yang memberikan kesepakatan dan pembagian hasil atas lahan-lahan warga yang bersangkutan.

Kegiatan perusahaan pada saat ini adalah mengembangkan perkebunan dan pengolahan kelapa sawit, sampai dengan tanggal 31 Desember 2012 luas area hak guna perusahaan 8.500 ha dan jumlah tersebut yang menjadi tanaman yang menghasilkan (TM). Pertama kali pada tahun 2001 adalah 4.500 ha, dan sisanya merupakan tanaman belum menghasilkan (TBM) hingga tahun 2003 semua tanaman sudah menjadi tanaman menghasilkan. Tanaman kelapa sawit yang di



budidaya di perkebunan PT. Karya Tama Bhakti Mulia adalah jenis tanaman tenera (DxP), tenera adalah tanaman hasil persilangan antara dura dan pesifera.

Perusahaan Karya Tama Bhakti Mulia adalah pabrik kelapa sawit yang berdiri pada tahun 2001 dengan memiliki kapasitas pengolahan kelapa lebih dari 60 ton perjam. Pabrik ini dibangun jauh dari daerah permukiman warga dengan batas kebun yang dari kejauhan kelapa sawit berada. Hal ini bertujuan untuk menghindari pandangan negative yang akan terjadi kedepannya dari kegiatan pengolahan pabrik tersebut. Bangunan pabrik ini berada didaerah sekitar sumber air agar pengolahannya langsung dibersihkan dari sumber air.

4.2 Struktur Organisasi PT. Karya Tama Bhakti Mulia

Organisasi adalah badan usaha yang bergerak dari waktu ke waktu dan tidak ada berhentinya dari kegiatan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara sadar dan sudah terencana dan juga untuk meningkatkan keuntungan, dalam secara nyata dan jelas menjalankan maka diperlukan suatu organisasi kegiatannya. Tujuan yang telah ditetapkan tersebut dapat dicapai dengan anggota atau perorangan tersebut telah mengetahui bidang kerja dan wajib memberikan pertanggungjawaban atas pekerjaannya itu dengan baik.

Penyusunan organisasi dan manajemen fungsi yang untuk mencapai usaha dibutuhkan pengembangan ini. Struktur organisasi perusahaan yang terpadu dengan pabrik pengelolaannya dan operasional berdasarkan pada sesuai dengan ruang lingkup dan kegiatan proyek besar.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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

Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Kabupaten Kampar masing-masing karyawan atau kepala bagian mempunyai tugas yang berbeda-beda dan sesuai menurut departemen masing-masing. Disamping itu, keanekaragaman tugas tersebut terpusat pada apa yang telah ditetapkan dalam anggaran PT. Karya Tama Bhakti Mulia Kabupaten Kampar Provinsi Riau, bahkan antara satu karyawan dengan karyawan yang lainnya harus saling memegang prinsip untuk mendapatkan hasil kerja yang memuaskan.

Jadi perusahaan mempunyai garis wewenang dan pertanggung jawaban yang jelas diantara bagian-bagian yang ada. Adapun uraian dari masing-masing bagian dalam rincian tugas operasional dari dewan direksi perusahaan ini meliputi:

1. Mempersiapkan dan mengusulkan rencana tahunan berupa rencana anggaran biaya tahunan.
2. Mengatur pembinaan dan mengalokasikan serta penyaluran pembiayaan.
3. Menentukan kebijakan / pengarahannya yang bersifat umum maupun khusus, menyelenggarakan pengendalian kualitas pelaksanaan kegiatan proyek fisik maupun keuangan.
4. Menetapkan susunan personalia dan mengukuhnya dengan menerbitkan surat keputusan.
5. Bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan dan berhasilnya rencana proyek fisik maupun keuangan.
6. Menerima, menilai dan pertanggung jawaban pelaksanaan fisik dan keuangan dari pelaksanaan lapangan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4.3 Tugas dan Wewenang Jabatan PT. Karya Tama Bhakti Mulia Kabupaten Kampar Provinsi Riau

Untuk lebih jelasnya berikut ini adalah tugas dan wewenang masing-masing bagian antara lain :

1. Mill manager

Mill manager memiliki wewenang dan tanggung jawab antara lain sebagai berikut :

- a. Mempunyai garis komando langsung terhadap bawahannya.
- b. Menganalisa penyusunan anggaran belanja tahunan dan dokumen keuangan.
- c. Menandatangani permintaan material sesuai program kerja yang dibutuhkan.

2. Askep

Mempunyai tugas pokok mengelola kegiatan bidang tanaman yang diunit kerjanya yang teknis lapangan serta pengawasan meliputi perencanaan, produksi, pengelolaan sehingga tercapai dengan berpedoman pada kebijakan yang ditetapkan produktifitas yang optimal oleh direksi yang diserahkan oleh administrasi.

3. Asst Tehnik

Mengelola prasarana sipil (bangunan, jembatan, dan saluran air) yang meliputi perencanaan, lapangan dan administrasi serta pengawasannya untuk mencapai, pengelolaan tekni kinerja yang optimal

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.

dengan berpedoman pada kebijakan yang ditetapkan direksi dan arahan administrator.

4. Asst Process

Asst proses ini adalah pekerjaan yang dilakukan untuk membantu mengontrol dan mengawasi pengolahan pabrik kelapa sawit sampai menjadi minyak kelapa sawit yang baik di konsumsi serta memenuhi persyaratan minyak yang murni. Asisten proses bertanggung jawab kepada maskep.

5. KTU

Mengelola bidang administrasi keuangan dan umum di unit kerjanya untuk mencapai kinerja yang optimal dengan berpedoman pada kebijakan yang ditetapkan oleh direksi.

6. Assisten Laboratorium

Asisten laboratorium ini adalah bidang kerja yang terakhir atau proses terakhir yang bertujuan untuk mengukur kadar dan lemak dari buah sawit dan minyak yang telah diproses sehingga bahan kimia yang ada dalam sawit tersebut tidak masuk secara berlebihan dan bisa dikonsumsi oleh masyarakat dan sebagai bahan pembantu dalam memproses pembuatan minyak kelapa sawit.

4.4 Aktivitas Perusahaan

PT. Karya Tama Bhakti Mulia adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang perkebunan dan industri pengolahan kelapa sawit, yang meliputi :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Didalam usaha ini memiliki dua divisi bidang usaha yaitu divisi kebun dan produksi. Kedua divisi ini sangat berhubungan dengan hasil panen yang digunakan untuk mengelola kebun, pembibitan, perawatan buah sawit dan pemanenan sawit. Dan hasil panen sawit ini yang berupa Tandan Buah Segar (TBS) kemudian diangkat ke divisi produksi untuk diolah menjadi minyak sawit.

2. Pengolahan industry kelapa sawit

Pengolahan industri yang dilakukan untuk mengolah dan mendapatkan minyak sawit yang sangat bermanfaat bagi kebutuhan sehari-hari untuk industry pangan yaitu yang kemudian menjadi bahan baku untuk menghasilkan minyak goreng, mentega. Proses pengolahan kelapa sawit menjadi *Crude Palm Oil* (CPO) dan *Kernel* adalah sebagai berikut :

a. Pemanenan Kelapa Sawit

Pengolahan buah kelapa sawit diawali dengan proses pemanenan buah kelapa sawit. Untuk (CPO) dengan kualitas yang baik serta minyak yang tinggi, memperoleh hasil produksi pemanenan dilakukan berdasarkan kriteria panen (tanda matang panen) yaitu dapat dilihat dari jumlah brondolan dengan ditanah sedikitnya 5 buah yang lepas /jatuh (brondolan) dari randemen yang telah jatuh tandan yang beratnya kurang dari 10 kg. Cara yang telah ditentukan pemanenan buah sawit tersebut tidak boleh diganggu dan harus sesuai dengan tingkat standar buah itu sendiri dengan tujuan agar pohon yang sudah dirawat



dan ditanam tidak ada gangguan dari buah yang lain agar produktivitasnya semakin meningkat

b. Penerimaan Bahan Baku

Tandan Buah Segar (TBS) yang masuk pabrik mula-mula ditimbang di jembatan timbang untuk mengetahui jumlah berat TBS yang diterima oleh pabrik. Setelah ditimbang TBS dipindahkan ke loading ramp sebagai tempat penimbunan sementara dan pemindahan TBS kedalam lori sterilisasi.

c. Pengisian Buah ke Dalam Lori

Lori yang diisi penuh mengakibatkan oleh dengan buah yang akan diolah, pengisian yang baik jika lori dapat TBS sebanyak kapasitas memuat normal. Pengisian yang tidak penuh akan pengisian yang terlalu penuh alat sterilisasi atau penurunan kapasitas sebaliknya akan menyebabkan pintu ataupun pelat aus (wear plate) rusak atau buah jatuh kedalam sterilisasi.

d. Perebusan

Lori yang berisi TBS dimasukkan kedalam sterilizer untuk merebus buah selama ± 90 menit dengan mempergunakan uap dengan tekanan 3 kg/cm² dengan temperatur 135°C, perebusan ini bertujuan untuk :

- 1) Mempermudah brondolan buah sawit yang terdiri dari jenjangan
- 2) Mengaktifkan enzim yang terdapat dari sawit dan terjadinya proses hidrolisa tidak terjadi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

3) Menghindari proses ikatan kimia terputus sehingga (ALB) Asam Lemak Basah menjadi naik.

e. Pengkempaan

TBS yang telah direbus ditarik ke stasiun ini dengan menggunakan *haistringkren* dan dituangkan ke dalam *Striprer Drum* yang tujuannya untuk, dan janjang yang terpisah diangkat *elevator* memisahkan brondolan ke dalam dari janjangnya dimasukkan *digester* untuk dilakukan pengadukan dan dengan *conveyor* dan pelumatan, setelah itu massa yang telah *Skrew Press* diaduk masuk ke dalam untuk dilakukan pengepresan dan hasilnya berupa minyak kasar atau CPO dan ampas *press* berupa campuran serat dan biji.

f. Pemurnian Minyak

Minyak kasar hasil pengepresan dialirkan melalui talang masuk ke untuk mengurangi kotoran memisahkan pasir dan lumpur, *sandrap tank* untuk selanjutnya masuk ke *vibro sparator* dan minyak terkumpul dalam minyak *cruid oil tank*, selanjutnya dipompa ke *vertical continious clariver tank* untuk mengutip minyak dan alat untuk mengutip disebut *skimer*, dari alat tersebut diperoleh dua hasil, yaitu :

- 1) Minyak yang dihasilkan masuk ke dalam *oil tank*, untuk selanjutnya dimasukkan ke dalam *oil furi fier* untuk mengurangi kadar airnya, dan selanjutnya dipindahkan ke dalam *vacum driver* untuk seterusnya dipompakan ke dalam tangki timbun (*storage tank*).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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) *Sludge* (sisa campuran lumpur minyak) yang dihasilkan dialirkan kedalam *sludge tank* yang kemudian diolah kedalam *sluge sparator*.

g. Pengutipan Inti

Ampas *press* berupa serat dan biji diangkut melalui *cake breaker conveyour* masuk kedalam *deperi carrper* untuk memisahkan serat dan biji, digunakan sebagai bahan bakar *boiler* sedangkan biji masuk ke *nut polishing* yang fungsinya memecahkan *drum* selanjutnya serat yang terpisah ke *nut hopper*, kemudian diolah ke *riple mill* cangkang kelapa sawit, sehingga terpisah antara cangkang dan inti, selanjutnya campuran cangkang dan inti dipisahkan dari inti (*cernel*). Cangkang yang terpisah untuk dimasukkan kedalam bahan bakar *boiler* dan *kernel kernel silo* untuk dilakukan pengeraman, selanjutnya inti siap dimasukkan kedalam gudang.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 dilakukan oleh peneliti dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Kabupaten Kampar Provinsi Riau”, maka kesimpulan dalam penelitian ini yaitu:

1. Secara parsial lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Kabupaten Kampar Provinsi Riau, dengan nilai t_{hitung} sebesar $5,275 > t_{table}$ $2,008$ dengan nilai signifikan yang dihasilkan $0,015$ berada dibawah $0,05$.
2. Secara parsial disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Kabupaten Kampar Provinsi Riau, dengan nilai t_{hitung} sebesar $4,427 > t_{tabel}$ $2,008$ dengan nilai signifikan yang dihasilkan $0,000$ berada dibawah $0,05$.
3. Secara simultan lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Kabupaten Kampar Provinsi Riau, dengan nilai f_{hitung} sebesar $32,235 > f_{tabel}$ sebesar $2,79$ dengan signifikan yang dihasilkan $0,000$ berada dibawah $0,05$.



4. Berdasarkan koefisien Determinasi (R^2) diketahui nilai Adjusted R Square sebesar sebesar 0,563 atau 56,3%, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan yakni sebesar 56,3%, sedangkan sisanya sebesar 43,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan peneliti dalam penelitian ini.

6.2 Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan adalah sebagai berikut:

1. Kepada pihak PT. Karya Tama Bhakti Mulia Kabupaten Kampar Provinsi Riau diharapkan dapat meningkatkan lingkungan kerja yang nyaman untuk mencapai tingkat kinerja yang sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan dalam perusahaan tersebut.
2. Kepada pihak PT. Karya Tama Bhakti Mulia Kabupaten Kampar Provinsi Riau agar dapat memperhatikan tingkat absensinya dan bagi yang terlambat diberikan peringatan yang tegas . Hal ini bertujuan agar tidak ada karyawan yang datang terlambat.
3. Bagi peneliti selanjutnya, dapat melanjutkan penelitian ini dengan menambahkan variabel yang lain yang belum diteliti dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat diketahui variabel mana yang paling berpengaruh dan menghasilkan penelitian yang baik.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

DAFTAR PUSTAKA

- A. A Anwar Prabu Mangkunegara 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Al-Qur'an dan terjemahannya, Departemen Agama RI. Bandung: Diponegoro.
- Afandi Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Nusa Media: Yogyakarta.
- Anam, 2018, *Pengaruh Lingkungan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sat Nusantara Tbk*, Batam: Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Putera Batam.
- Bintoro & Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta. Gava Media.
- Ghazali Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23 Edisi 8*. Semarang : Badan Penerbit Universitas di Ponegoro.
- Ghozali ,I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang.
- Harlie Muhammad, Zainal Mohammad, Burhannudin. Juni (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin*. Jurnal *Maksipreneur*. Universitas Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, Indonesia. Juni (2019)
- Hasibuan, Malayu SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas. Jakarta. Penerbit: Bumi Aksara.
- Ilfani, Grisma. 2013. “*Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Apac Inti Corpora Bawen Jawa Tengah Unit Spining 2*”. Skripsi. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara, A. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhammad Harunan Rumoning. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Perawat Di RSUD Kabupaten Asmat*. Ekonomi , Manajemen,



Bisnis dan Akuntansi . Jurnal *Internasional (EMBA)*. Volume 6.nomor 2. (2018).

Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Majene. Jurnal *Ekonomi Manajemen*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapman Majene. (2018).

Nugrahaningsih Hartanti dan Julaela. (2017). **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerjaterhadap Kinerja Karyawan Denga Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Pada PT. Tempuran Mas.** Jurnal *internasional fakultas ekonomi dan bisnis universitas 17 agustus jakarta*. Volume 4. nomor 1. (2017)

Rivai. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.** Cetakan Pertama. Bandung: PT. RefikaAditama

Setiawan Agung. (2016). **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kunjuruhan Malang.** Jurnal *Manajemen*. Universitas negeri surabaya. (2016)

Sinambela, L. P. (2018). **Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja.** Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2014. **Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R& D.** Alfabeta.

Suharyadi dan Purwanto. (2015). **Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern Ed. 2.** Jakarta Selatan: Salemba Empar

Sutrisno. 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta. Kencana.

Wibowo. 2016. **Manajemen Kinerja.** Jakarta: Rajawali Pers.

Yantika, Yuli. Herlambang, Toni. Rozzaid, Yusron. 2018. **Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso).** Jurnal *Manajemen Dan Bisnis Indonesia* Vol. 4 No. 2.

Zainal, Veithzal Rivai. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.** Jakarta. Rajawali.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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



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

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Wr.Wb

Keapada Yth,

Bapak/Ibu

Di PT. Karya Tama Bhakti Mulia Kabupaten Kampar Provinsi Riau

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan penelitian skripsi dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Kabupaten Kampar Provinsi Riau”**. Maka saya mohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Adapun tujuan dari kuesioner ini adalah sebagai data penelitian. Data dan identitas Bapak/Ibu akan dijaga kerahasiannya. Atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu, saya ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Hormat saya,

Fauza Nilhidayah

NIM: 11870123885

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

1. Silahkan Bapak/Ibu memahami setiap pertanyaan dalam kuesioner ini.
2. Isilah identitas Bapak/Ibu pada lembaran yang sudah tersedia.
3. Berikalah tanda cheklis (✓) pada kolam jawaban Bapak/Ibu ang dianggap paling sesuai. Adapun ketentuannya

SS : sangat setuju
 S : setuju
 KS : kurang setuju
 TS : tidak setuju
 STS : sangat tidak setuju
4. Kuesioner ini dapat digunakan dengan optimal jika seluruh pertanyaan telah dijawab oleh sebab itu saya mohon kepada Bapak/Ibu untuk mengecek kembali setelah diisi agar tidak ada pertanyaan ang terlewati.

B. Identitas Responden

Nama :

Umur :

Jenis kelamin :

Pendidikan :

UIN SUSKA RIAU



1. Lingkungan Kerja (X1)

No	Pernyataan Lingkungan Kerja	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Penerangan / pencahayaan di tempat kerja karyawan sudah baik.					
2	Suhu udara di tempat karyawan bekerja sudah baik.					
3	Sarana dan prasarana di tempat kerja sudah cukup memadai dan mendukung pekerjaan karyawan.					
4	Terdapat ruang gerak yang cukup di tempat kerja untuk mendukung pekerjaan karyawan.					
5	Suasana di tempat kerja karyawan dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja.					
6	Karyawan merasa aman dala bekerja di tempat kerja karyawan.					
7	Hubungan antara karyawan dan atasan membantu karyawan dalam bekerja.					
8	Pemimpin bersikap ramah dan suka menanyakan tentang kelancaran pekerjaan kepada karyawan.					
9	Karyawan memiliki tim kerja yang baik dan saling mendukung.					
10	Hubungan antara karyawan dengan sesama rekan kerja membantu karawan dalam bekerja.					

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.



2. Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan Disiplin Kerja	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan.					
2	Saya merasa bahwa saya tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja					
3	Saya selalu kembali setelah istirahat sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					
4	Saya selalu pulang bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
5	Saya selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan perusahaan.					
6	Saya selalu menggunakan tanda pengenal pada saat bekerja sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan.					
7	Saya selalu mengikuti aturan yang berlaku yang telah ditetapkan perusahaan.					
8	Saa mengerti dan memahami turan dan sanksi yang telah ditetapkan perusahaan.					

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.

3. Kinerja Karyawan(Y)



© 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.

No	Pernyataan Kinerja Karyawan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa bahwa hasil kualitas pekerjaan saya sesuai dengan keterampilan yang saya miliki.					
2	Saya merasa bahwa hasil kualitas pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.					
3	Saya mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan atasan saya.					
4	Saya merasa mampu melampaui target yang telah ditetapkan.					
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.					
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari yang telah ditetapkan.					
7	Saya selalu mengoptimalkan tenaga dan pikiran atau konsentrasi saya secara penuh untuk efektivitas bekerja.					
8	Saya merasa bahwa dalam bekerja mampu menggunakan teknologi sebagai sarana bekerja sehingga lebih efektif dalam bekerja					
9	Saya mampu bekerja secara mandiri sehingga dapat menjalankan fungsi pekerjaan dengan baik.					
10	Saya memiliki komitmen kerja yang tinggi dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas terhadap organisasi.					

Lampiran 2 : Tabulasi Data

Variabel X1

Lingkungan Kerja (X1)											Total X1
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10		
5	1	4	4	4	4	5	5	5	5	42	
5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	43	
4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	36	
3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	33	
4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	36	
4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	32	
3	1	3	4	3	2	2	2	2	2	24	
4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	32	
4	3	3	3	2	4	5	5	5	4	38	
4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	31	
4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	35	
4	2	4	4	4	3	4	4	3	3	35	
4	4	2	2	2	5	4	5	4	4	36	
4	1	4	3	3	2	5	5	5	5	37	
4	4	2	2	2	5	5	4	5	2	35	
4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	32	
3	4	4	4	3	4	4	3	2	5	36	
5	4	3	3	2	4	4	4	5	4	38	
4	5	2	3	3	4	3	4	2	3	33	
4	1	3	3	2	2	4	4	3	4	30	
4	1	3	2	3	4	3	4	4	2	30	
4	4	2	3	2	4	4	4	3	3	33	
4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	34	
4	2	4	4	4	3	3	4	3	4	35	
4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	31	
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	
4	4	2	3	3	4	4	3	3	3	33	
4	2	3	2	3	4	4	4	4	4	34	
4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38	
4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	35	
5	3	3	3	3	4	4	4	3	3	35	
3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	33	
4	3	2	3	2	3	4	4	4	4	33	
4	2	3	3	2	2	3	3	2	3	27	
2	2	3	2	3	4	4	3	4	3	30	
3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	33	
4	4	2	2	2	4	5	4	4	3	34	
2	2	3	3	2	4	4	4	4	3	31	
4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	40	
4	1	3	2	2	4	3	4	4	3	30	
4	2	3	3	2	4	4	4	4	4	34	
3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	32	

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

3	3	2	3	2	4	4	4	4	5	34
4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	37
4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	36
4	2	3	3	3	2	4	4	4	4	33
4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	35
4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	31
5	1	2	3	2	2	2	5	5	5	32
3	1	2	3	3	2	3	4	4	4	29
2	3	2	2	3	4	4	4	4	4	31
4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	34
4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	44

Variabel X2

Disiplin kerja (X2)								Total X2
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
5	5	2	4	4	3	4	5	32
4	4	5	4	5	5	5	4	36
4	4	4	5	4	4	4	4	33
3	4	4	4	3	4	3	3	28
4	4	4	4	4	3	4	4	31
3	4	3	3	3	3	4	5	28
4	4	4	4	5	5	4	4	34
5	5	5	5	5	4	4	5	37
4	4	4	5	5	4	5	5	36
4	5	4	5	4	4	4	4	34
4	4	4	4	3	2	5	5	31
4	5	5	5	4	4	4	4	35
5	4	4	4	5	4	5	4	35
5	5	5	4	4	4	4	4	35
5	2	2	2	2	2	2	2	19
5	5	4	4	4	3	4	4	33
4	5	3	3	3	3	5	5	31
5	5	5	4	5	4	5	4	37
7	3	3	3	4	3	3	3	26
4	4	4	4	4	3	4	4	33
4	3	3	4	3	3	4	4	28
4	3	3	4	4	4	4	4	30
7	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	4	4	3	3	2	4	26
4	3	3	3	4	3	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4	3	4	4	4	4	4	4	4	31
4	3	4	4	4	4	4	4	4	31
3	3	4	4	4	3	4	4	4	29
4	3	4	4	4	3	4	4	4	30
4	4	3	4	4	4	4	4	4	31
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	4	4	3	4	3	3	3	27
4	4	4	4	4	4	4	5	5	34
3	3	4	3	4	4	4	4	4	29
4	4	3	3	4	4	4	4	4	30
4	4	4	5	3	4	4	4	5	33
4	4	4	4	3	3	4	4	5	31
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	3	3	3	3	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	5	5	3	3	5	5	5	34
4	4	3	4	3	3	4	4	4	29
4	4	4	3	3	4	4	4	4	30
4	4	3	3	3	3	5	5	5	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	3	3	3	2	4	4	5	27
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	3	3	4	4	4	30
3	3	3	3	4	4	3	3	3	26
5	5	4	5	5	5	4	4	4	37

Variabel Y

Kinerja Karyawan (Y)										Total X1
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
4	4	2	4	4	4	4	4	3	5	38
4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	44
4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	38
4	4	3	3	2	3	4	3	3	4	33
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	36
4	4	3	3	4	3	4	4	2	5	36
5	5	4	3	3	2	5	4	4	4	39
4	4	5	3	3	2	5	5	5	4	40
3	3	3	3	3	2	5	4	4	5	35
4	4	4	3	3	2	3	3	2	3	33
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
5	5	4	2	2	2	5	5	3	4	37



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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

4	4	5	4	3	3	5	4	4	5	41
4	4	4	2	2	2	4	4	4	5	35
5	4	5	4	4	3	4	4	3	5	41
4	4	3	4	4	3	4	2	4	5	37
5	5	4	3	3	2	4	4	4	5	39
3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	32
4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	35
4	4	4	3	2	3	4	3	3	3	33
4	4	3	2	3	2	4	4	4	4	34
4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	36
3	3	3	4	4	4	2	3	3	2	31
4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	33
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	38
4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	33
4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
4	3	4	3	3	2	4	3	4	4	34
4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	35
4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	34
4	4	4	2	3	2	4	4	3	3	33
3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	32
4	4	4	3	2	3	4	3	3	4	34
4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37
4	5	4	2	2	2	4	4	5	5	37
4	4	3	3	3	2	4	4	3	5	35
4	5	4	4	4	3	5	3	4	5	41
4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	35
4	4	4	3	3	2	4	3	2	4	33
4	4	5	3	3	3	4	4	3	4	37
4	4	3	2	3	2	4	4	4	4	34
5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	42
4	4	5	3	4	3	4	4	3	5	39
4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	35
4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	34
4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	31
4	4	4	2	3	2	4	3	2	5	33
4	4	4	2	3	3	4	3	3	4	34
4	4	4	2	2	3	4	4	3	4	34
4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	33
4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	42

Lampiran 3 : Frekuensi Jawaban Responden

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Lingkungan kerja (X1)

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	5,7	5,7	5,7
KS	8	15,1	15,1	20,8
S	37	69,8	69,8	90,6
SS	5	9,4	9,4	100,0
Total	53	100,0	100,0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	8	15,1	15,1	15,1
TS	14	26,4	26,4	41,5
KS	14	26,4	26,4	67,9
S	16	30,2	30,2	98,1
SS	1	1,9	1,9	100,0
Total	53	100,0	100,0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	1,9	1,9	1,9
TS	12	22,6	22,6	24,5
KS	26	49,1	49,1	73,6
S	14	26,4	26,4	100,0
Total	53	100,0	100,0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	1,9	1,9	1,9
TS	9	17,0	17,0	18,9
KS	26	49,1	49,1	67,9
S	17	32,1	32,1	100,0
Total	53	100,0	100,0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	1,9	1,9	1,9
TS	18	34,0	34,0	35,8
KS	28	52,8	52,8	88,7
S	6	11,3	11,3	100,0
Total	53	100,0	100,0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	7	13,2	13,2	13,2
KS	7	13,2	13,2	26,4

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

S	36	67,9	67,9	94,3
SS	3	5,7	5,7	100,0
Total	53	100,0	100,0	

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	3,8	3,8	3,8
KS	13	24,5	24,5	28,3
S	32	60,4	60,4	88,7
SS	6	11,3	11,3	100,0
Total	53	100,0	100,0	

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1,9	1,9	1,9
KS	11	20,8	20,8	22,6
S	34	64,2	64,2	86,8
SS	7	13,2	13,2	100,0
Total	53	100,0	100,0	

X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	7,5	7,5	7,5
KS	17	32,1	32,1	39,6
S	25	47,2	47,2	86,8
SS	7	13,2	13,2	100,0
Total	53	100,0	100,0	

X1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	5,7	5,7	5,7
KS	23	43,4	43,4	49,1
S	20	37,7	37,7	86,8
SS	7	13,2	13,2	100,0
Total	53	100,0	100,0	

b. Disiplin Kerja (X2)**X2.1**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	8	15,1	15,1	15,1
S	37	69,8	69,8	84,9
SS	8	15,1	15,1	100,0
Total	53	100,0	100,0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1,9	1,9	1,9
KS	12	22,6	22,6	24,5
S	31	58,5	58,5	83,0
SS	9	17,0	17,0	100,0
Total	53	100,0	100,0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	3,8	3,8	3,8
KS	13	24,5	24,5	28,3
S	32	60,4	60,4	88,7
SS	6	11,3	11,3	100,0
Total	53	100,0	100,0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1,9	1,9	1,9
KS	11	20,8	20,8	22,6
S	33	62,3	62,3	84,9
SS	8	15,1	15,1	100,0
Total	53	100,0	100,0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1,9	1,9	1,9
KS	16	30,2	30,2	32,1
S	29	54,7	54,7	86,8
SS	7	13,2	13,2	100,0
Total	53	100,0	100,0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	5,7	5,7	5,7
KS	18	34,0	34,0	39,6
S	29	54,7	54,7	94,3
SS	3	5,7	5,7	100,0
Total	53	100,0	100,0	

X2.7

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	3,8	3,8	3,8
KS	4	7,5	7,5	11,3
S	38	71,7	71,7	83,0
SS	9	17,0	17,0	100,0
Total	53	100,0	100,0	

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1,9	1,9	1,9
KS	4	7,5	7,5	9,4
S	37	69,8	69,8	79,2
SS	11	20,8	20,8	100,0
Total	53	100,0	100,0	

c. Kinerja Karyawan (Y)

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	4	7,5	7,5	7,5
S	44	83,0	83,0	90,6
SS	5	9,4	9,4	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	5	9,4	9,4	9,4
S	41	77,4	77,4	86,8
SS	7	13,2	13,2	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1,9	1,9	1,9
KS	18	34,0	34,0	35,8
S	28	52,8	52,8	88,7
SS	6	11,3	11,3	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	1,9	1,9	1,9
TS	12	22,6	22,6	24,5
KS	26	49,1	49,1	73,6

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

S	14	26,4	26,4	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	1,9	1,9	1,9
TS	9	17,0	17,0	18,9
KS	26	49,1	49,1	67,9
S	17	32,1	32,1	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	1,9	1,9	1,9
TS	18	34,0	34,0	35,8
KS	28	52,8	52,8	88,7
S	6	11,3	11,3	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1,9	1,9	1,9
KS	5	9,4	9,4	11,3
S	40	75,5	75,5	86,8
SS	7	13,2	13,2	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1,9	1,9	1,9
KS	18	34,0	34,0	35,8
S	30	56,6	56,6	92,5
SS	4	7,5	7,5	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Y.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	7,5	7,5	7,5
KS	24	45,3	45,3	52,8
S	21	39,6	39,6	92,5
SS	4	7,5	7,5	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Y.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1,9	1,9	1,9
KS	3	5,7	5,7	7,5

S	32	60,4	60,4	67,9
SS	17	32,1	32,1	100,0
Total	53	100,0	100,0	



Lampiran 4 : Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

a. Lingkungan Kerja (X1)

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	LINGKUNGAN KERJA
X1.1 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 ,103 ,464 53	,151 ,281 ,098 53	,229 ,098 ,663 53	,026 ,784 ,738 53	-,039 ,784 ,738 53	-,047 ,357** ,246 53	,357** ,246 ,190 53	,246 ,076 ,174 53	,190 ,174 ,174 53	,452** ,001 ,001 53	
X1.2 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,103 ,464 53	1 ,230 ,098 53	-,061 ,663 ,261 53	-,157 ,000 ,818 53	-,577** ,291 ,017 53	,291 ,017 ,045 53	,017 ,045 ,022 53	-,045 ,750 ,878 53	-,022 ,878 ,878 53	,394** ,004 ,004 53	
X1.3 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,151 ,281 53	-,230 ,098 53	1 ,708** ,630** 53	,078** ,630** ,032 53	-,630** ,032 ,073 53	-,073 ,040 ,031 53	,040 ,031 ,223 53	-,031 ,824 ,109 53	,223 ,109 ,109 53	,480** ,000 ,000 53	
X1.4 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,229 ,098 53	-,061 ,663 53	,708** ,630** 53	1 ,584** ,162 53	-,584** ,162 ,139 53	-,162 ,139 ,053 53	-,139 ,053 ,253 53	-,053 ,253 ,253 53	,241 ,082 ,082 53	,407** ,002 ,002 53	
X1.5 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,026 ,784 53	-,039 ,784 53	-,630** ,032 53	-,078** ,630** 53	1 ,027 ,004 53	-,027 ,004 ,062 53	-,004 ,062 ,131 53	-,062 ,131 ,350 53	,113 ,421 ,421 53	,392** ,004 ,004 53	
X1.6 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,039 ,784 53	-,784 ,738 53	-,032 ,073 53	-,630** ,032 53	1 ,437** ,229 53	-,437** ,229 ,179 53	-,229 ,179 ,076 53	-,179 ,076 ,587 53	-,076 ,587 ,587 53	,476** ,000 ,000 53	
X1.7 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,047 ,357** 53	,357** ,246 53	-,032 ,073 53	-,630** ,032 53	-,437** ,229 53	1 ,425** ,458** 53	-,425** ,458** ,261 53	-,458** ,261 ,059 53	,261 ,059 ,059 53	,592** ,000 ,000 53	

X1.8 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,357** ,009 53	,017 ,901 53	,040 ,779 53	-,053 ,707 53	-,062 ,658 53	-,229 ,100 53	-,425** ,002 53	1 ,000 53	,668** ,000 53	,473** ,000 53	,628** ,000 53
---	----------------------	--------------------	--------------------	---------------------	---------------------	---------------------	-----------------------	-----------------	----------------------	----------------------	----------------------

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

X1.9	Pearson Correlation	,246	-,045	-,031	-,253	-,131	,179	,458*	,668*	1	,375*	,488*
	Sig. (2-tailed)	,076	,750	,824	,068	,350	,199	,001	,000		,006	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X1.10	Pearson Correlation	,190	-,022	,223	,241	,113	-,076	,261	,473*	,375*	1	,555*
	Sig. (2-tailed)	,174	,878	,109	,082	,421	,587	,059	,000	,006		,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
LINGKUNGAN KERJA	Pearson Correlation	,452*	,394*	,480*	,407*	,392*	,476*	,592*	,628*	,488*	,555*	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,004	,000	,002	,004	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53

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

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

b. Disiplin Kerja (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	DISIPLIN KERJA
X2.1	Pearson Correlation	1	,454**	,101	,211	,352**	,101	,273*	,000	,468**
	Sig. (2-tailed)		,001	,474	,130	,010	,473	,048	1,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2.2	Pearson Correlation	,454**	1	,364**	,448**	,323*	,245	,489**	,444**	,736**
	Sig. (2-tailed)	,001		,007	,001	,018	,077	,000	,001	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2.3	Pearson Correlation	,101	,364**	1	,634**	,434**	,471**	,317*	,095	,689**
	Sig. (2-tailed)	,474	,007		,000	,001	,000	,021	,498	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2.4	Pearson Correlation	,211	,448**	,634**	1	,422**	,425**	,280*	,268	,733**
	Sig. (2-tailed)	,130	,001	,000		,002	,002	,042	,053	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2.5	Pearson Correlation	,352**	,323*	,434**	,422**	1	,674**	,360**	,002	,714**
	Sig. (2-tailed)	,010	,018	,001	,002		,000	,008	,990	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2.6	Pearson Correlation	,101	,245	,471**	,425**	,674**	1	,149	-,141	,598**
	Sig. (2-tailed)	,473	,077	,000	,002	,000		,286	,313	,000

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

© Hak cipta dimiliki UIN Suska Riau

Y.6	Pearson Correlation	-	-	-	,630**	,584**	1	-	-	-	-	,398**
	Sig. (2-tailed)	,117	,086	,152	,000	,000		,152	,010	,015	,080	,003
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y.7	Pearson Correlation	,417**	,434**	,355**	,046	-,139	-,152	1	,380**	,370**	,379**	,561**
	Sig. (2-tailed)	,002	,001	,009	,746	,323	,277		,005	,006	,005	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y.8	Pearson Correlation	,239	,227	,210	,040	-,008	-,010	,380**	1	,424**	,124	,513**
	Sig. (2-tailed)	,084	,102	,130	,778	,957	,943	,005		,002	,378	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y.9	Pearson Correlation	,156	,271*	,135	,203	,006	-,015	,370**	,424**	1	,134	,554**
	Sig. (2-tailed)	,264	,050	,334	,145	,967	,916	,006	,002		,339	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y.10	Pearson Correlation	,201	,285*	,095	,119	,106	-,080	,379**	,124	,134	1	,454**
	Sig. (2-tailed)	,150	,038	,497	,397	,451	,567	,005	,378	,339		,001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	,470**	,509**	,371**	,635**	,478**	,398**	,561**	,513**	,554**	,454**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,006	,000	,000	,003	,000	,000	,000	,001	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53

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

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

2. Uji Reabilitas

a. Lingkungan Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,618	10

b. Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

,793	8
------	---

c. Kinerja Karyawan (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
,645	10

Lampiran 5 : Uji Asumsi Klasik**a. Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,08176395
Most Extreme Differences	Absolute	,091
	Positive	,091
	Negative	-,085
Test Statistic		,091
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

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

b. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

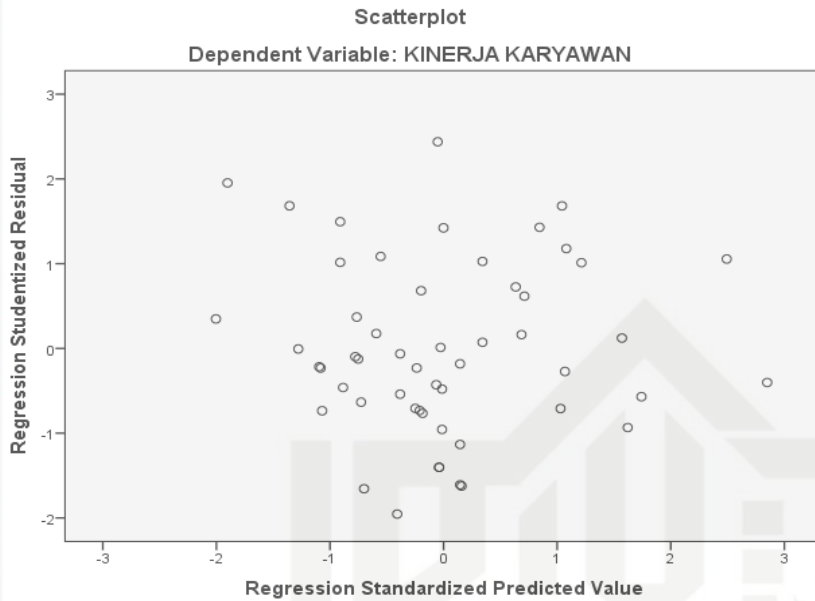
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,566	3,444		2,488	,016		
	LINGKUNGAN KERJA	,436	,083	,512	5,275	,000	,929	1,077
	DISIPLIN KERJA	,406	,092	,429	4,427	,000	,929	1,077

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

c. Uji Heterokedastisitas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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


d. Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,750 ^a	,563	,546	2,123	1,789

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

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Lampiran 6 : Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,566	3,444		2,488	,016
LINGKUNGAN KERJA	,436	,083	,512	5,275	,000
DISIPLIN KERJA	,406	,092	,429	4,427	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



Lampiran 7 : Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,566	3,444		2,488	,016
LINGKUNGAN KERJA	,436	,083	,512	5,275	,000
DISIPLIN KERJA	,406	,092	,429	4,427	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	290,570	2	145,285	32,235	,000 ^b
	Residual	225,355	50	4,507		
	Total	515,925	52			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

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

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,750 ^a	,563	,546	2,123	1,789

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

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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