

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI  
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. INDOJAYA AGRINUSA FARM 3 KECAMATAN  
TAPUNG KABUPATEN KAMPAR**

**SKRIPSI**



Oleh:

**LILIS RIAU VITA**  
**NIM. 11671202297**

**UIN SUSKA RIAU**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**2023/ 1444 H**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI  
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. INDOJAYA AGRINUSA FARM 3 KECAMATAN  
TAPUNG KABUPATEN KAMPAR**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi (SE) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



**UIN SUSKA RIAU**

**OLEH:**

**LILIS RIAU VITA**  
**NIM. 11671202297**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
KONSENTRASI SUMBER DAYA MANUSIA  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**PEKANBARU**

**2023**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

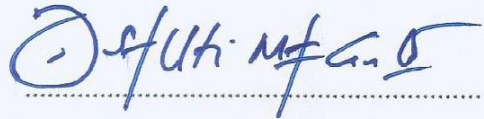
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

### LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

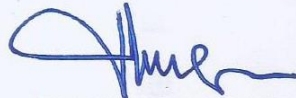
Nama : Lilis Riau Vita  
NIM : 11671202297  
Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial  
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indojaya Agrinusa Farm 3 Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar  
Tanggal Ujian : 5 Juli 2023

#### Tim Penguji

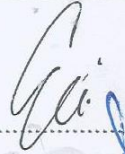
Ketua  
Astuti Meflinda, SE, MM



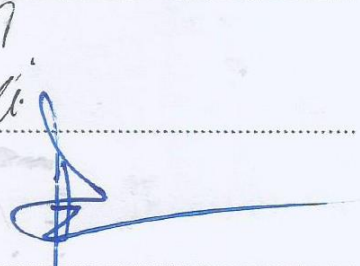
Sekretaris  
Saipul Al Sukri, SE, M.Si



Penguji 1  
Sahwitri Triandani, SE, M.Si



Penguji 2  
Desvi Emti, SE, M.Si



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 : LILIS RIAU VITA  
NIM : 11671202297  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
SEMESTER : XIV (EMPAT BELAS)  
JUDUL : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDOJAYA AGRINUSA FARM 3 KECAMATAN TAPUNG KABUPATEN KAMPAR

**DISETUJUI OLEH**

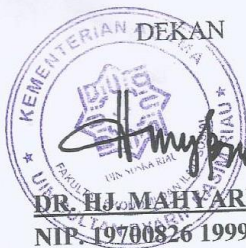
PEMBIMBING

**ZULHAIDA, SE, MM**  
NIP. 1974120142014112001

MENGETAHUI

KETUA PRODI S1 MANAJEMEN

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



**DR. HJ. MAHYARNI, SE, MM**  
NIP. 19700826 199903 2 001

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 : Lilis Riau Vito  
NIM : 11671202297  
Tempat/Tgl. Lahir: Kento Darussalam, 06 Mei 1998  
Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu sosial  
Prodi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\*:  
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI  
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. INDOJAYA AGRINUSA FARM 3 KECAMATAN  
TAPUNG KABUPATEN KAMPAR

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, 10 Juli 2023  
Yang membuat pernyataan  
  
Lilis Riau Vito  
NIM : 11671202297

\*pilih salah satu sasuaijenis karya tulis

## ABSTRAK

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDOJAYA AGRINUSA FARM 3 KECAMATAN TAPUNG KABUPATEN KAMPAR

Oleh :

LILIS RIAU VITA  
NIM. 11671202297

Penelitian ini dilakukan di PT. Indojoya Agrinusa Farm 3. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh lingkungan kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indojoya Agrinusa Farm 3. Jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dilakukan menggunakan data primer yang dikumpulkan dari responden melalui kuesioner, adapun responden terdiri dari 64 karyawan PT. Indojoya Agrinusa Farm 3. Kemudian dilakukan uji hipotesis menggunakan regresi linear berganda untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan bantuan SPSS Versi 20.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $T_{hitung} = 3.196 > T_{tabel} = 2.000$  dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $sig < 0,05$ ), komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $T_{hitung} = 4.998 > T_{tabel} = 2.000$  dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $sig < 0,05$ ) dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $T_{hitung} = 3.614 > T_{tabel} = 2.000$  dan nilai signifikansi sebesar 0,002 ( $sig < 0,05$ ). Secara simultan variabel lingkungan kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indojoya Agrinusa Farm 3 dengan nilai  $F_{hitung} = 26.144 > F_{tabel} = 3.15$  dengan tingkat signifikansi 0,000. Sumbangan pengaruh variabel independen (Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) adalah berkategori kuat yakni sebesar 56,7%, sedangkan sisanya 43,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan**

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## ABSTRACT

# **THE INFLUENCE OF THE WORK ENVIRONMENT, ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF PT. INDOJAYA AGRINUSA FARM 3**

By :

**LILIS RIAU VITA**  
**NIM. 11671202297**

*This research was conducted at PT. Indojaya Agrinusa Farm 3. The purpose of this research is to see the influence of the work environment, organizational commitment and work discipline on the performance of employees of PT. Indojaya Agrinusa Farm 3. This type of research is descriptive quantitative. This research was carried out using primary data collected from respondents through questionnaires, even though the respondents consisted of 64 employees from PT. Indojalyal Algrinusal Falrm 3. Then a hypothesis test was carried out using multiple linear regression to see the effect of the independent variable on the dependent variable with the balance of SPSS Version 20.0. The results of the study show that the work environment has a significant effect on physical performance with a T count = 3.196 > T table = 2.000 with a significant value of 0.000 (sig <0.05), organizational commitment to social palsial has a significant effect on performance kalryalwaln with a value of Tcount = 4.998 > Ttalbel = 2.000 with a significant value of 0.000 (sig <0.05) in work discipline, palrsiall has a significant effect on performance, initially with a T count = 3,614 > T talbel = 2,000 with a significant value of 0.002 ( sig < 0.05). Simultaneously the variables of work environment, organizational commitment and work discipline affect the employee performance of PT. Indojalyal Algrinusal Falrm 3 with F count = 26.144 > F count = 3.15 with a significance level of 0.000. The contribution of independent valrialble influences (Work Environment, Organizational Commitment and Work Discipline) to the dependent valrialble (physical performance) is also in the quality category, namely 56.7%, while the remaining 43.3% is influenced by other valrialbles that were not falsified in this study.*

**Keywords: Work Environment, Organizational Commitment, Work Discipline, Employee Performance**

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

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim*

*Alhamdulillah Rabbil Alamin. Wasshalatu Wasssalamu Ala Asyrafil Anbiya Wal Mursalin Wa Ala Alihi Wa Shahbihi Ajmain.* Puji syukur kehadiran Allah SWT, yang dengan rahmatnya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indojaya Agrinusa Farm 3. Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar”. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi Tugas Akhir di Jurusan Manajemen (S1), Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan proposal penelitian tidak dapat diselesaikan tanpa dukungan, bimbingan, bantuan serta doa dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi khususnya terima kasih yang tersayang dan teristimewa keluargaku, Ayahanda Panut Riyanto dan Ibunda Jumarni tercinta yang telah memberikan dukungan secara moril maupun materil serta doa yang tulus demi penyelesaian skripsi ini. Pada kesempatan kali ini penulis ingin berterima kasih kepada :

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

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

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

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku ketua prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Ibu Zulhaida, SE, MM sebagai dosen konsultasi dan sekaligus dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu, membuka pikiran peneliti, memberi upah kerja, bimbingan, arahan, saran-saran kepada peneliti sehingga peneliti berhasil menyelesaikan skripsi.

Ibu Qomariah L, SE, M.Msi selaku penasehat akademis yang telah banyak membantu dalam memberikan sumbangan saran dan pemikiran dalam pengembangan ilmu dan pengetahuan saya sebagai mahasiswa fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

7. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat kepada peneliti selama masa perkuliahan.

8. Seluruh pegawai Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan bantuan selama perkuliahan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Pimpinan dan karyawan PT. Indojoya Agrinusa Farm 3 yang telah memberikan izin untuk meneliti di perusahaan tersebut.

Teman-teman yang selama ini selalu ada buat penulis, Teman-teman seperjuangan lokal Manajemen angkatan 2016 yang tidak akan pernah penulis lupakan dan selalu memberikan upah kerjadan kenangan terindah kepada penulis.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, apabila ada kesalahan dalam penulisan kripsi ini, penulis meminta maaf yang sebesar-besarnya.

Pekanbaru, Juli 2023  
Penulis

LILIS RIAU VITA  
NIM. 11671202297



UIN SUSKA RIAU

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>iii</b>
<b>ABSTRAC</b> .....	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kinerja.....	11
2.1.1. Definisi Kinerja .....	11
2.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	12
2.1.3. Indikator Kinerja .....	15
2.1.4. Penilaian Kinerja .....	15
2.1.5. Tujuan Penilaian Kinerja.....	16
2.2 Lingkungan Kerja.....	17
2.2.1 Definisi lingkungan kerja .....	17
2.2.2 Jenis Jenis Lingkungan Kerja.....	18
2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja Fisik .....	19
2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik .....	21
2.3 Komitmen Organisasi.....	22
2.3.1 Definisi Komitmen Organisasi.....	22
2.3.2 Aspek-Aspek Komitmen Organisasi .....	22
2.3.3 Indikator Komitmen Organisasi .....	23

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

2.4	Disiplin Kerja .....	24
2.4.1	Pengertian Disiplin Kerja .....	24
2.4.2	Macam-Macam Disiplin Kerja .....	26
2.4.3	Fungsi Disiplin Kerja .....	27
2.4.4	Pendekatan Disiplin Kerja.....	29
2.4.5	Indikator Disiplin Kerja .....	31
2.5	Pandangan Islam .....	32
2.5.1	Pandangan Islam Tentang Kinerja Karyawan .....	32
2.5.2	Pandangan Islam Tentang Lingkungan Kerja .....	33
2.5.3	Pandangan Islam Tentang Komitmen Organisasi .....	34
2.5.4	Pandangan Islam Tentang Disiplin Kerja.....	36
2.6	Penelitian Terdahulu .....	37
2.7	Kerangka Penelitian .....	41
2.8	Konsep Operasional Variabel .....	41
2.9	Hipotesis Penelitian.....	43
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>		
3.1	Lokasi Penelitian.....	44
3.2	Jenis dan Sumber Data .....	44
3.3	Populasi dan Sampel .....	45
3.4	Skala Pengukuran Data .....	46
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	46
3.6	Metode Analisis Data.....	47
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN</b>		
4.1	Sejarah Singkat PT. Indojoya Agrinusa Farm III.....	55
4.2	Struktur Organisasi.....	56
4.3	Aktivitas Perusahaan dan Daerah Pemasaran .....	58
4.4	Lokasi Perusahaan.....	59
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>		
5.1	Hasil Penelitian .....	60
5.2	Karakteristik Responden .....	60
5.3	Deskripsi Variabel.....	63
5.4	Hasil Pengujian Instrumen .....	69

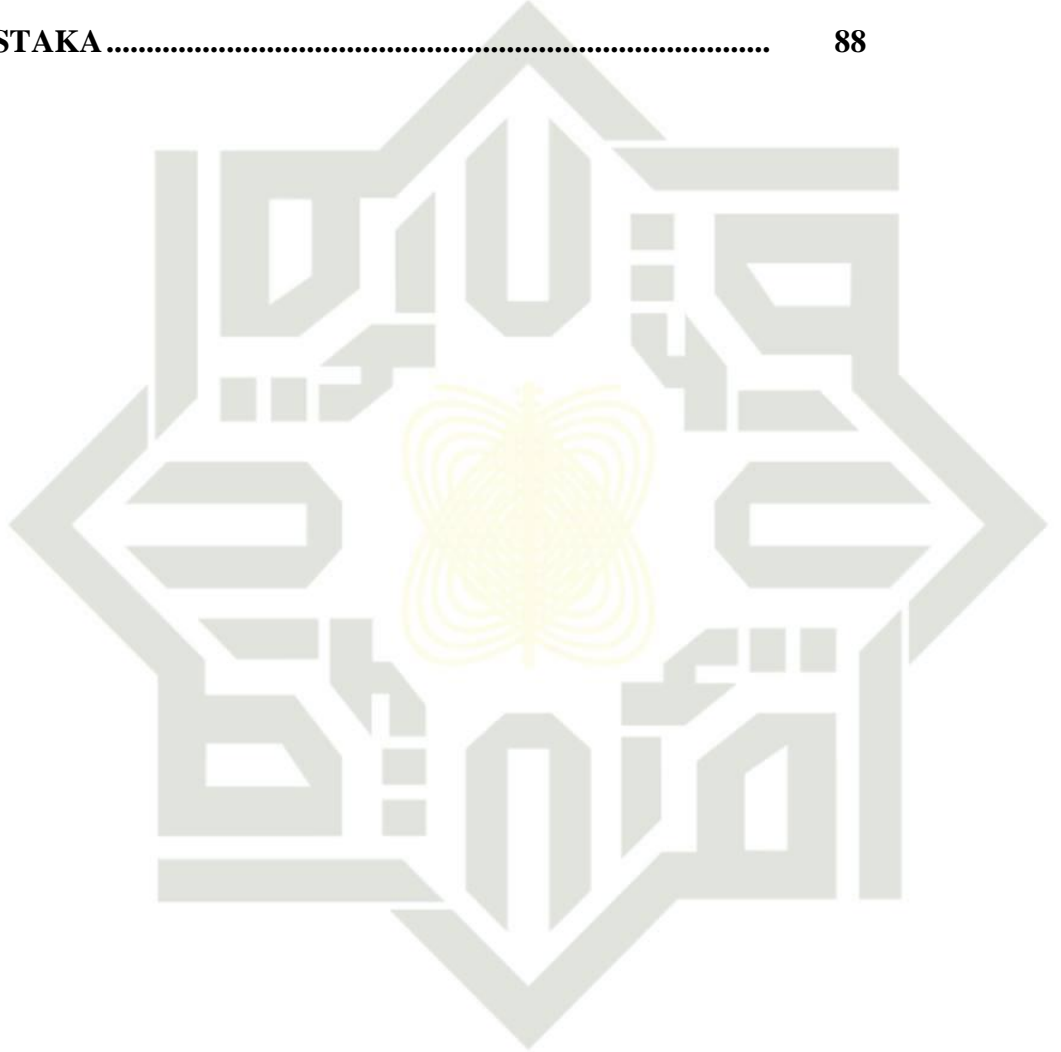
5.5 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	74
5.6 Analisis Regresi Berganda .....	77
5.7 Pembahasan.....	82

## **BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN**

6.1 Kesimpulan .....	86
6.2 Saran.....	86

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>88</b>
-----------------------------	-----------

## **LAMPIRAN**



UIN SUSKA RIAU

### **Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tingkat Produksi pada PT. Indojoya Agrinusa Farm 3 2018-2022	2
Tabel 1.2. Tingkat Produksi pada PT. Indojoya Agrinusa Farm 3 2018-2022	4
Tabel 1.3. Penilaian Kinerja Karyawan PT. Indojoya Agrinusa Farm 3 2018-2022.....	5
Tabel 1.4. Tingkat Absensi Karyawan PT.Indojoya Agrinusa.....	6
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu .....	37
Tabel 2.2. Konsep Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	42
Tabel 3.1. Tabel Klasifikasi Alat Ukur .....	46
Tabel 5.1. Jumlah Karyawan Berdasarkan Usia .....	61
Tabel 5.2. Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
Tabel 5.3. Jumlah Karyawan Berdasarkan Pendidikan.....	62
Tabel 5.4. Nilai Interval dan Kategori/Keterangan Jawaban Responden .....	63
Tabel 5.5. Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja.....	64
Tabel 5.6. Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi .....	65
Tabel 5.7. Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja .....	67
Tabel 5.8. Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan.....	68
Tabel 5.9. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja.....	70

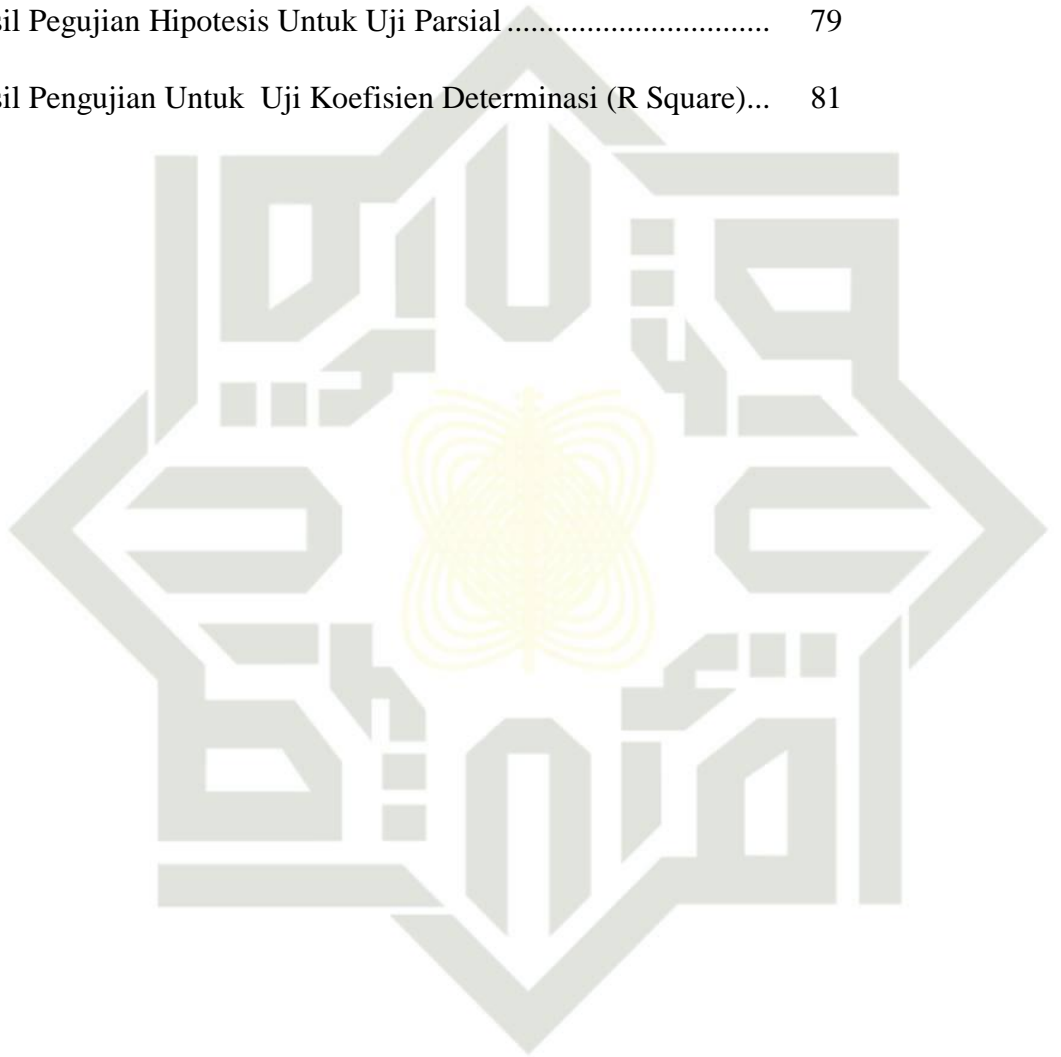
### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tabel 5.10. Hasil Uji Reliabilitas.....	73
Tabel 5.11. Uji Multikolinieritas Coefficient.....	75
Tabel 5.12 Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi linier Berganda .....	77
Tabel 5.13. Hasil Pegujian Hipotesis Untuk Uji Simultan Dengan F- Test...	78
Tabel 5.14 Hasil Pegujian Hipotesis Untuk Uji Parsial .....	79
Tabel 5.15 Hasil Pengujian Untuk Uji Koefisien Determinasi (R Square)...	81



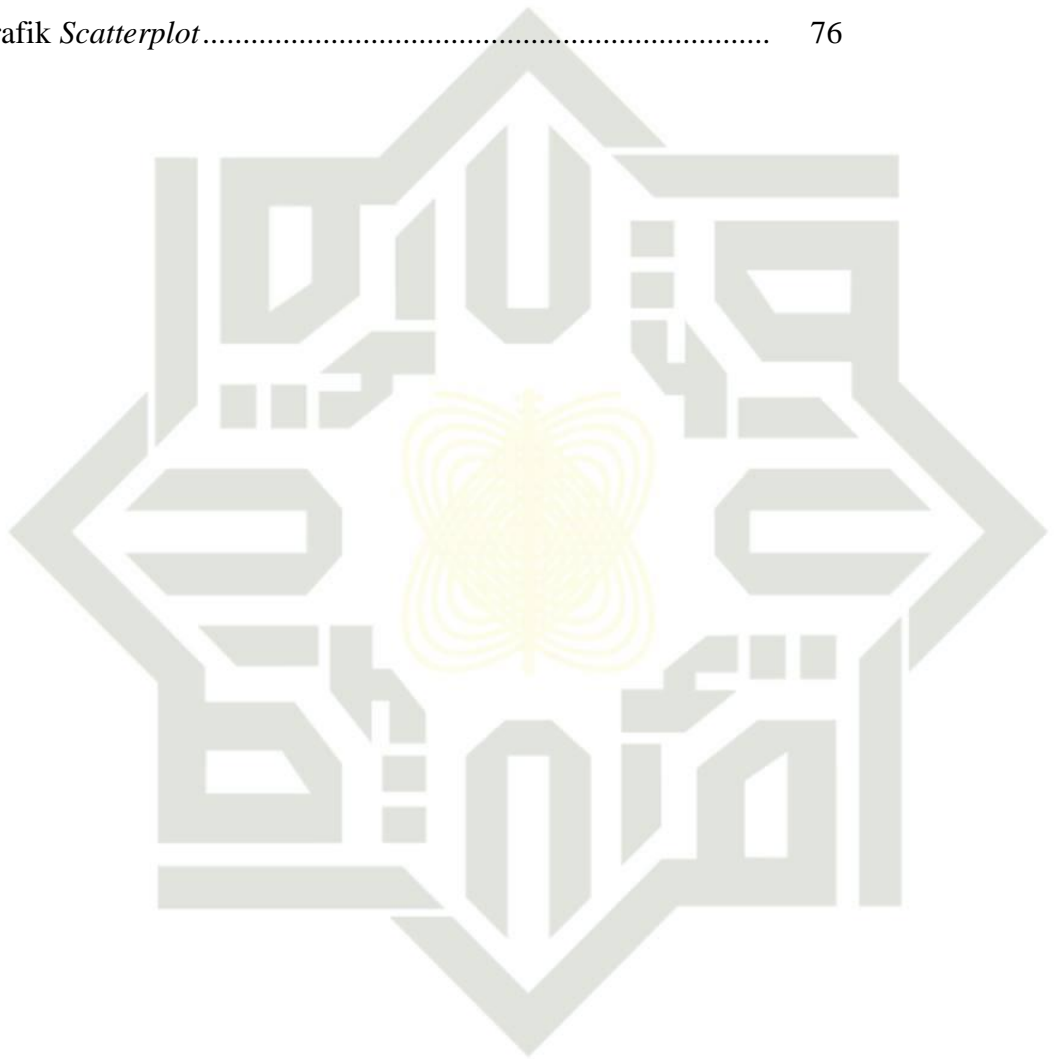
UIN SUSKA RIAU

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian.....	41
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Indojoya Agrinusa Farm III.....	57
Gambar 5.1 Grafik Normal Probability P-Plot .....	74
Gambar 5.2 Grafik <i>Scatterplot</i> .....	76

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### I. Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, Manajemen sumber daya manusia merupakan program aktivitas untuk mendapatkan sumber daya manusia, mengembangkan, memelihara dan menyala gunakan untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya.

Kemajuan suatu organisasi tergantung dari sumber daya manusia didalamnya. Sumber daya manusia merupakan kumpulan orang-orang yang memiliki kemampuan dan mencuruhkan seluruh tenaga untuk memajukan organisasinya. Kemajuan organisasi dilihat dari bagus atau tidaknya kinerja dari pegawai tersebut, semakin bagus kinerja pegawai tersebut maka organisasi akan semakin maju dan begitu juga sebaliknya.

Pada penelitian ini, penulis meneliti sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri, yaitu industri telur ayam. Perusahaan ini berada di desa Pantai Germin. Perusahaan ini yaitu PT. Indojoya Agrinusa. PT. Indojoya Agrinusa. PT. Indojoya Agrinusa Farm 3 adalah anak perusahaan dari PT. Japfa Comfeed

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Indonesia Tbk, dan berkantor pusat di Medan, Sumatera Utara. PT. Indojoya Agrinusa Farm 3 yang berada di Dusun I Desa Pantaicermin Kec. Tapung Kab. Kampar secara umum bergerak memproduksi telur ayam dengan angka yang cukup besar tersebut, tentu ini semua tidak terlepas dari campur tangan dari pengelola perusahaan yang berkompeten dengan manajemen perusahaan yang bagus

Penelitian ini meneliti kinerja karyawan PT. Indojoya Agrinusa yang mana kinerja merupakan tolak ukur keberhasilan dari organisasi dan keberlangsungan organisasi tersebut. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas oleh seseorang atau sekelompok orang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. **Moeheriono (2018)** menyatakan kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. PT. Indojoya Agrinusa Farm 3 merupakan perusahaan multi nasional yang bergerak dibidang peternakan yang memproduksi ternak ayam. Mulai dari menternak anak-anak ayam sampai ayam bertelur. Jumlah karyawan PT. Indojoya Agrinusa Farm 3 tahun 2022 sebanyak 64 orang terdiri dari karyawan bagian kantor dan karyawan luar sebagai marketing dan pengantar telur. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.1. Data Bagian-bagian Karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Farm 3 2018-2022**

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Head Of	1
2	PTD Manager	1
3	Purchasing Manager	1
4	F&A Manager	1
5	P & GA Manager	1
6	PPL PTD	1
7	Staff Manager	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.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	Jabatan	Jumlah Karyawan
8	Kepala	4
10	KO. Trading	23
11	Driver	9
12	Marketing LB	15
13	F&A Supervisor	1
14	ADM	7
15	Staff	22
Jumlah		88

Sumber: PT. Indojaya Agrinusa Farm 3 (2023)

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah karyawan keseluruhan terdiri dari 88 orang. Dalam penelitian ini hanya meneliti karyawan bagian kantor dalam produksi telur. Sedangkan bagian driver dan marketing tidak diteliti. Jadi total karyawan bagian kantor produksi telur yang diberikan kuesioner sebanyak 64 orang. *Head Of* fungsinya adalah mengatur atau mengelola orang yang ada dalam tanggungjawabnya. *PTD Manager* fungsinya adalah melaksanakan kegiatan transfer sesuai standar operasional, sehingga kegiatan operasional transfer dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien dan perusahaan untuk menghasilkan DOC yang berkualitas dapat dicapai secara optimal. *Purchasing Manager* fungsinya adalah mengevaluasi supplier, negosiasi kontrak, mereview kualitas produk, dan sering mengawasi agen dan staf pembeli. *F&A Manager* fungsinya adalah Melakukan fungsi pengawasan transaksi keuangan guna memastikan semua proses dan transaksi keuangan dijalankan sesuai SOP perusahaan. Melakukan analisa keuangan dan analisa terkait lainnya untuk menentukan strategi pemasaran bersama dengan divisi lain.

*P & GA Manager* fungsinya adalah bertanggung jawab mengurus berbagai hal yang berhubungan dengan kegiatan operasional perusahaan. *PPL PTD* fungsinya adalah sebagai *Informator*, *Enumerator* (pendataan), *Motivator*, *Mentor* (pendamping) koperasi serta *Mediator* (Penghubung/Jembatan) koperasi dengan

stakeholder. Staff Manager fungsinya adalah memastikan company memiliki management yang baik. Kepala Staff fungsinya adalah memimpin dan membuat rencana kerja, memberi petunjuk kepada bawahan. KO. Trading fungsinya adalah barang yang menyimpan dan menjual barang dagangan dengan tujuan mencari keuntungan. F&A Supervisor fungsinya adalah bertanggung jawab atas pembuatan jurnal dan laporan keuangan, melakukan koordinasi dengan departemen lain untuk pembuatan budget tahunan. ADM fungsinya adalah mengumpulkan dan mengolah data yang nantinya dimanfaatkan untuk penyusunan atau perencanaan sebuah kegiatan atau hal tertentu lainnya. Staff fungsinya adalah Memberikan bantuan dalam porsi terbesar terhadap bidang tugas pimpinan dalam arti leading – dibidang administrasi (*organic function of manager*). Kinerja karyawan PT. Indojoya Agrinusa Farm 3 dapat dilihat dari hasil produksi yang dicapai oleh perusahaan pada tabel berikut:

**Tabel 1.2. Tingkat Produksi pada PT. Indojoya Agrinusa Farm 3 2018-2022**

No	Tahun	Target dari Perusahaan (%)	Pencapaian Telur (Butir)	Realisasi yang dicapai (%)
1	2018	21.230.200	19.744.288	93
2	2019	23.381.500	21.043.148	90
3	2020	23.492.600	21.613.392	92
4	2021	23.583.500	21.225.251	90
5	2022	23.603.700	21.715.202	92

Sumber: PT. Indojoya Agrinusa Farm 3 (2023)

Berdasarkan pada Tabel 1.2, Dapat dilihat dari pencapaian produksi telur ayam 5 tahun terakhir, yang menunjukkan bahwa mengalami fluktuatif. Hasil produksi telur menunjukkan kinerja karyawan karena belum mencapai target yang diberikan oleh perusahaan. Setiap tahunnya pencapaian yang dihasilkan mengalami Fluktuasi. Dimana pada tahun 2018 dengan pencapai produksi telur ayam paling tinggi. Pada tahun 2019 dan 2020 dengan pencapaian paling rendah.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Selain dari jumlah produksi, perusahaan juga memiliki beberapa kriteria penilaian kinerja karyawan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1.3. Penilaian Kinerja Karyawan PT. Indojaya Agrinusa Farm 3 2018-2022**

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Penilaian Kinerja Karyawan			
			Sangat Baik (> 80)	Baik (70 – 79.99)	Cukup (50 – 69.99)	Kurang (< 50)
1	2018	56	4	23	24	5
2	2019	59	5	26	24	4
3	2020	62	5	20	31	6
4	2021	64	4	21	33	6
5	2022	64	5	28	26	5

Sumber: PT. Indojaya Agrinusa Farm 3 (2023)

Berdasarkan dari tabel tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan PT. Indojaya Agrinusa Farm 3 belum dapat memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dimana kinerja para karyawan berada pada kinerja yang baik dan cukup, yang seharusnya dapat ditingkatkan lagi ke kinerja yang sangat baik agar dapat mencapai tujuan dan target dari perusahaan secara optimal.

Rendahnya kinerja karyawan disebabkan lingkungan kerja yang masih kurang maksimal. Seperti kurangnya fasilitas pendukung yaitu penyediaan masker dan sepatu boot yang tidak diganti, sehingga mempengaruhi pekerjaan yang kurang maksimal dan kurangnya kendaraan untuk pengantaran telur ke konsumen sehingga mengalami keterlambatan waktu yang tepat dalam mengantar telur.

Selanjutnya rendahnya kinerja juga dipengaruhi komitmen organisasi yang menunjukkan bahwa masih ada beberapa karyawan yang tidak berkomitmen dalam bekerja. Seperti ada sebagian karyawan yang tidak memiliki loyalitas terhadap perusahaan dilihat dari karyawan yang tidak mengikuti semua kegiatan yang ada di perusahaan dan rendahnya rasa rela berkorban pada karyawan. Hal ini dapat dilihat dari karyawan tidak mau menggantikan teman lain dalam

menyelesaikan pekerjaan dan tidak mau lembur bekerja untuk mencapai kinerja yang maksimal dengan alasan keluarga.

Dalam wawancaranya, bapak Syahril Efendi selaku Personalia & General Affair (P & GA), memaparkan bahwa masih banyaknya karyawan yang belum bisa bekerja secara efektif dan efisien. Apalagi karyawan yang masih baru dan bekerja kurang dari 4 tahun. Produktifitas kinerja mereka masih kalah jauh dibandingkan para senior mereka, mereka masih lamban dalam menguasai pekerjaan dan sering terjadi kesalahan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Tetapi seiring berjalannya waktu dengan diberikannya pelatihan dan jam terbang yang terus dijalaninya, para karyawan tersebut kinerjanya mulai membaik.

Selain fenomena di atas, juga terdapat permasalahan lain pada karyawan PT. Indojoya Agrinusa berdasarkan hasil wawancara penulis dengan staf HRD perusahaan diketahui bahwa masih banyak karyawan yang datang tidak tepat waktu ketempat kerja dan masih banyak karyawan yang tidak mentaati peraturan yang dibuat perusahaan, seperti bekerja selesai sampai jam 5 tetapi karyawan sudah selesai bekerja saat pukul 3 dan 4. Untuk melihat disiplin kerja karyawan dapat dilihat pada tabel 1.4

**Tabel 1.4. Tingkat Absensi Karyawan PT.Indojaya Agrinusa**

TAHUN	JUMLAH KARYAWAN	TINGKAT KETERLAMBATAN ABSENSI (%)
2018	108	35%
2019	108	63%
2020	108	45%
2021	108	52%

Sumber PT.Indojaya Agrinusa Farm 3 (2023)

Dari Tabel 4. di atas dapat diketahui tingkat absensi karyawan sangat tinggi hal ini dikarenakan karyawan sering telat datang ketempat kerja dan karyawan tidak melakukan absensi pada saat datang ketempat kerja karena telat

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

datang ketempat kerja. Jika hal tersebut masih berlangsung maka akan berdampak pada kemajuan perusahaan karena karyawan banyak yang tidak mentaati peraturan yang dibuat perusahaan.

Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah yang bersumber dari individu itu sendiri dan bersumber dari organisasi. Dari individu itu sendiri bagaimana individu tersebut memotivasi dirinya melakukan pekerjaan lebih baik lagi dan bagaimana komitmen karyawan dalam memajukan organisasi. Sementara itu faktor dari organisasi dipengaruhi oleh kepemimpinan, budaya dan lingkungan serta fasilitas-fasilitas kerja di dalam menunjang kinerja organisasi tersebut (**Moeheriono 2018**).

Berdasarkan pernyataan di atas salah satu faktor yang terjadi pada karyawan PT. Indojoya Agrinusa adalah lingkungan kerja. Menurut **Sedarmayati (2019:21)** lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok". Fenomena yang terjadi pada karyawan PT. Indojoya Agrinusa berdasarkan hasil wawancara penulis dengan pimpinan perusahaan diketahui bahwa lingkungan kerja perusahaan masih kurang baik dan bersih serta kurangnya fasilitas didalam menunjang pekerjaan.

Selain lingkungan kerja, faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi (**Kreitner Knicky dalam Wibowo 2017**). Seseorang yang memiliki komitmen tinggi, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

waktunya untuk pekerjaannya, dan apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan yaitu dengan adanya suatu kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi karyawan yang baik pada perusahaan. Karyawan yang memang memiliki jiwa komitmen yang tinggi, tidak akan meninggalkan pekerjaannya tersebut, karena di dalam jiwanya memiliki semangat dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan untuk lebih baik.

Selain komitmen organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin adalah suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada aturan pimpinan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. **(Siagian dalam Sutrisno 2017).**

Disiplin kerja yang diterapkan dalam perusahaan dimaksudkan agar semua karyawan yang ada didalamnya bersedia dan sukarela menaati seluruh peraturan yang berlaku. Jika semua karyawan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atau yang telah disepakati. Maka sikap disiplin sangat dibutuhkan karena dapat membantu suatu kegiatan agar dapat berjalan dengan lancar sesuai yang diharapkan sehingga dapat menjadi modal utama untuk mencapai tujuan organisasi.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Disiplin kerja karyawan di PT. Indojoya Agrinusa Farm 3 terlihat dari beberapa fenomena seperti: 1) kurangnya ketaatan karyawan dalam menggunakan peralatan kerja karena ada beberapa karyawan yang tidak menggunakan masker saat kerja, tidak menggunakan pakaian yang sudah ditetapkan perusahaan, (2) ada beberapa karyawan yang datang kerja tidak tepat waktu dan lain sebagainya.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDOJAYA AGRINUSA FARM 3.”**

### 1.2 Perumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indojoya Agrinusa Farm 3 ?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indojoya Agrinusa Farm 3 ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indojoya Agrinusa Farm 3?
4. Apakah lingkungan kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Indojoya Agrinusa Farm 3 ?

### 1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indojoya Agrinusa Farm 3.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indojoya Agrinusa Farm 3.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indojoya Agrinusa Farm 3.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, komitmen organisasi, disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Indojoya Agrinusa Farm 3.

#### 1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, untuk mengetahui faktor disiplin, komitmen, lingkungan kerja sehingga dapat menjadi pertimbangan perusahaan dalam mengidentifikasi masalah mengenai variabel-variabel yang kemudian dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi masyarakat dan mahasiswa, untuk menambah informasi mengenai pentingnya disiplin, komitmen serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi lembaga pendidikan, dapat memberikan referensi kepustakaan berupa informasi ilmu dan wawasan secara tertulis mengenai variabel-variabel yang dibahas dalam penelitian inidan memberikan informasi tambahan terhadap penelitian yang sudah ada.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### 2.1.1 Definisi Kinerja

Menurut **Mangkunegara (2019)** istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut **Meheriono (2018)** kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah segala sesuatu capaian karyawan dalam memberikan seluruh kemampuannya untuk memperoleh hasil yang sebaik-baiknya dengan mempertimbangkan kuantitas dan kualitas sehingga diperoleh efektivitas dan efisiensi dalam semua kegiatan dan dapat mendorong berkembangnya suatu perusahaan kearah yang lebih maju (**Sihaloho dan Siregar, 2019**).

Kinerja pegawai merupakan suatu kombinasi dari kesempatan, kemampuan, dan usaha yang dinilai dari hasil kerja dan juga merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas yang dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti halnya standar hasil

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

kerja, target dan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya yang telah disepakati bersama (Ahmad, et al., 2022).

## 2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Dibawah ini merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Kasmir (2020) adalah sebagai berikut:

### 1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

### 2. Pengetahuan

Maksudnya disini adalah pengetahuan tentang suatu pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

### 3. Rancangan Kerja

Adalah rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan dalam menjalankan pekerjaan tersebut secara

tepat dan benar. Demikian pula sebaliknya, maka dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

#### 4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda-beda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh dengan penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

#### 5. Motivasi Kerja

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

#### 6. Kepemimpinan

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

#### 7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap dari seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

#### 8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

#### 9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan sesudah melakukan pekerjaan. Jika merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya akan baik pula.

#### 10. Lingkungan Kerja

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

#### 11. Loyalitas

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

#### 12. Komitmen

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

#### 13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

### 2.1.3 Indikator Kinerja

**Mangkunegara (2019)** mengemukakan bahwa terdapat lima indikator kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan
2. Kuantitas merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru
3. Tanggung jawab menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
4. Keandalan adanya keandalan dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.
5. Kerjasama kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.

### 2.1.4 Penilaian Kinerja

**Rivai (2019)** mengelompokkan aspek-aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja berdasarkan faktor yang paling umum muncul terhadap formulir penilaian

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 pada 61 Perusahaan dari 125 perusahaan di USA dalam studi Lazer dan Wikstrom. Adapun pengelompokkan aspek-aspek tersebut diantaranya adalah:

- 1) Kemampuan teknis yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
- 2) Kemampuan konseptual yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing kedalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi, serta tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.
- 3) Kemampuan hubungan interpersonal yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi pegawai, melakukan negosiasi dan lain-lain

#### 2.1.5 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja menurut **Marwansyah (2019)** adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengukur kinerja secara fair dan objektif berdasarkan persyaratan pekerjaan ini memungkinkan karyawan yang efektif untuk mendapat imbalan atas upaya mereka dan karyawan yang tidak efektif mendapat konsekuensi sebaliknya atas kinerja buruk.
- b. Untuk meningkatkan kinerja dengan mengidentifikasi tujuan-tujuan pengembangan yang spesifik.
- c. Untuk mengembangkan tujuan karier sehingga karyawan dapat selalu menyesuaikan diri dengan tuntutan dinamika organisasi.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

## 2.2 Lingkungan Kerja

### 2.2.1 Definisi lingkungan kerja

Menurut **Bahri (2018)** lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Lingkungan kerja menurut **Afandi (2018)** adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, penilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut **Nuraini (2013)** lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar. bahwa suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula. Dari pendapat tersebut dapat diterangkan bahwa terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada dalam organisasi tersebut.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

## 2.2.2 Jenis Jenis Lingkungan Kerja

Menurut **Sarwoto dalam Sidanti (2018)** secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yakni :

### 1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti; pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya; temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, dan lain-lain.

### 2. Lingkunga kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama dalam perusahaan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

## 2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

### 1. Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan warna hendaknya memberi manfaat sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya menggunakan warna yang lembut.

### 2. Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

### 3. Udara

Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

### 4. Suara

Bunyi yang berlebihan bisa mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising

tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Kemampuan organisasi didalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising tersebut, juga merupakan salah satu faktor yang menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.

#### 5. Ruang

Karyawan yang bekerja sebaiknya mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

#### 6. Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

## 7. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

**2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik**

Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu:

1. Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
2. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
3. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
4. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
5. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Kedua jenis lingkungan kerja di atas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih

baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja karyawan bisa akan lebih maksimal. Peran seorang pemimpin benar-benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja yang baik agar mampu meningkatkan kinerja karyawan.

## 2.3 Komitmen Organisasi

### 2.3.1 Definisi Komitmen Organisasi

**Hasan (2018)** menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah keinginan atau individu untuk menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi. Komitmen karyawan terhadap organisasi akan terbentuk apabila organisasi mampu memuaskan harapan-harapan karyawan terhadap organisasi (**Sabir, et al, 2019**).

Edy Sutrisno menyebutkan, Luthans yang menyatakan komitmen organisasi merupakan: (1) keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, (2) kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, (3) suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.

### 2.3.2 Aspek-Aspek Komitmen Organisasi

**Sopiah (2018)** menyebutkan bahwa ada tiga komponen komitmen organisasional, yaitu:

1. *Affective commitment*, terjadi apabila apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.
2. *Continuance comitmen*, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. *Normative commitment*, timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Uraian aspek-aspek komitmen organisasional di atas dapat disimpulkan yaitu memiliki tiga aspek *affective comitmen*, *continuance comitmen* dan *normative ommitment* yang didalamnya mengandung unsur daripada terwujudnya sebuah komitmen dengan adanya ikatan emosional, bertahannya karyawan atau anggota organisasi yang membutuhkan sebuah keuntungan untuk memenuhi kebutuhan finansialnya dan kesadaran seorang anggota bahwa komitmen terhadap organisasi adalah hal yang harus dilakukannya.

### 2.3.3 Indikator Komitmen Organisasi.

Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. **Luthans (2018)** mengidentifikasi indikator komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. Rasa bangga yaitu perasaan bangga atas organisasi dan internalisasi tujuan organisasi.
2. Ikatan kuat terhadap organisasi yaitu memiliki ikatan terhadap suatu organisasi.
3. Menghabiskan sisa karir pada organisasi yaitu selalu berkarir di suatu organisasi tertentu.
4. Kebutuhan akan pekerjaan yaitu mmeiliki kebutuhan terhadap pekerjaan dengan bekerja dengan maksimal.

5. Rela Berkorban yaitu mau berjuang demi kemajuan organisasi
6. Loyalitas yaitu pengabdian seseorang terhadap suatu organisasi.

## 2.4 Disiplin Kerja

### 2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

**Farida (2018)** menyatakan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas tugas yang diberikan kepadanya. Masalah kedisiplinan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam segala kegiatan yang dilakukan oleh manusia, terutama dalam usaha meningkatkan perbaikan pekerjaan dan mutu. **Mangkunegara (2019)** menyatakan bahwa disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. **Hasibuan (2019)** Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun organisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan ini diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya
3. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan
4. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, sendau gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidak mampuan, dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidak taatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

Meskipun bukan hal yang mustahil bahwa menghindarkan kondisi-kondisi yang memerlukan disiplin itu lebih baik daripada program pendisiplinan yang paling memuaskan, namun disiplin itu sendiri menjadi penting karena manusia dan kondisinya yang tidak sempurna, seharusnya mempunyai tujuan positif.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal.

Menurut penulis disiplin adalah suatu sikap menghormati dan menghargai suatu peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi-sanksi apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

#### 2.4.2 Macam-Macam Disiplin Kerja

Macam-macam disiplin kerja, yaitu:

##### 1. Disiplin *preventif*

Disiplin *preventif* adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan. Dengan cara itu, para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen. Adapun aturannya seperti : kehadiran, penggunaan jam kerja, ketetapan waktu, penyelesaian pekerjaan.

##### 2. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Yang berguna dalam pendisiplinan korektif

- a. Peringatan pertama dengan mengomunikasikan semua peraturan terhadap karyawan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- b. Sedapat mungkin pendisiplinan ditetapkan supaya karyawan dapat memahami hubungan peristiwa yang dialami oleh karyawan.
- c. Konsisten yaitu para karyawan yang melakukan kesalahan yang sama maka hendaknya diberikan sanksi yang sesuai dengan kesalahan yang mereka buat.
- d. Tidak bersifat pribadi maksudnya tindakan pendisiplinan ini tidak memandang secara individual tetapi setiap yang melanggar akan dikenakan sanksi yang berlaku bagi perusahaan.

### 3. Disiplin progresif

Disiplin progresif berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Adapun langkah-langkah dalam memberikan hukuman progresif adalah peringatan lisan, peringatan tertulis, skorsing dan pemecatan.

#### 4.3 Fungsi Disiplin Kerja

Fungsi disiplin kerja dapat membantu mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Hal ini sesuai dengan pendapat **John R. Schermerhorn dan James G. Hunt (dalam Mangkunegara, 2019)** bahwa: *“The culture of an organization can helpit deal with problems of both external adaption and internal integration”*. Permasalahan yang berhubungan dengan adaptasi eksternal dapat dilakukan melalui pengembangan tentang strategi dan misi, tujuan utama organisasi dan pengukuran kinerja. Sedangkan permasalahan yang berhubungan dengan integrasi internal dapat dilakukan dengan adanya

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

komunikasi, kinerja karyawan, penentuan standart bagi insentif (*rewards*) dan sanksi (*punishment*) serta melakukan pengawasan (pengendalian) internal organisasi.

**Emmel (2022)** menjelaskan Fungsi utama disiplin di tempat kerja adalah mendorong karyawan yang belum memuaskan untuk menjadi lebih baik. Titik fokus pada peningkatan berarti bahwa disiplin adalah mengenai mencoba untuk mencapai, dan tidak menggunakan tuduhan atau maksud buruk. Hukuman digunakan hanya saat terakhir, saat cara lain telah gagal. Oleh karena itu, tujuan utama pendisiplinan adalah untuk meningkatkan, mengkoreksi, mencegah, dan meluruskan kembali tindakan yang tidak sesuai dengan aturan, membawa karyawan agar sesuai dengan aturan, membawa karyawan agar sesuai dengan standar perusahaan dan mendorong peningkatan dan performa kerja pada tingkat yang lebih tinggi lagi.

Dari beberapa fungsi di atas maka disiplin kerja diciptakan sebagai sarana penunjang pedoman bekerja bagi para karyawan dan disusun berdasarkan pada tujuan perusahaan dengan mengacu pada kualitas sumber daya manusia. Untuk dapat meningkatkan kinerja bawahannya, maka budaya organisasi ini dapat disesuaikan dengan prestasi kerja karyawan, kedua hal ini harus saling mendukung karena dari budaya organisasi yang berasal dari perusahaan harus mampu meningkatkan prestasi kerja pada karyawannya yang diharapkan dapat memberikan suatu pemahaman produktivitas pada individu-individu sebagai pelaksanaan organisasi tersebut.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

#### 2.4.4. Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut **Rivai (2019)**, terdapat tiga konsep dalam pelaksanaan disiplin diantaranya adalah aturan tungku panas, tindakan disiplin progresif, dan tindakan disiplin positif. Pendekatan tungku panas dan tindakan progresif terfokus pada perilaku masa lalu, sedangkan pendekatan disiplin positif berorientasi ke masa yang akan datang dalam bekerja sama dengan karyawan untuk memecahkan masalah sehingga masalah itu tidak timbul lagi.

##### 1. Aturan tungku panas

Pendekatan untuk melaksanakan tindakan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang analog dengan menyentuh sebuah tungku panas.

##### 2. Membakar dengan segera

Tindakan disiplin akan diambil, tindakan itu harus dilaksanakan segera sehingga individu memahami alasan tindakan tersebut. Berjalannya waktu, orang memiliki tendensi meyakinkan mereka sendiri bahwa dirinya tidak salah yang cenderung sebagian menghapuskan efek-efek disipliner yang terdahulu.

##### 3. Harus dilaksanakan segera

Berjalannya waktu, orang memiliki tendensi meyakinkan mereka sendiri bahwa dirinya tidak salah yang cenderung sebagian menghapuskan efek disipliner yang terdahulu.

##### 4. Memberi peringatan

Hal ini penting untuk memberikan peringatan sebelumnya bahwa hukuman akan mengikuti perilaku yang tidak dapat diterima. Pada saat seseorang bergerak semakin dekat dengan tungku panas, mereka diperingatkan oleh

panasnya tungku tersebut bahwa mereka akan terbakar jika mereka menyentuhnya, oleh karena itu ada kesempatan menghindari terbakar jika mereka memilih demikian.

5. Memberikan hukuman yang konsisten

Tindakan disiplin harus konsisten ketika setiap orang melakukan tindakan yang sama akan dihukum sesuai dengan hukum yang berlaku. Seperti pada tungku panas, setiap orang yang menyentuhnya dengan tingkat tekanan yang sama, dan pada periode waktu yang sama akan terbakar pada tingkat yang sama pula.

6. Membakar tanpa membeda-bedakan

Tindakan disipliner harusnya tidak membeda-bedakan. Tungku panas akan membakar setiap orang yang menyentuhnya, tanpa memilih-milih.

7. Tingkatan Disiplin Progresif

Tindakan disiplin progresif dimaksudkan untuk memastikan bahwa terdapat hukuman minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran. Tujuan tindakan ini adalah membentuk program disiplin yang berkembang, mulai dari hukuman yang ringan hingga yang sangat keras. Disiplin progresif dirancang untuk memotivasi karyawan agar mengoreksi kekeliruannya secara sukarela. Penggunaan tindakan ini meliputi serangkaian pertanyaan mengenai kerasnya pelanggaran.

Tindakan disiplin positif Tindakan disipliner positif dimaksudkan untuk menutupi kelemahan yang sudah dijelaskan sebelumnya, yaitu mendorong para karyawan memantau perilaku mereka sendiri dan memikul tanggung jawab atas konsekuensi dari tindakan mereka. Disiplin positif bertumpukan pada konsep

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

bahwa karyawan harus memikul tanggung jawab atas tingkah laku pribadi mereka, dan persyaratan pekerjaan. Persyaratan yang perlu bagi disiplin positif adalah komunikasi, persyaratan pekerjaan dan peraturan kepada para karyawan.

Berdasarkan literatur di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga konsep dalam pelaksanaan disiplin diantaranya adalah aturan tungku panas, tindakan disiplin progresif, dan tindakan disiplin positif. Pendekatan tungku panas dan tindakan progresif terfokus pada perilaku masa lalu, sedangkan pendekatan disiplin positif berorientasi ke masa yang akan datang dalam bekerjasama dengan karyawan untuk memecahkan masalah sehingga masalah itu tidak timbul lagi.

#### 2.4.5 Indikator Disiplin Kerja

Salah satu aspek dari kekuatan sumber daya manusia dapat tercermin dalam sikap dan perilaku disiplin, karena disiplin memiliki dampak yang kuat pada suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang direncanakan. Segala macam kebijaksanaan tidak memiliki arti jika tidak didukung oleh administrator. Menurut **Rivai (2019 :444)**, disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua perusahaan aturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut **Mangkunegara dan Octorent (2017)** disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja yaitu karyawan yang datang sesuai dengan jam kantor yang sudah diatur di suatu organisasi.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Ketepatan jam pulang ke rumah yaitu karyawan pulang kerja sesuai dengan jam kantor yaitu jam yang sudah ditetapkan sesuai aturan.
3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku yaitu selalu mematuhi peraturan kantor dan tidak melanggarnya.
4. Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan yaitu selalu menggunakan seragam kantor sesuai yang dijadwalkan dan diatur.
5. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas yaitu karyawan selalu mengerjakan tugas yang diberikan tanpa menunda.
6. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya yaitu tidak pernah menunda pekerjaan dan selalu menyelesaikannya di setiap hari.

## 2.5 Pandangan Islam

### 2.5.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja Karyawan

Islam adalah agama yang mengatur tatanan hidup dengan sempurna, baik kehidupan individu maupun masyarakat. Sesungguhnya, bahwa islam itu merupakan aturan yang sempurna dan menyeluruh. Dengan islam, Allah SWT menghormati dan memuliakan manusia agar hidup bahagia dimuka bumi.

Menurut **Multitama (2017)** mengatakan kinerja menurut islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.

Kinerja dalam islam mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat di sekelilingnya serta negara, tanpa adanya profesionalisme dalam kinerja, suatu



usaha akan mengalami kerusakan dan kebangkrutan, serta menyebabkan menurunnya kualitas dan kuantitas produksi. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surat Al-Ahqaf ayat 19 :

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya: "Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan, dan agar Allah mencukupkan balasan perbuatan mereka, dan mereka tidak dirugikan". (Q.S AL- Ahqaf, 46: 19)

Dari ayat diatas dijelaskan bahwasanya Allah SWT pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

### 2.5.2 Pandangan Islam Tentang Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja islami adalah keberadaan manusia di sekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan lainnya sesuai dengan perannya masing-masing dengan menjaga alam (lingkungan) dan makhluk ciptaan Allah yang lain yakni sebagai khalifah (pemimpin) yang harus menggunakan nilai-nilai syari'at Islam dalam segala aktifitasnya agar dapat tercapainya kebahagiaan di dunia dan di akhirat (Hasan, 2019).

Allah telah mentaqdirkan bahwa antara satu makhluk dengan lainnya di alam ini berfungsi salingberkaitan dan membutuhkan. Saling keterkaitan dan membutuhkan ini melahirkan suatu kesetimbangan yangdinamis (*a dynamic balance*), yang dengan kesetimbangan ini keberlanjutan kehidupan lingkungan bisa terjaga. Lingkungan dengan segala sumber daya alamnya, bukan hanya

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

untuk melayani atau memenuhi kebutuhan manusia saja, akan tetapi juga untuk memenuhi kebutuhan makhluk hidup lainnya.

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

Dalam Al-Qur'an Surat Ibrahim ayat 13 yaitu:

وَقَالَ الَّذِينَ كَفَرُوا لِرُسُلِهِمْ لَنُخْرِجَنَّكُمْ مِّنْ أَرْضِنَا أَوْ لَتَعُوذُنَّ فِي مِلَّتِنَا فَأَوْحَىٰ إِلَيْهِمْ رَبُّهُمْ لَنُهْلِكَنَّ الظَّالِمِينَ ﴿١٣﴾

Artinya: Orang-orang kafir berkata kepada Rasul-rasul mereka: Kami sungguh-sungguh akan mengusir kamu dari negeri kami atau kamu kembali kepada agama kami. Maka Tuhan mewahyukan kepada mereka: Kami pasti akan membinasakan orang-orang yang zalim itu”

Tindakan eksploitasi sumber daya alam yang berlebihan, kesalahan cara pemanfaatan dan perusakan sumber daya alam merupakan pelanggaran terhadap takdir Allah. Pandangan sempit, untuk kepentingan pribadi atau kelompok dan tindakan tak bertanggung jawab lainnya pada umumnya akan mengganggu keseimbangan dinamik yang telah diatur oleh Allah. Dengan demikian perlindungan terhadap lingkungan dari pencemaran atau perusakan merupakan tugas atau kewajiban manusia sebagai khalifah Allah dimuka bumi.

### 2.5.3 Pandangan Islam Tentang Komitmen Organisasi

Untuk mencapai suatu tujuan organisasi, sangat diperlukan adanya kerjasama antar anggota dengan komitmen yang telah mereka buat kepada organisasi yang mereka tempati. Dengan usaha keras dan tekad yang kuat, tujuan organisasi bisa tercapai secara maksimal, dan tentunya dengan membawa nilai

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

tersendiri bagi tiap anggotanya. Pada saat kondisi apapun yang terjadi dengan organisasi, sikap anggota menjadi tolak ukur pembuktian ikrar janji komitmen yang dibuat untuk bertahan pada organisasi itu sendiri.

Berkaitan dengan etika kerja Islam, dalam kehidupan berorganisasi setiap muslim dituntut untuk berkomitmen terhadap organisasi di dunia dengan satu tuntutan bahwa segala bentuk pertumbuhan dan perkembangan materi harus ditunjukkan demi keadilan, kebenaran dan peningkatan ketakwaan spiritual baik bagi organisasi maupun dirinya sendiri sebagai wujud pertanggungjawaban sebagai khalifah di bumi.

Seseorang tidak boleh bekerja dengan sembrono (seenaknya) dan acuh tak acuh, sebab akan berarti merendahkan makna demi ridha Allah atau merendahkan Tuhan. Dalam Al Qur'an surat al-Kahfi ayat 110:

قُلْ إِنَّمَا أَنَا بَشَرٌ مِّثْلُكُمْ يُوحَىٰ إِلَيَّ أَنَّمَا إِلَهُكُمُ إِلَهُ وَاحِدٌ ۚ فَمَن كَانَ يَرْجُوا لِقَاءَ رَبِّهِ فَلْيَعْمَلْ  
عَمَلًا صَالِحًا وَلَا يُشْرِكْ بِعِبَادَةِ رَبِّهِ ۚ أَحَدًا ﴿١١٠﴾

Artinya: Katakanlah: Sesungguhnya aku ini manusia biasa seperti kamu, yang diwahyukan kepadaku: "Bahwa Sesungguhnya Tuhan kamu itu adalah Tuhan yang Esa". Barangsiapa mengharap perjumpaan dengan Tuhannya, Maka hendaklah ia mengerjakan amal yang saleh dan janganlah ia mempersekutukan seorangpun dalam beribadat kepada Tuhan

Maksud dari kata mengerjakan amal shaleh dalam ayat di atas adalah bekerja dengan baik (bermutu), sedangkan kata janganlah ia mempersekutukan seorangpun dalam beribadat kepada Tuhannya berarti tidak mengalihkan tujuan pekerjaan selain kepada Tuhan (*al Haq*), yang menjadi sumber nilai intrinsik pekerjaan manusia (Mulyadi, 2020).

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### 2.5.4 Pandangan Islam Tentang Disiplin Kerja

Disiplin adalah kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk kepada keputusan, perintah dan peraturan yang berlaku. Dengan kata lain, disiplin adalah sikap menaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih. Dalam ajaran Islam banyak ayat Al-Qur'an dan hadis yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan, antara lain surat An-Nissa' ayat 59:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اطِيعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلٰى الْاَمْرِ مِنْكُمْ فَاِنْ تَنٰزَعْتُمْ فِيْ شَيْءٍ فَرُدُّوْهُ  
 اِلَى اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِ اِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ الْاٰخِرِ ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا ﴿٥٩﴾

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

Disiplin adalah kunci sukses, sebab dalam disiplin akan tumbuh sifat yang teguh dan memegang prinsip, tekundalam usaha maupun belajar. Pantang mundur dalam kebenaran, dan rela berkorban untuk kepentingan agama dan jauh dari sifat putus asa. Perlu kita sadari bahwa betapa pentingnya disiplin dan betapa besar pengaruh kedisiplinan dalam kehidupan, baik dalam kehidupan pribadi, bermasyarakat, kebangsaan maupun kehidupan bernegara.

UIN SUSKA RIAU

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## 2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel. 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	<b>Ardika Triwibowo Dan Ramon Zamora (2016)</b>	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Grapari Telkomsel Cabang Batam	1. Lingkungan kerja 2. Disiplin 3. Komitmen organisasi 4. Kinerja	Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan, Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan, Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja Karyawan, serta terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan kantor pelayanan Grapari Telkomsel Cabang Batam.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	<b>Marsel Mario Minggu1 dkk (2019)</b>	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Air Manado	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan kerja</li> <li>2. Disiplin</li> <li>3. Komitmen organisasi</li> <li>4. Kinerja</li> </ol>	Lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manad
3.	<b>Widi Purnama Sari (2015)</b>	Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana	<ol style="list-style-type: none"> <li>ii. Lingkungan kerja</li> <li>iii. Disiplin</li> <li>iv. Komitmen organisasi</li> <li>v. Kinerja</li> </ol>	Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, serta Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana

<p><b>Ni Made Diah Yudiningsih, dkk (2016)</b></p>	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan kerja</li> <li>2. Disiplin kerja</li> <li>3. Kinerja</li> </ol>	<p>lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap disiplin kerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai, serta disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Buleleng</p>
<p><b>Zainul Hidayat, dkk (2012)</b></p>	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan kerja</li> <li>2. Disiplin kerja</li> <li>3. Motivasi kerja</li> <li>4. Kinerja</li> </ol>	<p>ada pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja, serta Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai PDAM Kabupaten Lumajang.</p>

© 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.

<p>© Hak cipta milik UIN Suska Riau</p>	<p><b>Yuli Yantika, dkk (2018)</b></p>	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan kerja</li> <li>2. Etos kerja</li> <li>3. Disiplin kerja</li> <li>4. Kinerja</li> </ol>	<p>Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Etos kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PEMKAB Bondowoso.</p>
<p>State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau</p>	<p><b>Nawar Prabu Mangkunegara, et all 2019</b></p>	<p><i>Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida)</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Training</i></li> <li>2. <i>Competence</i></li> <li>3. <i>Discipline</i></li> <li>4. <i>Performance</i></li> </ol>	<p><i>The research result showed that the training, competency and discipline has a positive influence on the performance of employee at PT. Asuransi Bangun Askrida.</i></p>
<p>State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau</p>	<p><b>Karyono, et all 2020</b></p>	<p><i>The Work Motivation Effect, Training and Competence on the Employee Performance Over Kemayoran Hospital</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Work motivation</i></li> <li>2. <i>Training</i></li> <li>3. <i>Competence</i></li> <li>4. <i>Performance</i></li> </ol>	<p><i>The result showed work motivation and training has an effect on competence, work motivation didn't have a significant effect on employee performance, training had an effect on employee performance and competence had an effect on employee performance.</i></p>

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

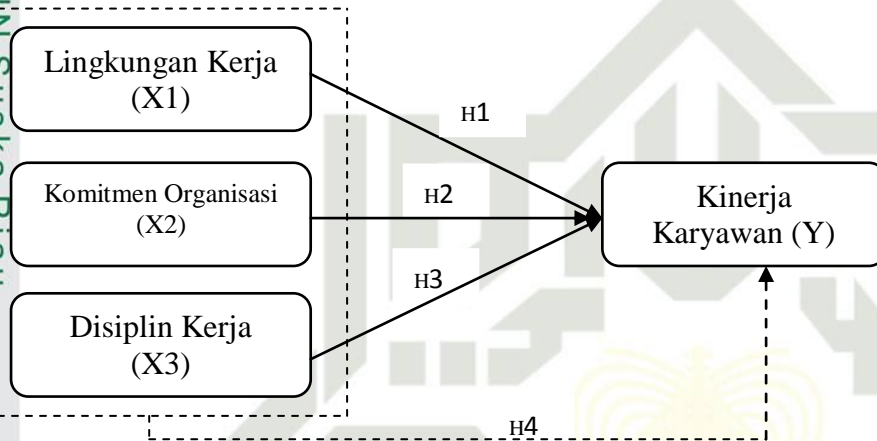


**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

## 2.7 Kerangka Pemikiran

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



**Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran Penelitian (Sumber: Kasmir, 2016)**

## 2.8 Konsep Operasional Variabel

Konsep Operasional Variabel adalah sebagai berikut :

Dalam sebuah penelitian terdapat beberapa variabel yang sering digunakan, variabel tersebut adalah sebagai berikut :

### a. Variabel *Independen*

Merupakan variabel yang mempengaruhi atau variabel yang menjadi sebab berubah atau timbulnya variabel terikat (*dependen*).

### b. Variabel *Dependen*

Merupakan variabel yang dipengaruhi atau variabel terikat yang menjadi akibat dari adanya variabel bebas (*independen*).

Adapun yang menjadi variabel *independen* pada penelitian ini adalah Lingkungan kerja ( $X_1$ ), Komitmen organisasi ( $X_2$ ), dan Disiplin kerja ( $X_3$ ) sedangkan yang menjadi variabel *dependen* pada penelitian ini adalah Kinerja (Y).

**Tabel 2.2 : Konsep Definisi Operasional Variabel Penelitian**

No.	Definisi Vriabel	Indikator Variabel	Skala
1.	Lingkungan kerja ( $X_1$ ) Adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. <b>Sidanti (2018)</b>	1. Lingkungan kerja fisik 2. Lingkungan kerja non fisik <b>Sidanti (2018)</b>	Likert
2.	Komitmen Organisasional ( $X_2$ ) sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan kuat dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. <b>(Luthans, 2018)</b>	1. Rasa bangga 2. Ikatan kuat terhadap organisasi 3. Menghabiskan sisa karir pada organisasi 4. Kebutuhan akan pekerjaan 5. Rela Berkorban 6. Loyalitas <b>(Luthans, 2018)</b>	Likert
	disiplin kerja ( $X_3$ ) diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi <b>Mangkunegara (2019)</b>	1. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja. 2. Ketepatan jam pulang ke rumah. 3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku. 4. Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan. 5. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas.	Likert

© Hak cipta milik UIN Suska Riau		6. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya. <b>Mangkunegara (2019)</b>	
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau	Kinerja (Y) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. <b>Mangkunegara (2019)</b>	1. kualitas 2. Kuantitas 3. Tanggung Jawab 4. Keandalan 5. Kerjasama <b>Mangkunegara (2019)</b>	Likert

## 2.9 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : Diduga lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indojoya Agrinusa Farm 3

: Diduga komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indojoya Agrinusa Farm 3

: Diduga disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indojoya Agrinusa Farm 3

: Diduga lingkungan kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indojoya Agrinusa Farm 3

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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

## BAB III METODE PENELITIAN

### 3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan disebuah perusahaan industri di Desa Pantai Cermin, yaitu PT. Indojaya Agrinusa Farm 3.

### 3.2 Jenis dan Sumber Data

Menurut Sugiyono (2019) terdapat dua jenis data yang digunakan dalam penelitian, yaitu :

#### 1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif, karena data yang diperoleh nantinya berupa angka. Dari angka yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data. Penelitian ini terdiri dari lingkungan kerja, komitmen organisasi dan disiplin sebagai variabel bebas (*Independent*) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (*dependent*).

#### 2. Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

##### a. Data primer

Data primer merupakan data yang didapatkan secara langsung dari sumber aslinya. Data primer ini digunakan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian. Data primer biasanya diperoleh melalui observasi langsung atau survei lapangan dengan semua metode pengumpulan data ordinal (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini data

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

primer yang digunakan adalah kuesioner tentang lingkungan kerja, komitmen organisasi, disiplin kerja dan kinerja yang diperoleh dari responden.

b. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh tidak secara langsung dari sumbernya. Data ini biasanya telah dikumpulkan oleh pihak-pihak atau lembaga tertentu dan dipublikasikan untuk kepentingan masyarakat. Data sekunder ini bisa didapatkan melalui jurnal, skripsi maupun buku-buku. Data sekunder dalam penelitian ini berupa dokumen dari perusahaan seperti sejarah berdirinya, struktur organisasi dan lain sebagainya, buku-buku dan artikel terkait.

### 3.3 Populasi dan Sampel

Menurut **Sugiyono (2019)** populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi pada penelitian ini adalah tenaga kerja bagian produksi/operator di PT. Indojoya Agrinusa dengan jumlah karyawan 64 orang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Sampel adalah bagian dari populasi yang dapat mewakili (*representative*) yang digunakan untuk mempermudah penelitian karena adanya keterbatasan dana, tenaga dan waktu (**Sugiyono, 2019**). Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 64 orang.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### 3.4 Skala Pengukuran Data

Untuk keperluan analisis, penulis mengumpulkan dan mengelola data yang diperoleh dari kuesioner dengan cara memberikan bobot penilaian setiap jawaban pernyataan berdasarkan skala Likert. Menurut **(Siregar, 2020)** skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang tentang objek atau fenomena tertentu. Adapun bobot penilaian terhadap kuesioner tersebut adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.1 : Tabel Klasifikasi Alat Ukur**

Klasifikasi	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
CS	Cukup Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

*Sumber : Siregar (2020)*

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data untuk memperoleh data dan berbagai keterangan yang diperlukan sehubungan dengan penelitian ini digunakan sebagai berikut:

- a. Kuesioner (Angket)

Menurut **Sugiyono (2019)** kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangka pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini kuesioner akan diberikan kepada tenaga kerja yang ada di PT. Indojoya Agrinusa Farm 3

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### b. Observasi

Adalah mengumpulkan data atau menjangar data dengan melakukan pengamatan terhadap subyek dan atau obyek penelitian secara seksama (cermat dan teliti) dan sistematis (**Supardi, 2020**).

#### c. Studi Literatur (*Library Research*)

Studi literatur dilakukan dengan mempelajari dan mencari data, serta teori-teori yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan, melalui buku-buku, literatur-literatur yang ada di perpustakaan sebagai bahan acuan dan bahan pertimbangan.

### 3.6 Metode Analisis Data

Analisis data adalah sebuah proses pemeriksaan, pembersihan, transformasi dan pemodelan data dengan tujuan menemukan informasi yang berguna, menginformasikan kesimpulan dan mendukung pengambilan kesimpulan. Seperti yang diungkapkan oleh **Sugiyono (2019)** bahwa teknik analisis data adalah cara yang digunakan berkenaan dengan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan penyajian hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah teknik deskriptif kuantitatif.

#### Deskriptif Kuantitatif

Menurut **Sanusi (2018)** digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Analisis deskriptif meliputi penyajian data dengan table, grafik, diagram lingkart, pictogram, perhitungan mean, maksimum dan

minimum. Analisis ini tidak dilakukan signifikan dan tidak ada taraf kesalahan karena tidak bermaksud membuat generalisasi.

Menurut **Sugiono (2019)**, deskriptif kuantitatif merupakan pengukuran data kuantitatif dan statistik objek melalui perhitungan ilmiah, berasal dari sampel orang-orang atau penduduk yang diminta menjawab pertanyaan tentang survei untuk menentukan frekuensi dan presentasi tanggapan mereka.

Adapun langkah-langkah pokok penelitian deskriptif kuantitatif yaitu:

- a. Tentukan masalah atau bidang yang diamati dan rumuskan sub masalah secara jelas dan terperinci.
- b. Rumuskan secara jelas tujuan yang akan dicapai.
- c. Lakukan penelaahan kepustakaan yang tepat dan benar.
- d. Rumuskan metodologi penelitian.
- e. Turun ke lapangan dalam rangka pengumpulan data.
- f. Analisis data.
- g. Penulisan laporan.

### Uji Kualitas Data

#### a. Uji Validitas Data

Menurut **Noor (2019)** uji validitas data adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur.

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun dan dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur secara tepat. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban kuisisioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Hasil penelitian yang valid adalah bila terdapat

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



kesamaan antara data yang dikumpulkan dengan data yang terjadi pada objek yang diteliti.

### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan alat pengukuran dalam mengukur suatu kejadian. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuesioner responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur maka alat pengukur tersebut semakin stabil, sebaliknya jika alat pengukur rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Adapun kriteria uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0.60$ .

### 3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan terbebas dari yang bisa mengakibatkan hasil regresi yang diperoleh tidak valid dan akhir regresi tersebut tidak dapat dipergunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis dan penarikan kesimpulan, maka digunakan asumsi klasik. Tiga asumsi klasik yang perlu diperhatikan adalah :

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah data yang diteliti untuk keseluruhan indikator dan variabel bersifat normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat melihat grafik normal *P-P Plot of regression standardized residual*, dasar pengambilan keputusan adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

#### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Jika terjadi korelasi yang tinggi ataupun sempurna diantara variabel bebas maka model regresi dinyatakan mengandung gejala multikolenieritas.

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolenieritas antar variabel. Dapat dilihat dari TOL (*toleranci*) dan *Variance Inflation* (VIF) dari masing-masing variabel terdapat variabel terikat. Jika nilai VIF kurang dari 10 dapat dinyatakan tidak terdapat gejala multikolenieritas. Dan jika nilai VIF besar dari 10 dapat dinyatakan terdapat gejala multikolenieritas.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut **Suliyanto (2020)** pengujian heterokedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual pengamatan ke pengamatan lain. Maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas, kebanyakan data *cross section* mengandung situasi heterokedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran. Untuk membuktikan ada tidaknya gangguan heterokedastisitas. Jika *scatterplot* membentuk pola tertentu (menyebar) maka regresi mengalami gangguan heterokedastisitas dan sebaliknya.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### d. Uji Autokorelasi

Menurut **Suliyanto (2020)** autokorelasi merupakan korelasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam *times series* pada waktu yang berbeda. Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  jika ada berarti autokorelasi. Dalam penelitian keberadaan autokorelasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut:

- 1) Jika angka D-W dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif
- 2) Jika angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak terdapat autokorelasi
- 3) Jika angka D-W diatas 2 berarti terdapat autokorelasi negatif

#### e. Regresi Linier Berganda

Analisis Linier Berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen yaitu lingkungan kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Indojoya Agrinusa Farm 3.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Variabel dependen yaitu Intensi Berwirausaha  
 B = Koefisien dari variabel bebas (X)  
 X1 = Variabel lingkungan kerja  
 X2 = Variabel komitmen organisasi  
 X3 = Variabel disiplin kerja

$e$  = Standar eror

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

SS	: Sangat setuju	= 5
S	: Setuju	= 4
N	: Netral	= 3
TS	: Tidak Setuju	= 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	= 1

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dengan cara membandingkan nilai t dengan t tabel. Uji t atas variabel bebas (X) adalah sebagai berikut:

$$T \text{ hitung} = n - k - 1$$

Keterangan:

$n$  = jumlah sampel

$k$  = jumlah variabel penelitian

Untuk melihat hubungan dua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1)  $H_a$  diterima apabila  $t$  (hitung)  $>$   $t$  (tabel), artinya ada pengaruh signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan  $P \text{ value} < 0,05$

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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)  $H_0$  diterima apabila  $t$  (hitung)  $<$   $t$  (tabel), artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan  $P$  value  $>$  0,05

#### b. Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independent secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependent. Pengujian hipotesis ini menentukan  $F_{\text{tabel}}$  dan  $F_{\text{hitung}}$  dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikansi sebesar 5% ( $\alpha=0,05$ ). Rumus untuk menghitung  $F$  hitung dalam uji F adalah:

$$F_{\text{tabel}} = Df_1 = k - 1 : Df_2 = n - k - 1$$

Keterangan :

$Df$  = *Degree of Freedom* ( daerah bebas / daerah hipotesis diterima)

$k$  = Jumlah variabel penelitian

$n$  = Jumlah sampel

Untuk mengetahui hubungan kedua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1)  $H_a$  diterima apabila  $F$  (hitung)  $>$   $F$  (tabel), berarti ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan  $P$  value  $<$  0,05
- 2)  $H_0$  diterima apabila  $F$  (hitung)  $<$   $F$  (tabel), berarti tidak ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan  $P$  value  $>$  0,05

#### c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel Y digunakan uji koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ).

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Menurut Ghozali (2019) Koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi-variasi *dependen*. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel *dependen* sangat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel *independen* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel *dependen*.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

PT Indojaya merupakan salah satu perusahaan swasta nasional yang mendapatkan fasilitas penanaman modal dalam negeri (PMDM), dan masih berada pada satu grup perusahaan besar (*Grup Japfa Comfeed*). Mengingat kebutuhan dan pangan di Indonesia terus meningkat khususnya komoditas pangan asal ternak, PT Indojaya Agrinusa terus berupaya memperluas jenis usahanya, antara lain dengan usaha penetasan telur ayam bibit induk pedaging yang berlokasi di Riau.

Sesuai persetujuan perusahaan rencana penanaman modal yang dikeluarkan Menteri Negara Pergerakan Dana Investasi atau ketua Badan Koordinasi Penanaman Modal NO. 196/III/PMDN/1997 tanggal 12 Mei 1997 unit penetasa (Hatchery) PT. Indojaya Agrinusa resmi dibangun yang berada di jalan Pekanbaru-Bangkinang KM 27,5 Desa Tambang, Kec. Tambang, Kab. Kampar Provinsi Riau dengan luas lahan 3,6 Ha berdasarkan surat keputusan dari BKPM sebagai mana yang dimaksud di atas, kapasitas produksi yang diizinkan adalah sebesar 6.000.000 ekor DOC ayam niaga daging.

Dalam melakukan kegiatan produksi, disamping menghasilkan produksi utama yang berupa DOC ayam niaga pedaging juga menghasilkan limbah-limbah penetasan dan produk ikutannya yang diperkirakan pada produksi puncak akan dihasilkan telur retak/ pecah sebanyak +16 Juta butir per tahun, telur infertil (telur yang tidak bisa menetas) +470.400 butir per tahun, telur busuk +169.600 butir

pertahun, dead in call +720.000 butir pertahun, cangkang telur +13 Ton per tahun DOC Culling +480.000 ekor per tahun dan air limbah +30M3 Perpenetasan.

Sistem pemasarannya melalui CV yang sudah bekerjasama dengan PT.Indojaya Agrinusa, yang tersebar di Indonesia, seperti dipadang, medan, Palembang dan banyak lainnya. Anak-anak ayam DOC ini diantar setiap pemesanan oleh CV-CV yang sudah bekerjasama dengan PT. Indojaya Agrinusa melalui mobil pick up punya PT. Indojaya Agrinusa. Sekali pengantaran ayam DOC ini mencapai +50.000 ekor. Seperti pengantaran ayam DOC ke CV. KN (Kilang niaga) Medan mencapai 45.000 s/d 80.000 per antar.

#### 4.2 Struktur Organisasi

Setiap organisasi yang beroperasi baik perusahaan yang berbentuk swasta maupun non swasta memiliki struktur organisasi. Struktur organisasi ini dapat diartikan sebagai kumpulan orang-orang yang melakukan aktifitas kerja sama yang ditempatkan pada suatu bagian dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Dengan ini maka diperlukan adanya struktur organisasi dalam mengakomodir semua bagian.

Kegunaan struktur organisasi adalah untuk menentukan secara langsung masing-masing tugas dan jabatan yang diemban serta tanggung jawab antara atasan dan bawahan. Untuk PT. Indoojaya Agrinusa Pekanbaru struktur organisasi yang mereka pakai adalah organisasi jenis *staffline* (garis staff) yaitu terdiri dari :

1. Pimpinan, yang berfungsi sebagai pengendali operasional perusahaan dan bertanggung jawab secara keseluruhan dalam semua aktivitas perusahaan,

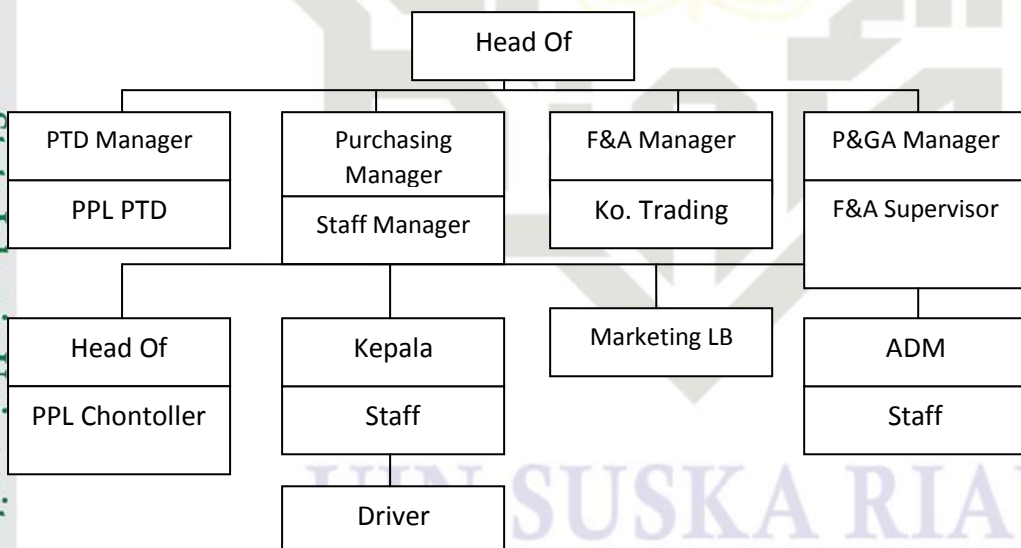
#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



dan mempunyai tugas, mengarahkan, merencanakan, dan menetapkan kebijaksanaan serta mengambil keputusan strategis dalam perusahaan

2. Wakil Pimpinan, staff ini berfungsi sebagai pembantu atasan dalam mengawasi baik didalam maupun diluar, staff ini bertugas memberikan laporan kepada atasan dan turun langsung kelapangan melihat kondisi yang ada.
3. Staff Koordinasi, staff koordinasi ini bertugas membantu pimpinan dalam perencanaan dan pengawasan memberikan masukan-masukan yang berguna dalam kelancaran usaha perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung.
4. Staff Teknis, berfungsi sebagai pelaksana dilapangan karena tugasnya adalah mengatur teknis, sebagai aplikasi maka mereka diharuskan turun kelapangan agar aktivitas perusahaan dapat berjalan sebagai mestinya



**Gambar 4.1.**  
**Struktur Organisasi PT. Indojoya Agrinusa Farm III**

Sumber: PT. Indojoya Agrinusa Farm III

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Dalam penunjang kegiatan sehari-harinya pihak perusahaan mengembangkan lingkup pemasarannya, seiring dengan semakin meningkatnya permintaan produk dari konsumen maka pihak manajemen berupaya mengembangkan sayap usahanya dan meningkatkan kapasitas produksi. Untuk menunjang kesuksesan pemasaran dan lancarnya operasionalisasi produksi maka dikembangkan unit-unit mitra binaan, yang bertujuan sebagai persiapan kebutuhan dari permintaan konsumen tersebut, adapun daerah pemasaran ayam Broiler PT. Indojoya Agrinusa Farm III adalah sebagai berikut:

#### 1. Unit Kampar:

Sasaran pemasaran ditunjukkan sebagian besar di daerah pekanbaru dan sisanya sebagian kecil di arahkan didaerah Kampar (kepada pedagang-pedagang Pasar Tradisional)

#### 2. Unit Pekanbaru :

Sasaran pemasaran daerah Pekanbaru ditujukan untuk memenuhi kebutuhan wilayah Pekanbaru dan sisanya ditujukan ke Medan dan Riau Kepulauan (KEPRI)

#### 3. Unit Kampar Kiri :

Sasaran pemasaran unit ini difokuskan memenuhi kebutuhan masyarakat Kampar Kiri sendiri, melalui perantara pedagang di Pasar Tradisional dan sebagian lagi diarahkan ke pasar - pasar yang ada di Taluk Kuantan.

#### 4. Unit Taluk Kuantan

Sasaran Operasional pemasaran unit ini ditujukan kewilayah Kuantan seninggi, dan sisanya diarahkan ke Indragiri Hilir.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

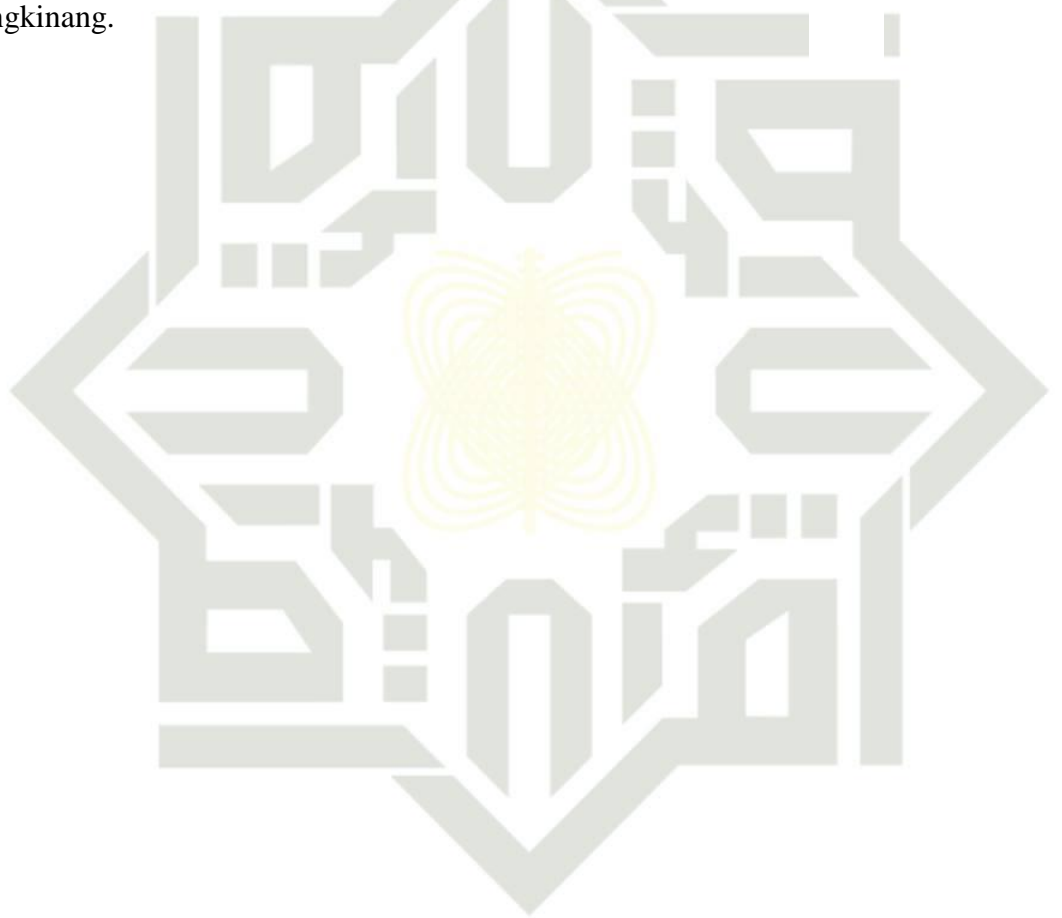
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Unit Rokan Hilir :

Sasaran pasaran ini ditujukan ke Medan dan Rokan Hilir khususnya wilayah bagan siapi-api dan Bagan Batu.

**4.4 Lokasi Perusahaan**

Penelitian dilaksanakan pada PT. Indojoya Agrinusa Farm III, perusal tersebut berlokasi dan berkedudukan di desa Kualu Nenas km. 27 Jalan 1 Pekanbaru Bangkinang.



UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

1. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indojoya Agrinusa Farm 3. Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar
2. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indojoya Agrinusa Farm 3. Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar
3. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indojoya Agrinusa Farm 3. Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar
4. Secara simultan menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Indojoya Agrinusa Farm 3. Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar terbukti tergolong kuat yakni sebesar 56.7%, sedangkan sisanya 43.3% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

#### 6.2 Saran

Untuk mencapai tujuan PT. Indojoya Agrinusa Farm 3. Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar terhadap kinerja karyawan ada beberapa saran yang ingin disampaikan sebagai berikut :

1. PT. Indojoya Agrinusa Farm 3. Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar perlu meningkatkan komitmen organisasi yang ada pada karyawan yaitu komitmen normatif. Meski sudah baik namun masih tergolong sedang dibandingkan komitmen efektif dan komitmen kontinuans. Hal ini dapat dilakukan dengan membuat karyawan merasa memiliki dan dibutuhkan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- organisasinya, yaitu dengan memberi otonomi karyawan dalam tindakan taktis dilapangan, menata ruang kerjanya, mengikutsertakan Karyawan dalam keputusan penting mengenai pengefektifan kinerja
2. Disarankan pihak perusahaan untuk senantiasa memperhatikan semangat kerja karyawan dan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan seperti pencarian solusi terhadap kerja karyawan yang berat atau sulit, dan sikap saling menghargai antara keryawan dan pimpinan perusahaan.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## DAFTAR PUSTAKA

- Amad.A.J, Mappamiring dan Mustari. N. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Journal. Unismuh. 3(1)*.
- Handi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Bahri. 2018. *Metode Penelitian Bisnis – Lengkap Dengan Teknik. Pengolahan Data SPSS*. ANDI: Yogyakarta.
- Farida Umi. 2018. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Umpro press
- Ghozali, Imam, 2019, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*, Edisi 3, Grafindo Persada, Jakarta.
- Hidayat. Z, dkk. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Journal. Unismuh. 3(1)*
- Husain, Umar, 2020, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Raja Ivancevic, Jhon M. 2006. *Human Rrsource Managemen*, McGaw-Hill Irwin.
- Kasmir. 2020. *Analisis Laporan Keuangan*. Edisi Pertama. Cetakan Keduabelas. PT Raja Grafindo Persada.
- Karyono, dkk. 2020. *The Work Motivation Effect, Training and Competence on the Employee Performance Over Kemayoran Hospital*.
- Luthans. 2018. *Organization Behavior*. New York: McGraw Hill International.
- Linden, Henrik & Linden, Sara. 2017. *Fans and Fan Cultures: Tourism, Consumerisn and Media*. United Kingdom: Springer
- Marwansyah.2019.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung:Alfabeta.
- Mangkunegara, Anwar P. 2019. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Moeheriono.2018.*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada
- Multitama. 2017. *Islamic Business Strategy Entrepreneurship*. Jakarta: Zikrul

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- Mulyadi, 2020. *Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Minggul. M.M. dkk. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Air Manado. *Jurnal Manajemen* 4(2).
- Noor. 2019. *Management Event*. Bandung: Alfabeta.
- Nitisemito, 2006. *Manajemen Personalia*, Edisi kedua, Ghalia Indonesia. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Retno, 2004. *Diktat Dasar*. Yogyakarta. :UNY Press.
- Rivai (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sari. W.P. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali. *Jurnal* 5(1)
- Sedarmayanti.2019.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung:Refika Aditama.
- Sabir, *et al*, 2019. The impact of emotional intelligence on employee's performance in public and private higher educational institutions of pakistan. IOSR Journal of Business and Management, 18, 63-71. 20 November 2017. <http://www.iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol18-issue11/Version-4/O181104119127.pdf>
- Siregar, 2020. *Buku Ajar Manajemen Komplikasi Pasien Hemodialisa*. (R. Asmara Ariga, Ed.). Yogyakarta: Deepublish.
- Sopiah. 2018. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : CV. Andi Offset
- Sanusi, Anwar.2018. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sugiyono.2019. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif dan R&D)*.Bandung :Alfabeta
- Sidanti. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Shaloho. R.D dan Siregar. H. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*. 9(2). 273-281.
- Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana .

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Suliyanto. 2020. *Program Loyalitas Pelanggan*. Grup Penerbitan CV Budi Utama.

Supardi, 2020. *Manajemen Operasional Dan Implementasi Dalam. Industri*. Jawa Tengah: Pustaka Rumah Cinta.

Hiwibowo, A dan Zamora. R. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Grapari Telkomsel Cabang Batam. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*. 9(2).

Wibowo. 2017. *Manajemen Kineja Edisi Kelima*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Yantika. Y. 2018. Pengaruh lingkungan kerja, etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan vol.4 no.2

Yudiningsih. N.M.D, dkk. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*. 9(2).



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**Lampiran 1.**

**LEMBAR KUESIONER**

Kepada:

Bapak/Ibu yang terhormat,

Asslamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh...

Dalam rangka melaksanakan penelitian untuk skripsi, saya mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau, mengambil judul penelitian **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indojaya Agrinusa Farm III”**. Untuk mendapatkan data penelitian yang diperlukan, saya mohon partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan dijamin kerahasiaannya, atas bantuannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Lilis Riau Vita

**I. Identitas responden**

- |                        |   |  |
|------------------------|---|--|
| a. Nama                | : |  |
| b. Umur                | : |  |
| c. Jenis Kelamin       | : | 1. Laki-laki                      2. Perempuan   |
| d. Masa Kerja          | : | 1. 1-3 Tahun                      3. 7-9Tahun    |
|                        |   | 2. 4-6 Tahun                      4. 10-12 Tahun |
|                        |   | 5. diatas 13 tahun                               |
| e. Pendidikan Terakhir | : | 1. SMP                              3. D3        |
|                        |   | 2. SMA                              4. S-1       |
|                        |   | 5. S-2   |

**II. Petunjuk pengisian**

Berilah tanda silang (X) pada salah satu kolom yang menunjukkan tingkat persetujuan anda pada pernyataan dan pertanyaan dengan kategori jawaban adalah sebagai berikut:

- |                  |   |    |
|------------------|---|----|
| 1. Sangat Setuju | : | SS |
| 2. Setuju        | : | S  |
| 3. Kurang Setuju | : | KS |

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**PERNYATAAN TENTANG KINERJA (Y)**

No	Pernyataan	Skala				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya bekerja teliti dan cermat					
2	Saya mampu bekerja sesuai dengan target Perusahaan					
3	Saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan cepat karena adanya komunikasi dengan pimpinan Karyawan					
4	Saya dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pemimpin					
5	Saya mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai					
6	Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan					
7	Saya selalu mengikuti intruksi sebelum mengerjakan tugas / pekerjaan					
8	Saya mempunyai inisiatif membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					
9	Saya mudah bekerjasama dengan teman-teman pada bagian atau divisi lain					
10	Saya memberikan saran, kritik atau masukan yang membangun untuk tim kerja					

**PERNYATAAN TENTANG LINGKUNGAN KERJA (X<sub>1</sub>)**

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
	SKALA	5	4	3	2	1
1	Perusahaan memiliki sarana dan prasarana yang baik untuk bekerja					
2	Ruangan tempat bekerja memiliki penerangan yang Cukup					
3	Udara yang ada di tempat kerja sudah memadai					
4	Tempat bekerja saya memiliki rasa nyaman					
5	Terdapat ruang gerak yang cukup di tempat kerja untuk mendukung pekerjaan karyawan					

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

6	Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan pegawai lain maupun atasan					
7	Saya membantu karyawan yang lain jika ada permasalahan dalam pekerjaan					
8	Saya mengerjakan dengan baik tugas yang diberikan atasan					
9	Saya dan atasa mendiskusikan masalah pekerjaan agar selesai dengan baik					
10	Pemimpin bersikap ramah dan suka menanyakan tentang kelancaran pekerjaan kepada karyawan					

**PERNYATAAN TENTANG KOMITMEN ORGANISASI (X<sub>2</sub>)**

No	Pernyataan	Skala				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya merasa bangga menjadi bagian organisasi dalam perusahaan ini					
2	Saya senang karena dapat bekerja di perusahaan yang mensejahterakan karyawan					
3	Saya senang ketika ada masalah perusahaan diajak untuk berdiskusi					
4	Saya merasa memiliki ikatan emosional dengan organisasi tempat saya bekerja					
5	Apapun yang terjadi saya akan bertahan di perusahaan ini					
6	Saya bersedia bekerja secara maksimal di perusahaan untuk mencapai hasil yang baik bagi Perusahaan					
7	Saya memiliki tanggung jawab dalam bekerja di organisasi ini untuk kemajuan perusahaan.					
8	Saya loyal kepada perusahaan sehingga ingin menghabiskan sisa karir saya diperusahaan ini.					
9	Saya selalu mengerjakan tugas yang diberikan meskipun banyak masalah pekerjaan					
10	Saat ini, tetap bersama organisasi merupakan kebutuhan yang sangat saya inginkan					

### PERNYATAAN TENTANG DISIPLIN KERJA (X<sub>3</sub>)

No	Pernyataan	Skala				
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
1	Peraturan jam masuk kerja di perusahaan sudah efektif bagi saya					
2	Saya tiba di perusahaan sebelum jam kerja akan Dimulai					
3	Saya pulang sesuai jam pulang kerja yang di tentukan perusahaan					
4	Saya tidak pernah bolos kerja meskipun tidak ada pimpinan di perusahaan					
5	saya taat dan patuh terhadap aturan umum dan aturan yang lainnya apabila tidak boleh menggunakan handphone di area kerja					
6	saya taat dalam bertingkah laku sesuai dengan norma yang berlaku bagi setiap karyawan					
7	Saya menggunakan seragam kerja dengan rapi					
8	Saya menggunakan alat safety sesuai dengan peraturan perusahaan saat bekerja					
9	Saya tidak menunda-nunda pekerjaan					
10	Saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan sesuai waktu yang ditentukan					

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

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

Lampiran 2.

TABULASI DATA PENELITIAN

KINERJA (Y)

Sampel	KINERJA										Jlh
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	5	3	5	3	4	4	5	5	3	41
2	3	5	3	3	2	3	1	1	3	2	26
3	5	4	5	4	3	5	3	1	5	3	38
4	1	5	3	3	3	5	1	4	2	5	32
5	2	3	1	5	3	3	5	4	3	4	33
6	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	47
7	4	5	5	3	3	4	1	3	3	2	33
8	1	4	4	5	4	4	4	5	4	5	40
9	4	5	4	5	1	3	3	1	5	3	34
10	5	4	4	5	1	5	5	4	5	5	43
11	1	5	3	5	3	3	5	5	3	5	38
12	1	4	4	3	1	4	4	1	4	4	30
13	4	5	5	5	3	3	1	4	2	3	35
14	4	4	3	5	1	5	3	5	4	1	35
15	5	5	1	4	4	5	4	4	4	3	39
16	3	4	3	3	3	1	5	1	4	1	28
17	5	4	3	5	4	1	4	3	3	5	37
18	1	2	4	4	4	4	5	5	3	5	37
19	4	5	5	5	1	4	4	4	4	1	37
20	5	4	5	4	3	5	5	4	5	4	44
21	1	4	5	5	1	3	4	5	3	3	34
22	4	5	2	3	4	5	4	3	2	5	37
23	5	4	3	3	5	1	2	5	3	5	36
24	4	4	1	4	2	4	5	2	5	4	35
25	1	4	5	4	5	5	4	3	4	1	36
26	3	3	3	4	5	1	4	4	5	3	35
27	5	3	4	3	4	4	5	3	4	5	40
28	4	4	3	5	3	5	4	4	5	5	42
29	4	5	1	3	5	4	4	5	4	4	39
30	4	5	3	5	4	1	4	5	5	4	40
31	5	3	4	3	5	3	3	3	4	4	37
32	1	5	3	3	4	5	3	4	5	3	36
33	3	4	3	4	5	4	4	2	4	4	37
34	1	5	1	5	5	4	5	3	5	5	39
35	2	5	1	4	5	5	3	1	4	3	33
36	5	1	3	3	4	3	2	5	5	1	32
37	2	4	4	5	5	5	3	5	4	3	40
38	5	3	4	3	4	2	5	1	4	3	34
39	1	5	3	3	3	3	4	4	1	5	32

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

40	3	3	4	3	5	4	5	3	1	4	35
41	5	4	4	3	4	3	2	5	4	5	39
42	4	3	1	4	5	4	5	5	4	4	39
43	3	5	3	3	2	5	3	4	5	5	38
44	5	5	1	4	5	5	5	1	3	4	38
45	5	3	5	5	3	3	5	3	5	4	41
46	4	4	5	1	2	4	4	5	1	2	32
47	5	4	1	5	5	2	3	3	4	5	37
48	3	4	4	5	3	4	5	1	5	4	38
49	4	3	3	3	2	5	5	4	1	4	34
50	2	5	5	5	3	4	4	4	4	5	41
51	5	3	5	2	5	5	4	3	5	4	41
52	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	41
53	4	3	1	4	5	5	3	5	1	4	35
54	3	5	3	3	2	4	4	3	3	3	33
55	5	5	1	4	5	5	5	4	5	3	42
56	5	3	5	5	3	4	3	4	4	4	40
57	5	2	3	5	5	5	1	4	4	5	39
58	3	3	3	3	5	4	3	3	3	5	35
59	3	2	3	4	4	4	3	5	5	1	34
60	5	5	5	2	3	3	5	3	5	5	41
61	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	46
62	3	3	5	3	4	4	1	3	1	3	30
63	4	2	3	3	1	5	3	5	3	5	34
64	5	4	5	5	5	4	5	5	5	2	45

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**LINGKUNGAN KERJA ( $X_1$ )**

Sampel	LINGKUNGAN KERJA										Jlh
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	5	4	3	3	3	4	3	4	5	38
2	3	3	3	4	5	4	3	3	4	4	36
3	4	4	3	4	5	4	4	3	5	5	41
4	3	5	5	3	3	3	2	4	1	4	33
5	3	2	4	3	5	3	3	4	5	3	35
6	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	42
7	4	5	3	5	3	5	3	4	3	3	38
8	4	5	4	5	5	5	3	3	4	3	41
9	3	3	1	4	5	3	3	3	5	3	33
10	5	4	4	4	5	4	4	1	3	4	38
11	4	5	3	3	3	5	4	4	5	4	40
12	2	2	4	3	5	5	5	3	2	3	34
13	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3	45
14	4	4	2	5	3	5	3	3	3	3	35
15	5	4	5	5	5	5	3	3	5	3	43
16	4	5	5	5	3	5	3	3	4	3	40
17	3	4	1	4	3	5	4	5	4	4	37
18	4	3	3	4	5	3	4	4	5	4	39
19	3	5	5	3	5	5	4	4	3	4	41
20	5	5	2	5	2	5	4	4	4	2	38
21	5	4	4	5	5	4	4	2	4	4	41
22	4	4	5	3	5	4	3	5	5	4	42
23	5	5	4	5	4	4	3	5	3	3	41
24	4	3	4	4	3	4	5	3	5	3	38
25	5	5	2	4	4	3	5	1	5	3	37
26	3	5	3	4	5	5	3	3	3	5	39
27	4	5	4	2	4	4	4	3	5	5	40
28	2	4	4	4	4	2	3	1	5	3	32
29	5	5	5	5	4	5	3	4	5	4	45
30	4	3	4	5	5	2	5	5	3	5	41
31	4	5	4	4	5	5	3	3	5	5	43
32	5	3	5	5	4	3	3	3	5	5	41
33	4	4	1	4	1	2	4	1	3	5	29
34	3	3	5	3	5	4	4	4	5	5	41
35	4	3	4	4	5	4	5	3	3	5	40
36	5	3	3	3	4	5	5	1	3	5	37
37	4	5	4	3	5	4	3	3	5	3	39
38	3	5	5	3	3	3	3	5	5	5	40
39	3	4	3	4	3	1	4	3	2	5	32
40	3	3	5	4	5	3	3	5	4	5	40
41	4	5	2	3	3	4	5	3	2	4	35
42	3	5	3	3	3	4	4	4	5	5	39
43	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	34

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

44	5	4	5	3	3	4	5	4	4	5	42
45	4	5	4	3	4	4	5	4	5	3	41
46	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	39
47	4	5	5	4	4	5	5	4	3	3	42
48	4	4	3	4	2	5	3	5	4	3	37
49	4	5	4	2	4	4	4	2	5	3	37
50	4	4	4	4	4	2	1	3	4	5	35
51	5	5	5	3	4	3	5	5	3	5	43
52	5	5	2	5	5	5	3	5	3	4	42
53	4	5	5	3	3	4	4	1	3	3	35
54	5	4	3	3	3	3	3	5	4	5	38
55	4	1	2	4	1	4	3	4	3	3	29
56	3	5	4	4	4	5	3	3	4	5	40
57	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	39
58	5	3	5	3	4	3	3	5	4	4	39
59	4	4	4	4	1	2	3	2	4	4	32
60	3	3	5	3	5	4	4	3	4	2	36
61	4	4	4	4	5	4	1	2	3	5	36
62	5	4	3	3	4	2	4	3	3	5	36
63	4	5	4	3	5	4	3	3	5	3	39
64	4	4	5	4	4	4	4	4	5	1	39

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



## KOMITMEN ORGANISASI (X<sub>2</sub>)

Sampel	KOMITMEN ORGANISASI										Jlh
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	4	4	5	4	5	5	5	3	3	43
2	4	3	4	5	3	5	3	3	4	4	38
3	5	3	4	5	5	2	5	4	5	4	42
4	5	3	3	5	3	3	3	3	3	4	35
5	3	4	4	3	5	3	4	3	4	3	36
6	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	44
7	4	5	3	5	5	3	4	4	5	3	41
8	5	4	5	3	4	4	4	3	3	4	39
9	5	4	3	4	4	3	3	3	5	4	38
10	5	4	1	4	3	5	3	3	5	4	37
11	3	4	4	1	5	3	3	5	4	4	36
12	2	5	3	4	5	2	3	3	5	5	37
13	2	5	5	5	4	4	2	1	4	3	35
14	4	3	3	4	4	5	3	3	3	3	35
15	5	5	4	5	4	5	4	3	3	4	42
16	4	3	3	4	3	4	3	5	5	5	39
17	4	4	3	4	5	5	3	4	5	4	41
18	5	4	4	4	5	5	3	4	5	5	44
19	5	4	4	4	5	4	3	5	5	4	43
20	3	4	3	5	3	4	4	4	3	4	37
21	3	3	3	5	5	3	3	5	5	3	38
22	2	3	3	4	4	5	4	4	4	5	38
23	5	3	5	4	5	5	3	3	5	5	43
24	4	3	3	3	3	5	3	3	5	5	37
25	3	2	1	5	4	3	3	5	3	3	32
26	4	3	3	4	3	4	5	5	5	4	40
27	4	4	3	3	4	5	4	3	3	3	36
28	2	3	5	4	5	5	4	4	4	3	39
29	5	3	4	5	5	5	3	3	4	4	41
30	5	3	4	3	4	4	5	4	4	4	40
31	5	5	4	4	4	4	3	5	4	3	41
32	4	2	3	4	4	3	4	4	3	3	34
33	5	4	3	4	5	3	4	3	3	3	37
34	3	2	5	4	4	2	4	3	3	5	35
35	5	4	2	4	4	5	4	3	3	3	37
36	3	4	3	3	4	3	5	4	2	1	32
37	4	5	4	3	4	4	3	3	3	3	36
38	3	5	3	5	4	3	4	4	4	3	38
39	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	41
40	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	38
41	3	5	3	5	5	4	4	3	3	4	39
42	3	4	5	4	3	3	4	5	5	5	41
43	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	45

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

44	3	5	2	3	4	4	3	4	3	4	35
45	5	4	3	3	5	5	5	4	5	3	42
46	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	44
47	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	44
48	4	3	3	4	4	5	5	5	4	5	42
49	5	3	4	3	3	3	4	3	5	5	38
50	5	3	4	5	4	5	3	3	3	4	39
51	5	5	5	3	5	5	3	4	4	4	43
52	5	4	3	4	4	3	5	5	4	3	40
53	5	3	5	4	3	3	5	4	1	5	38
54	4	3	5	4	3	5	3	3	4	5	39
55	5	4	4	4	3	4	4	3	5	4	40
56	5	3	5	5	4	5	3	5	4	4	43
57	4	4	4	3	3	5	3	4	5	4	39
58	5	3	3	3	3	5	3	4	4	3	36
59	4	3	3	4	3	4	5	4	4	5	39
60	3	3	5	5	5	2	2	3	5	4	37
61	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	42
62	5	4	3	3	5	5	2	5	5	3	40
63	4	5	4	3	3	3	4	2	3	3	34
64	4	4	5	4	5	5	5	3	5	3	43

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**DISIPLIN KERJA (X<sub>3</sub>)**

Sampel	DISIPLIN KERJA										Jlh
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	4	3	5	5	5	4	4	4	5	45
2	4	2	3	4	2	2	5	3	4	4	36
3	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	45
4	3	4	3	5	4	2	5	5	3	3	40
5	4	3	4	3	3	3	4	5	5	5	42
6	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	50
7	4	5	4	3	3	5	4	4	5	3	43
8	3	4	3	3	5	5	4	5	4	2	38
9	4	3	4	4	4	5	2	4	2	5	37
10	4	4	5	4	5	3	4	3	5	2	39
11	4	4	4	4	2	2	4	5	2	5	36
12	4	4	3	4	5	3	5	5	5	3	41
13	4	5	5	5	5	3	4	1	4	5	41
14	3	2	4	3	3	3	3	3	4	2	30
15	3	5	4	4	3	5	5	3	5	2	39
16	5	3	5	2	4	3	4	2	5	2	35
17	5	3	4	3	5	4	4	5	4	4	41
18	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	46
19	5	4	5	5	3	5	5	2	3	5	42
20	4	5	3	5	2	3	3	4	3	3	35
21	4	3	3	4	4	2	4	4	3	4	35
22	4	5	3	4	4	4	3	5	2	5	39
23	5	5	3	5	5	2	4	3	2	4	38
24	4	3	4	3	2	3	5	5	3	5	37
25	3	2	4	3	1	1	4	3	5	5	31
26	5	5	4	5	5	5	3	3	5	4	44
27	5	2	4	4	3	3	4	4	4	4	37
28	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	47
29	3	3	5	3	3	5	4	4	5	5	40
30	5	5	4	5	4	5	3	4	3	3	41
31	4	2	3	4	3	4	5	5	3	4	37
32	2	2	4	4	3	4	4	3	2	5	33
33	2	2	4	2	3	5	4	4	2	4	32
34	4	4	3	5	5	5	5	2	3	5	41
35	5	4	5	2	5	4	4	3	5	5	42
36	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	45
37	3	4	1	4	5	5	5	5	4	4	43
38	4	3	3	4	5	5	4	5	5	5	46
39	3	4	3	5	5	2	3	3	5	5	42
40	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	48
41	3	3	5	3	3	4	4	2	4	5	40
42	4	3	4	4	2	4	2	2	5	5	39
43	4	3	3	3	5	5	2	2	5	3	39

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

44	4	4	4	4	4	2	4	4	5	5	44
45	3	5	3	4	1	5	5	4	4	3	42
46	4	4	4	4	3	1	4	5	3	3	40
47	5	5	5	3	4	5	3	4	4	4	46
48	3	4	5	5	3	3	4	3	5	4	43
49	5	3	4	5	3	4	3	4	4	4	43
50	3	4	4	5	2	5	4	3	3	4	41
51	5	4	5	4	2	4	3	3	5	5	43
52	2	2	4	2	3	5	4	3	4	3	32
53	4	4	3	5	5	5	4	3	4	5	42
54	5	4	5	2	5	4	3	4	3	3	38
55	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	45
56	3	4	1	4	5	5	4	2	4	2	38
57	4	3	3	4	5	5	3	5	2	2	39
58	5	5	3	5	4	4	5	2	2	2	41
59	4	4	2	5	4	5	5	5	4	4	46
60	3	4	5	4	5	5	1	4	5	4	44
61	4	4	4	5	5	3	3	4	4	5	46
62	4	5	2	3	5	5	3	5	3	4	43
63	3	5	5	4	1	3	4	5	4	3	40
64	4	5	4	5	2	5	5	5	3	4	45

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS**

**KINERJA (Y)**

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Kinerja1 Kinerja2 Kinerja3 Kinerja4 Kinerja5 Kinerja6
Kinerja7 Kinerja8 Kinerja9 Kinerja10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR
/SUMMARY=TOTAL.
```

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	64	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	64	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.731	.742	10

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja1	33.42	14.597	.572	.111	.798
Kinerja2	33.05	17.442	.418	.110	.796
Kinerja3	33.66	17.436	.461	.117	.750
Kinerja4	33.11	14.861	.504	.179	.637
Kinerja5	33.45	15.617	.405	.145	.745
Kinerja6	33.17	16.240	.515	.019	.752
Kinerja7	33.30	14.752	.526	.102	.667
Kinerja8	33.42	15.200	.542	.099	.720
Kinerja9	33.27	14.008	.413	.240	.609
Kinerja10	33.30	14.783	.509	.103	.776

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

## LINGKUNGAN KERJA (X<sub>1</sub>)

### RELIABILITY

```

/VARIABLES=Lingkungan1 Lingkungan2 Lingkungan3 Lingkungan4
Lingkungan5 Lingkungan6 Lingkungan7 Lingkungan8 Lingkungan9
Lingkungan10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

### Case Processing Summary

	N	%
Valid	64	100.0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	64	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.738	.725	10

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Lingkungan1	34.31	10.758	.509	.187	.766
Lingkungan2	34.14	10.758	.427	.118	.796
Lingkungan3	34.55	9.966	.581	.183	.758
Lingkungan4	34.48	11.905	.524	.250	.764
Lingkungan5	34.34	9.689	.425	.195	.730
Lingkungan6	34.41	10.372	.565	.230	.773
Lingkungan7	34.59	12.055	.572	.133	.692
Lingkungan8	34.84	10.134	.429	.058	.789
Lingkungan9	34.34	11.277	.532	.091	.745
Lingkungan10	34.38	12.492	.544	.189	.730

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## KOMITMEN ORGANISASI (X<sub>2</sub>)

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Komitmen1 Komitmen2 Komitmen3 Komitmen4 Komitmen5
Komitmen6 Komitmen7 Komitmen8 Komitmen9 Komitmen10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	64	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	64	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.713	.796	10

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Komitmen1	34.91	8.086	.554	.101	.747
Komitmen2	35.23	9.420	.572	.135	.668
Komitmen3	35.33	8.065	.535	.144	.757
Komitmen4	35.02	9.317	.445	.041	.753
Komitmen5	34.92	8.645	.515	.176	.775
Komitmen6	34.98	8.079	.524	.101	.763
Komitmen7	35.30	9.037	.504	.110	.635
Komitmen8	35.30	9.037	.404	.150	.735
Komitmen9	35.02	7.825	.599	.179	.718
Komitmen10	35.14	8.472	.508	.192	.776

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

### DISIPLIN KERJA (X<sub>3</sub>)

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Displin1 Disiplin2 Disiplin3 Disiplin4 Disiplin5
Disiplin6 Disiplin7 Disiplin8 Disiplin9 Disiplin10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR
/SUMMARY=TOTAL.
```

**Case Processing Summary**

	N	%
Cases Valid	64	100.0
Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	64	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.811	.814	10

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Displin1	34.91	12.245	.581	.225	.825
Disiplin2	34.97	10.856	.503	.356	.844
Disiplin3	35.00	14.032	.553	.322	.758
Disiplin4	34.78	12.015	.555	.331	.826
Disiplin5	35.05	11.506	.585	.273	.748
Disiplin6	34.88	12.429	.590	.122	.802
Disiplin7	34.94	14.599	.420	.120	.877
Disiplin8	35.05	13.791	.545	.075	.862
Disiplin9	34.91	12.753	.511	.138	.894
Disiplin10	34.84	12.801	.593	.140	.898

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**OUTPUT SPSS**

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Kinerja
/METHOD=ENTER Lingkungan Komitmen Disiplin
/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)
/RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) .
```

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin, Lingkungan, Komitmen <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.753 <sup>a</sup>	.567	.545	2.231

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Lingkungan, Komitmen

b. Dependent Variable: Kinerja

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	390.435	3	130.145	26.144	.000 <sup>a</sup>
	Residual	298.675	60	4.978		
	Total	689.109	63			

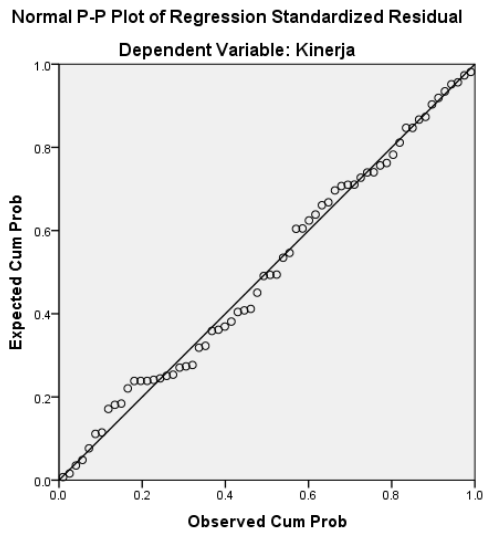
- a. Dependent Variable: Kinerja
- b. Predictors: (Constant), Disiplin, Lingkungan, Komitmen

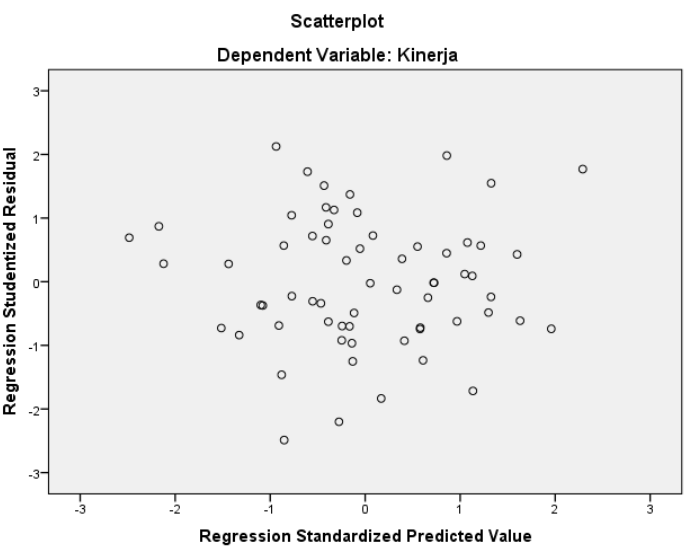
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.450	2.854		.858	.394		
	Lingkungan	.169	.088	.184	3.916	.000	.974	1.027
	Komitmen	.528	.106	.545	4.998	.000	.852	1.173
	Disiplin	.148	.092	.165	3.614	.002	.871	1.148

- a. Dependent Variable: Kinerja

**Charts**





iau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
كلية العلوم الاقتصادية و الاجتماعية  
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrantas No.155 KM.15 Tuahmadani Tampan, Pekanbaru 28298 PO.Box.1004 Telp. 0761-562051  
Fax. 0761-562052 Web.www.uin-suska.ac.id, E-mail: fekosos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-1108/Un.04/F.VII/PP.00.9/1/2023 Pekanbaru, 31 Januari 2023 M  
Sifat : Biasa 9 Rajab 1444 H  
Lampiran : -  
Hal : Izin Riset

Kepada  
Yth. Pimpinan  
PT. Indojaya Agrinusa Fram 3  
Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas  
Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Lilis riau vita  
NIM. : 11671202297  
Jurusan : Manajemen  
Semester : XIII (Tiga Belas)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:  
"Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan Pt.indojaya Agrinusa Farm 3. Kecamatan  
Tapung, Kabupaten Kampar" Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan  
memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.



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

## BIODATA PENULIS



Lilis Riau Vita nama penulis skripsi, penulis lahir di Kento Darussalam 06 Mei 1998. Dari pasangan bapak bernama Panut Riyanto dan ibu Jumarni. Ia merupakan anak pertama dari dua bersaudara, nama adik Esti Mutmainah. Penulis menempuh pendidikan dimulai dari SDN 100910 Aliaga I, Hutaraja Tinggi lulus pada tahun 2010. Setelah itu penulis melanjutkan pendidikannya di SMPN 1 Hutaraja Tinggi lulus pada tahun 2013, selanjutnya penulis melanjutkan jenjang pendidikan pada tingkat menengah atas ia melanjutkan di SMK Al-Fajar Sibuhuan lulus pada tahun 2016. Pada tahun itu juga penulis melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi di UIN Sultan Syarif Kasim Riau. Dengan mengambil jurusan S1 Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.

Dengan ketekunan dan motivasi yang tinggi untuk belajar dan berusaha penulis telah berhasil menyelesaikan pengerjaan tugas akhir Skripsi ini semoga dengan penulisan tugas akhir ini skripsi ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan.

Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indojaya Agrinusa Farm 3 Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar”. Hasil penelitian tersebut teruji dalam sidang Munaqasah (Oral Komprehensif) pada tanggal 05 Juli 2023 di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau dan Alhamdulillah Penulis dinyatakan lulus dan memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

© Hak c

skara R

ah

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.