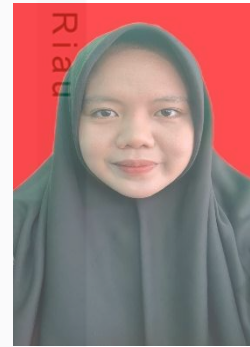


1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BAGIAN KANTOR PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA V KEBUN AIR MOLEK I KABUPATEN
INDRAGIRI HULU PROVINSI RIAU**

SKRIPSI



UIN SUSKA RIAU

OLEH

NURPADILAH

NIM. 11970125033

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BAGIAN KANTOR PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA V KEBUN AIR MOLEK I KABUPATEN
INDRAGIRI HULU PROVINSI RIAU**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(SE) Pada Program Studi Strata 1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

**UIN SUSKA RIAU****Oleh****NURPADILAH****NIM. 11970125033**

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

2023



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : NURPADILAH
 NIM : 11970125033
 PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : IX (SEMBILAN)
 JUDUL : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
 KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN
 KANTOR PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V KEBUN
 AIR MOLEK I KABUPATEN INDRAGIRI HULU
 PROVINSI RIAU

DISETUJUI OLEH
 PEMBIMBING

Dr. PUTRIANA, SE, MM
 NIP. 19691120 200701 2 023

MENGETAHUI,

KETUA PROGRAM STUDI
 SI MANAJEMEN



ASTUTIMEFLINDA, SE, MM
 NIP. 19670725 200003 1 002



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Nurpadilah
 NIM : 11970125033
 Jurusan : Manajemen
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor PT Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek 1 Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau
 Tanggal Ujian : 16 Oktober 2023

Tim Penguji

Ketua
 Dr. Khairunsyah Purba, S.Sos, M.Si 
 Sekretaris
 Hijratul Aswad, SE, M.Ak 
 Penguji I
 Dr. Mahendra Romus, M.Ec 
 Penguji II
 Endrianto Ustha, ST, MM 

UIN SUSKA RIAU

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



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 : Nurpadilah
 NIM : 11970125033
 Tempat/Tgl. Lahir : Morong / 11 April 2003
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Prodi : SI Manajemen
 Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

"Pengaruh Disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bagian kantor Pt. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Motek I Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau"

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

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

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



NURPADILAH
 NIM: 11970125033

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis



ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN KANTOR PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V KEBUN AIR MOLEK I KABUPATEN INDRAGIRI HULU PROVINSI RIAU

Oleh:

NURPADILAH
NIM. 11970125033

Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawan dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku dan Lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk semangat dalam meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau. Sampel dalam penelitian ini adalah Karyawan bagian kantor PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau sebanyak 49 orang menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sedangkan secara simultan disiplin kerja dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau. Adapun besaran pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 67,4%, sedangkan sisanya 37,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF THE OFFICE SECTION OF PT. PLANTATION NUSANTARA V MOLEK WATER GARDEN I REGENCY INDRAGIRI HULU RIAU PROVINCE

By:

NURPADILAH
NIM. 11970125033

Good work discipline can be seen from the high awareness of employees in obeying and obeying all applicable rules and regulations and a good work environment will encourage employees to be enthusiastic in improving their performance. This research was conducted at PT. Nusantara Plantation V Molek I Water Garden, Indragiri Hulu Regency, Riau Province . The purpose of this study is to determine the influence of Work Discipline and work environment on Employee Performance at PT. Nusantara Plantation V Molek I Water Garden, Indragiri Hulu Regency, Riau Province . The sample in this study is employees of the office section of PT. Nusantara V Plantation, Molek I Water Garden, Indragiri Hulu Regency, Riau Province, as many as 49 people used saturated sampling techniques (census). The data analysis method used is a quantitative descriptive analysis method. The results showed that partially work discipline had a positive and significant effect on performance and the work environment had a positive and significant effect on performance while simultaneously work discipline and workload had an influence on performance at PT. Nusantara Plantation V Molek I Water Garden, Indragiri Hulu Regency, Riau Province . The amount of influence of work discipline and work environment on performance was 67.4%, while the remaining 37.6% was influenced by other variables that were not studied in this study.

Keywords: Work Discipline, Work Environment And Performance

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

KATA PENGANTAR

Al-hamdulillah robbil'alamin, puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, nikmat dan hidayahnya, sholawat serta salam selalu tercurah kepada Rasulullah Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau”** sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Program Studi Manajemen Strata I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

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

1. Cinta pertama dan panutanku, Ayahanda tercinta Arjidin. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai dengan bangku perkuliahan, namun beliau mampu mendidik penulis, mendoakan, memberikan semangat dan motivasi tiada henti hingga penulis dapat menyelesaikan studinya sampai sarjana.
2. Pintu syurgaku, Ibunda tercinta Halimah. Terimakasih sebesar-besarnya penulis ucapkan kepada beliau atas segala bentuk bantuan, semangat dan doa yang diberikan selama ini. Terimakasih atas nasihat yang selalu diberikan meski terkadang pikiran kita tidak sejalan, terimakasih atas kesabaran 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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

- kebesaran hati menghadapi penulis yang keras kepala. Ibu menjadi pengingat dan penguat paling hebat. Terimakasih sudah menjadi tempat ku untuk pulang.
3. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 4. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE,MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 5. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 6. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku ketua Jurusan SI Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 7. Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku sekretaris Jurusan SI Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 8. Ibu Dr. Putriana, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Proposal dan Skripsi yang telah banyak membantu, mengarahkan membimbing dengan penuh kesabaran dan keikhlasan serta memberikan saran kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
 9. Ibu Hariza Hasyim, S.E, M.Si selaku penasehat Akademik saya yang telah memberikan dorongan kepada penulis dalam perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 10. Bapak ibu dan seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah meluangkan waktu dan kesempatan untuk memberikan ilmu dan pengetahuan selama proses perkuliahan untuk menggapai cita-cita.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

11. Terima kasih kepada Kantor PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.

12. Seluruh teman-teman seperjuangan Manajemen G'19 dan MSDM B, terimakasih atas kebersamaannya selama perkuliahan dan telah memberikan doa, waktu dan pengalaman yang sudah kita lewati bersama, semoga persaudaraan kita tetap terjalin selamanya.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan pada penulisan Skripsi ini. Penulis mengharapkan adanya kritik maupun saran yang bersifat membangun yang bertujuan untuk menyempurnakan isi dari Skripsi ini serta bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan pada umumnya.

Pekanbaru, Oktober 2023

Penulis,

NURPADILAH
NIM. 11970125033



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Sistematika Penulisan	10
BAB II LANDASAN TEORI	12
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.4 Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.2 Kinerja	15
2.2.1 Pengertian Kinerja	15
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	16
2.2.3 Indikator kinerja	18
2.3 Disiplin Kerja	19
2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja	19
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	20
2.3.3 Indikator Disiplin Kerja.....	21
2.4 Lingkungan Kerja.....	22
2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	22
2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	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.

2.4.3 Indikator Lingkungan Kerja	25
2.5 Pengaruh Antar Variabel	26
2.5.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	26
2.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....	27
2.6 Pandangan Islam Terkait Variabel	28
2.6.1 Disiplin Kerja Menurut Pandangan Islam	28
2.6.2 Lingkungan Kerja Menurut Pandangan Islam.....	29
2.7 Penelitian Terdahulu.....	30
2.8 Kerangka Pemikiran	35
2.9 Konsep Operasional Variabel Penelitian.....	35
2.10 Hipotesis	37
BAB III METODE PENELITIAN	40
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	40
3.2 Jenis Penelitian Dan Sumber Data	40
3.2.1 Jenis Data.....	40
3.2.2 Sumber Data	41
3.3 Teknik Pengumpulan Data	42
3.4 Populasi Dan Sampel.....	42
3.5 Metode Analisis Data	44
3.6 Uji Kualitas Data	45
3.7 Uji Asumsi Klasik	46
3.8 Analisis Regresi Linear Berganda.....	48
3.9 Pengujian Hipotesis	48
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	50
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	50
4.2 Visi Dan Misi Perusahaan	51
4.3 Struktur organisasi.....	51
4.4 Pembagian Tugas.....	53
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	57
5.1 Karakteristik Responden.....	57
5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	57

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.	58
5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	58
5.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	59
5.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	60
5.2.1 Kinerja Karyawan (Y)	61
5.2.2 Disiplin Kerja (X1).....	63
5.2.3 Lingkungan Kerja (X2)	64
5.3 Uji Kualitas Data	66
5.3.1 Uji Validitas.....	66
5.3.2 Uji Reliabilitas.....	69
5.4 Uji Asumsi Klasik	70
5.4.1 Uji Normalitas	70
5.4.2 Uji Multikolinearitas.....	70
5.4.3 Uji Heteroskedastisitas	71
5.4.4 Uji Autokorelasi	72
5.5 Analisis Regresi Linier Berganda	73
5.6 Pengujian Hipotesis	73
5.6.1 Uji T (Uji Signifikan Secara Parsial	74
5.6.2 Uji F (Uji Secara Simultan.....	76
5.6.3 Koefisien Determinasi	77
5.7 Pembahasan	77
5.7.1 Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan	77
5.7.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	78
BAB VI PENUTUP	81
6.1 Kesimpulan.....	81
6.2 Saran	82

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Jumlah Karyawan Bagian Kantor PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kabupaten Indragiri Hulu, Riau.....	2
Tabel 1.2	Target dan Pencapaian Panen Sawit PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau.....	3
Tabel 1.3	Tingkat Absensi Karyawan PT Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kabupaten Indragiri Hulu, Riau	5
Tabel 1.4	Lingkungan Kerja Fisik PT Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kabupaten Indragiri Hulu, Riau	7
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	31
Tabel 2.2	Konsep Operasionalisasi Variabel Penelitian	36
Tabel 5.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	57
Tabel 5.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 5.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	59
Tabel 5.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan ..	59
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Kinerja Karyawan (Y).	61
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Disiplin Kerja (X1)..	63
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Lingkungan Kerja(X2)	64
Tabel 5.8	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	67
Tabel 5.9	Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	68
Tabel 5.10	Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	68
Tabel 5.11	Rekapitulasi Uji Reliabilitas	69
Tabel 5.12	Uji Normalitas.....	70
Tabel 5.13	Hasil Uji Multikolinearitas	71
Tabel 5.14	Hasil Uji Autokorelasi	73
Tabel 5.15	Regresi Linear Berganda	73
Tabel 5.16	Uji Simultan (Uji f).....	76
Tabel 5.17	Uji Parsial (Uji t).....	75
Tabel 5.18	Koefisien Determinasi (R^2).....	77

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	35
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kebun Air Molek I.....	52
Gambar 5.1 Uji Heterokedastisitas.....	72



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

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan didirikan berdasarkan suatu tujuan, Tujuannya antara lain memperoleh keuntungan atau tujuan sosial. Untuk mencapai tujuan tersebut setiap perusahaan telah didukung oleh tersedianya sumber daya yang dimiliki perusahaan. Mengelola dan menjalankan sumber daya yang dimiliki perusahaan dengan baik merupakan tugas perusahaan, dengan baiknya pengelolaan Sumber daya maka akan tercapai tujuan utama perusahaan. Untuk mengelola dan menjalankan seluruh sumber daya dengan baik dan tersusun secara sistematis perusahaan membutuhkan manajemen. Orang-orang yang menggerakkan manajemen merupakan salah satu sumber daya yang dimiliki perusahaan disebut sumber daya manusia.

Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam sebuah perusahaan atau organisasi memiliki peran yang sangat penting. Pengelolaan, perencanaan dan pengorganisasian di lingkungan perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk menjalankan prosesnya. Tenaga kerja selain diharapkan mampu, cakap dan terampil namun juga hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja secara efektif dan efisien.

PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek dikelola 2 (dua) manajemen yakni Kebun Air Molek I mengelola komoditi karet dan kelapa sawit, sedangkan Kebun Air Molek II mengelola komoditi kelapa sawit, dimana perusahaan ini di mulai dari proses pembibitan, penanaman dan perawatan hingga

proses panen dilakukan secara keseluruhan oleh PT. Perkebunan Nusantara V kebun Air Molek I Kabupaten Indragiri Hulu.

Berikut ini tabel Jumlah karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V kebun Air Molek I Kabupaten Indragiri Hulu:

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan Bagian Kantor PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kabupaten Indragiri Hulu, Riau.

No	Jabatan Karyawan	Jumlah Karyawan (orang)
1	Assisten umum	1
2	Assisten Rimpian	1
3	Kepala tata usaha	1
4	Kerani personalia	9
5	Kerani keuangan	7
6	Kerani kegudangan	6
7	Kerani tanaman	4
8	Admin kantor	8
9	Pengamanan	12
Total		49

Sumber data : PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa banyaknya jabatan dan jumlah karyawan yang ada di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kabupaten Indragiri Hulu sebanyak 49 karyawan. Untuk meningkatkan kinerja diperlukan beberapa upaya yang harus dilakukan perusahaan, upaya yang dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan diantaranya disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawannya jika ingin menjadi perusahaan yang lebih unggul dari para pesaingnya. Secara umum kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan untuk menyelesaikan tugas. Ketika karyawan bekerja sesuai dengan program kerja perusahaan untuk menunjukkan tingkat kinerjanya



dalam mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan, kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas.

Menurut **Mangkungara (2016)** mengatakan bahwa, kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi atau perusahaan mengawasi pelaksanaan kerja individu.

Untuk mengetahui hasil kerja karyawan pada suatu perusahaan dapat dilihat dari data penilaian kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V kebun Air Molek I kabupaten Indragiri Hulu dalam 5 tahun terakhir, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2 Data Penilaian Kinerja PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Penilaian kinerja					
		Baik 75-84		Sedang 65-75		Kurang 50-65	
		Baik	%	sedang	%	kurang	%
2018	53	12	22,6%	18	34%	23	43,4%
2019	60	10	16,7%	20	33,3%	30	50%
2020	51	11	21,5%	18	35,2%	22	43,1%
2021	47	12	25,5%	15	32%	20	42,5%
2022	49	13	26,5%	16	32,6%	20	40,9%

Sumber data : PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I, 2023

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa penurunan kinerja pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Air Molek I. PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kabupaten Indragiri Hulu memiliki beberapa kriteria penilaian yaitu nilai 75-84 masuk kriteria baik, nilai 65-74 masuk kriteria sedang, nilai 50-64 masuk kriteria kurang, <50 masuk kedalam kriteria sangat kurang. Secara keseluruhan semua karyawan pada tahun 2018-2022 silih berganti masuk kedalam



kriteria baik, sedang dan kurang. Penilaian ini dilandasi dari beberapa aspek seperti kedisiplinan dan lingkungan kerja. Terlihat presentase kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V memiliki kinerja yang kurang. Pada tahun 2018 penilaian kinerja yang kurang sebesar 43,4% selanjutnya pada tahun 2019 naik menjadi 50% kemudian pada tahun 2020 turun menjadi 43,1% lalu pada tahun 2021 turun menjadi 42,5% dan pada tahun 2022 juga menurun menjadi 40,9%. Hal ini disebabkan pekerjaan yang dilakukan karyawan dan masih terdapat karyawan yang sering keluar masuk saat jam kerja sehingga menghambat pekerjaan lain.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka manajemen perusahaan harus fokus pada sumber daya manusia pada perusahaan tersebut, banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya seperti disiplin kerja dan lingkungan kerja. Di mana perilaku karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor ini dan semakin baik kinerja karyawan maka akan semakin baik pula produksi perusahaan. Untuk itu PT. Perkebunan Nusantara V Air Molek I telah menetapkan peraturan-peraturan yang harus dilakukan setiap karyawannya. Salah satu peraturannya adalah absensi wajib bagi seluruh karyawan dengan harapan karyawan akan hadir dan melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Berikut tingkat absensi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek 1 Kabupaten Indragiri Hulu, 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 dimiliki UIN Suska Riau
 Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
 kondusif akan membuat karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara tidak memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja.

Kemudian fenomena pada lingkungan kerja ialah pada lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik adalah tempat karyawan melakukan aktivitasnya yang mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan dan faktor-faktor fisik ini mencakup: penerangan, suhu udara, sirkulasi udara, ukuran dan ruangan kerja. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti Lingkungan kerjanya yang panas dan berisik. Suhu udara di tiap kantor, ada yang memiliki AC dan ada yang tidak, pada kantor yang tidak ber-AC udara pun terasa panas sehingga hal tersebut juga berdampak pada hasil kerja karyawan dan terdapat plapon yang bocor pada kantor teknik. Lingkungan kerja yang buruk juga akan mempengaruhi karyawan karena karyawan akan merasa terganggu dalam pekerjaannya sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Adapun kondisi lingkungan kerja fisik pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kabupaten Indragiri Hulu adalah sebagai berikut:

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

Tabel 1.4 Lingkungan Kerja Fisik PT Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek 1 Kabupaten Indragiri Hulu, Riau .

No	Jenis sarana prasarana	Kondisi di perusahaan	Standar sarana dan prasarana
1	Meja kerja	Peletakan CPU berada di bawah meja tepat didepan kaki karyawan sehingga mengganggu pergerakan kaki	Tidak boleh ada dokumen/CPU yang di letakan di depan meja sehingga dapat mengganggu pergerakan kaki
2	Komputer	5 komputer rusak	Masing-masing karyawan memiliki komputer
3	AC	Kantor umum (dua) Kantor tata usaha (dua) Kantor tanaman (tidak ada) Kantor teknik (tidak ada) Kantor gudang (tidak ada)	Setiap bagian kantor seharusnya terdapat ac agar ruangan tidak panas
4	Toilet	Toilet karyawan wanita maupun karyawan pria dicampur. Kondisi kebersihan toilet yang kurang dijaga.	Toilet karyawan wanita terpisah dengan toilet untuk karyawan pria.

Sumber data: Hasil observasi sarana dan prasarana PT Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek 1, 2023

Dari tabel 1.4 mengenai lingkungan kerja masih belum memadai, toilet yang di campur antara karyawan laki -laki dan perempuan yang kondisinya pun kurang bersih. Pada kantor tanaman, kantor teknik dan kantor gudang tidak terdapat ac sehingga suhu udara di ruangan tersebut terasa panas yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan karna setengah hari waktu mereka dihabiskan dalam lingkungan kerja tersebut. Untuk itu perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja karyawan, lingkungan kerja yang memadai akan memberikan rasa aman dan



nyaman kepada karyawan sehingga karyawan dapat memokuskan perhatian dan pikiran terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang dari uraian yang telah penulis kemukakan diatas, maka penulis tertarik mengangkat masalah ini menjadi sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kabupaten Indragiri Hulu, Provinsi Riau”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dijelaskan di atas, maka permasalahan yang akan dibahas didalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Karyawan Bagian kantor pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Karyawan Bagian Kantor pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau ?
3. Apakah Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Karyawan Bagian Kantor pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

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.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap kinerja Karyawan Bagian Kantor pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap kinerja Karyawan Bagian Kantor pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap kinerja Karyawan Bagian Kantor pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang akan dilaksanakan ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang positif bagi :

1. Bagi penulis
Adanya penelitian ini diharapkan bermanfaat dalam memperluas wawasan penulis, khususnya terhadap Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja.
2. Bagi perusahaan
Adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pimpinan dalam mengamati disiplin kerja dan lingkungan kerja karyawan



perkebun pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kabupaten Indragiri Hulu dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

3. Bagi pembaca

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

1.5 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan ini dibahas dalam 6 bab, dimana pembahasan-pembahasan bab tersebut mempunyai kaitan antara yang satu dengan yang lainnya, yaitu sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan tentang teori-teori yang mendukung pemecahan masalah penelitian sehingga dapat disimpulkan hipotesis-hipotesis dan variabel-variabel penelitian

BAB III : METODE PENELITIAN

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Dalam bab ini akan menjelaskan tentang gambaran umum perusahaan yang berisi tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis akan menguraikan tentang pembahasan dari penelitian ini.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini merupakan bab penutup yang berisikan kesimpulan dari hasil analisis dan saran yang diajukan sehubungan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan.



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

LANDASAN TEORI

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Di dalam perusahaan sumber daya manusia dianggap sebagai aset yang paling penting, dalam menjalankan aktivitasnya perusahaan harus memiliki sumber daya yang berkualitas untuk mencapai tujuan yang diinginkan maka hal tersebut memerlukan proses manajemen yang baik dan benar agar keseluruhan aspek – aspek berjalan dengan baik.

Menurut **Kasmir (2016)**, Manajemen sumber daya manusia mengacu pada perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan, dan hubungan tenaga kerja di seluruh pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan para pemangku kepentingan. pemeliharaan ”.

Menurut **Sinambela (2016)**, Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pemanfaatan, pengembangan, penilaian, penyediaan kompensasi untuk layanan, dan pengelolaan anggota individu dari suatu organisasi atau kelompok pekerja.

Menurut **Afandi (2018)**, Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu atau seni mengelola hubungan dan peran tenaga kerja dengan cara yang efisien dan efektif untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan dengan sudut pandang yang berbeda. Hanya saja sekalipun berbeda dari berbagai sudut pandang, tujuan utamanya adalah tetap



sama yaitu memanusiakan manusia dan memberikan kesejahteraan secara profesional dan adil sesuai dengan porsi masing-masing karyawan.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Departemen Sumber Daya Manusia Menurut **Kasmir (2016)**, memiliki beberapa tujuan yang hendak dicapai sesuai dengan tugas dan fungsi mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka pimpinan mengambil langkah-langkah terhadap karyawan seperti:

a. Mempengaruhi

Artinya pimpinan harus mampu mempengaruhi seluruh karyawan untuk data melakukan kegiatan sesuai dengan keinginan perusahaan, melalui pemberian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Memotivasi

Pimpinan harus mampu mendorong, menyemangati karyawan agar terus bergairah dan bersemangan dalam bekerja. Memotivasi dapat terjadi dari dalam dan luar diri.

Loyal

Pimpinan harus mampu membuat karyawan setia kepada perusahaan. Dimana karyawan akan merasa senang dan betah bekerja diperusahaan dan selalu setia terhadap perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Komitmen

Pimpinan harus mampu meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Komitmen dapat dilihat dari kepatuhannya terhadap segala aturan yang telah ditetapkan perusahaan.

e. Kepuasan kerja

Pimpinan memberikan kepuasan kerja kepada karyawan menjadi hal yang sangat penting karena hal ini akan berdampak kepada hal lain seperti kinerja karyawan.

f. Kinerja

Dalam hal ini pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor penting seperti kemampuan, keahlian, motivasi kerja, kepuasan kerja, serta kepemimpinan.

g. Kesejahteraan

Pimpinan harus mampu memberikan kesejahteraan yang lebih baik dibandingkan dengan yang diberikan oleh yang lainnya sehingga motivasi, komitmen, loyalitas, kepuasan kerja dan kinerja terus meningkat.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi-fungsi dari Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut **Kasmir (2016)**, terdiri atas :

- a. Analisis jabatan (*Job Analysis*)
- b. Perencanaan Sumber daya manusia (*Human Resources Planning*)
- c. Penarikan Karyawan (*Recruitment*)
- d. Seleksi (*Selection*)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- e. Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*)
- f. Evaluasi kerja (*Performance Evaluation*)
- g. Kompensasi (*Compensation*)
- h. Jenjang Karir (*Carrer Path*)
- i. Keselamatan dan Kesehatan (*Safety and Health*)
- j. Hubungan Industrial (*Industrial Relation*)
- k. Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*)

2.1.4 Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia

Indikator dari manajemen sumber daya manusia menurut **Afandi (2018)**, adalah sebagai berikut:

- a. Tugas kerja, yaitu rincian kegiatan yang harus dijalankan oleh karyawan.
- b. Kualitas kerja, yaitu hasil kerja yang standar dan sesuai dengan yang diinginkan.
- c. Kuantitas, yaitu jumlah hasil dari produksi karyawan.
- d. Ketepatan waktu, yaitu hasil produksi kerja karyawan.
- e. Efektifitas biaya, yaitu menggunakan biaya yang tepat dan efisien.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Menurut pendapat **Kasmir (2016)**, mengemukakan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas - tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut **Sinambela (2016)**, mengemukakan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan

State Islami of Universitas Syarif Kasim Riau



menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan kinerja sebagai kata benda.

Menurut **Yohanes Susanto (2017)**, Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang, yang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan kemampuan tertentu, kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa memahami tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakan.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut **Kasmir (2016)**, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan dan keahlian yaitu merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
- b. Pengetahuan yaitu merupakan pengetahuan tentang pekerjaan
- c. Rancangan kerja yaitu merupakan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya
- d. Kepribadian yaitu merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- e. Motivasi kerja yaitu merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- f. Kepemimpinan yaitu merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang di berikannya.
- g. Gaya kepemimpinan yaitu merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
- h. Budaya organisasi yaitu merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
 - i. Kepuasan kerja yaitu merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
 - j. Lingkungan kerja yaitu merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan.
 - k. Loyalitas yaitu merupakan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.
 - l. Komitmen yaitu merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan 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.

- m. Disiplin kerja yaitu merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara bersungguh – sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

2.2.3 Indikator kinerja

Indikator kinerja merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur dalam menetapkan indikator kinerja. Menurut **Kasmir (2018)**, ada beberapa indikator :

- a. Kualitas kerja (mutu)

Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.

- b. Kuantitas Kerja (jumlah)

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektifitas dapat terlaksanakan sesuai dengan tujuan perusahaan.

- c. Tangung Jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan menerima dan melaksanakan pekerjaannya. Mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

- d. Kerja Sama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

e. Inisiatif

Adanya inisiatif dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban seorang karyawan.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma – norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerjaker yawan yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut **Sinambela (2016)**, Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai



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

dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. **Singodimedjo dalam Sutrisno (2016)** menjelaskan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai peranan penting dalam sebuah perusahaan, karena disiplin kerja pada umumnya menyinggung rasa tanggung jawab seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, mendorong gairah kerja serta meningkatkan kesadaran terhadap peraturan yang berlaku didalam perusahaan. Dengan disiplin kerja yang baik maka perusahaan dapat dengan mudah mewujudkan tujuan perusahaan yang ingin dicapai.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan atau karyawan suatu organisasi menurut **Afandi (2018)**, diantaranya adalah:

- a. Faktor kepemimpinan
- b. Faktor kompensasi
- c. Faktor penghargaan
- d. Faktor kemampuan
- e. Faktor keadilan
- f. Faktor lingkungan
- g. Faktor sanksi hukuman
- h. Faktor loyalitas
- i. Faktor budaya organisasi



- j. Faktor pengawasan

2.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut **Hasibuan (2017)**, yaitu:

- a. Kehadiran ditempat kerja

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

- b. Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

- c. Ketaatan pada standar kerja

Karyawan yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

- d. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

- e. Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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



2.4 Lingkungan Kerja

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja merupakan lingkungan yang sangat berpengaruh pada pekerjaan kantor yang pada umumnya atau pengaruh yang lebih besar adalah kondisi-kondisi kerja kantor dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang harus diselesaikan. Kondisi-kondisi dalam melaksanakan pekerjaan ini setidaknya harus menyenangkan, nyaman, dan mempengaruhi kebiasaan-kebiasaan pekerjaan yang baik. Karena lingkungan kerja dalam suatu kantor ataupun perusahaan harus dapat memberikan dorongan atau semangat kepada para karyawan untuk dapat bekerja dengan sebaik-baiknya.

Menurut **Afandi (2018)**, menyatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), Penerangan yang memadai dan sebagainya”.

Jufrizen dan Rahmadhani (2020) mengatakan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, dalam hal ini disebabkan karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja terhadap karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila karyawan mendapatkan suasana yang aman, nyaman dan sehat agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan secara optimal, cepat dan baik. Dan ada pula **Siagian dan Khair (2018)** mengatakan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi diri karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Namun secara umum pengertian lingkungan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Sarif Kasim Riau

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

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

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

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



kerja merupakan kondisi dan suasana dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal.

Dari berbagai pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan semua keadaan disekitar tempat kerja, baik yang menyangkut lingkungan fisik maupun non fisik dapat membuat karyawan merasa nyaman dan meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut **Afandi (2018)**, secara umum lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis:

- a. Faktor Lingkungan Fisik. **Afandi (2018)**, menyatakan bahwa faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang meliputi:
 - 1) Rencana ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.
 - 2) Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.
 - 3) Kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- 4) Tingkat visual privacy dan acoustical privacy, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat member privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai keleluasan pribadi terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan acoustical privasi berhubungan dengan pendengaran.

Faktor Lingkungan Psikis. **Afandi (2018)**, menyatakan bahwa faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

- 1) Pekerjaan yang berlebihan, Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal.
- 2) Sistem pengawasan yang buruk, Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efesien dapat menimbulkan ketidak puasan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
- 3) Frustrasi, Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.
- 4) Perubahan-perubahan dalam segala bentuk, Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang 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.

misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin organisasi.

- 5) Perselisihan antara pribadi dan kelompok, hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negative yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya: persaingan, masala status dan perbedaan antara individu.

2.4.3 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut **Afandi (2018)**, sebagai berikut:

a. Pencahayaan

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

b. Warna

Merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

2.5 Pengaruh Antar Variabel

2.5.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Menurut **Sinambela dan Sarton (2019)** Penegakan disiplin adalah keharusan bagi organisasi. Oleh karenanya aturan yang telah ditetapkan harus dilaksanakan dengan konsisten. Konsistensi ini sangat diperlukan untuk meyakinkan bahwa seluruh anggota organisasi memahami aturan tersebut dan bersedia mematuhi.

Tindakan pendisiplinan juga dapat membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian dapat menguntungkannya dalam jangka waktu panjang. Setelah pendisiplinan dilakukan, maka kinerja karyawan akan semakin membaik dan meningkat. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin bagus disiplin kerja yang dilakukan para karyawan dalam suatu organisasi, maka akan semakin meningkat prestasi serta keterampilan yang mampu dihasilkan. Sebaliknya, jika karyawan bekerja dengan disiplin yang kurang baik, maka akan sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai hasil yang maksimal.



2.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan. Seperti dikemukakan oleh **Manihuruk dan Tirtayasa (2020)** lingkungan kerja dalam suatu instansi merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu instansi.

Salah satu cara agar para karyawan tetap bekerja dengan produktif yaitu dengan penyediaan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif tidak bisa lepas dari faktor pewarnaan ruangan, kebersihan kantor, pertukaraan udara, penerangan, keamanan dan kebisingan dalam area kerja sehingga patut diperhatikan, dipersiapkan dan direncanakan dengan matang karena hal-hal tersebut sangat mempengaruhi kondisi fisik serta psikologi karyawan, begitupula hubungan antar karyawan pun patut diperhatikan, setiap karyawan harus membina hubungan yang harmonis baik dengan sesama karyawan maupun dengan para atasannya, mampu berkomunikasi dalam sebuah team kerja dan bersikap ramah. Apabila organisasi mampu menyediakan hal tersebut tentunya para karyawan akan bersemangat dalam bekerja, mempunyai gairah kerja dan tanggung jawab yang tinggi terhadap penyelesaian tugas-tugasnya yang mempunyai kualitas handal dan terpercaya sehingga apabila hal-hal tersebut terjadi maka kinerja karyawan tersebut dalam bekerja bisa dikatakan tinggi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



2.6 Pandangan Islam Terkait Variabel

2.6.1 Disiplin Kerja Menurut Pandangan Islam

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 hadist yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan, antara lain:

surat An-Nissa' ayat 59 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

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, tekun dalam 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, berbangsa maupun kehidupan bernegara.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

2.6.2 Lingkungan Kerja Menurut Pandangan Islam

Lingkungan kerja menurut Islam mencakup semua usaha kegiatan manusia dalam sudut ruang dan waktu. Lingkungan ruang, mencakup bumi, air, hewan dan tumbuh-tumbuhan serta semua yang ada di atas dan di dalam perut bumi, yang semuanya diciptakan Allah untuk kepentingan umat manusia untuk menunjang kelangsungan hidupnya. Sebagai khalifah, manusia diberi tanggung jawab pengelolaan alam semesta untuk kesejahteraan umat manusia, karena alam semesta memang diciptakan Tuhan untuk manusia. Khalifah menuntut adanya interaksi antara manusia dengan sesamanya dan manusia terhadap alam. Khalifah mengandung arti pengayoman, pemeliharaan, serta pembimbingan, agar setiap makhluk mencapai tujuan penciptaannya. Dalam rangka tanggung jawab sebagai khalifah Allah tersebut manusia mempunyai kewajiban untuk memelihara kelestarian alam. Seperti firman Allah dalam Alqur'an surat al-Qashasah :77

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya : *“Dan carilah padaapa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”*

Dalam ayat lain juga dijelaskan tentang kerja dalam islam diterangkan dalam surat al-A'raaf : ayat 56 yang berbunyi:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

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

Artinya : *“Dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan Berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut (tidak akan diterima) dan harapan (akan dikabulkan). Sesungguhnya rahmat Allah Amat dekat kepadaorang-orang yang berbuat baik.”*

Ayat ini melarang pengrusakan di muka bumi. Pengrusakan adalah salah satu bentuk pelanggaran atau bentuk pelampauan batas. Karena itu Ayat ini melanjutkan tutunan ayat yang lalu dengan menyatakan : dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah perbaikannya yang dilakukan kamu oleh Allah SWT dan atau siapapun dan berdoalah serta beribadah kepada-Nya dalam keadaan takut sehingga kamu lebih mentaati-Nya dalam keadaan penuh harapan dan anugrah-Nya, termasuk pengabulan do'a kamu. Sesungguhnya rahmat Allah amat dekat kepada al-muhsinin, yakni orang-orang yang berbuat baik. Ayat di atas dapat disimpulkan bahwa Tuhan melarang untuk merusak lingkungan, dan justru sebaliknya yakni ayat tersebut menganjurkan manusia untuk berbuat baik dan atau memelihara lingkungannya, serta kita dilarang berlaku semena-semena terhadap makhluk Allah.

2.7 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang penulis jadikan pedoman serta perbandingan dalam melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian / Publikasi	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Sarah Dwi Kusmiyatun dan Sonny. Jurnal RenaissancVo 16 No. 01(mei 2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PadaPt Resindo, Jakarta Selatan	Lingkungan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja karyawan (Y)	Tempat Penelitian	Dari hasil penelitian dapat dinyatakan lingkungan Kerjadan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Resindo, Jakarta Selatan.
2	Jose Beno dan Dody Nata Irawan. Jurnal Saintek Maritim, Vol 20 No1 (September 2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyaw n Pt. Penindo II Teluk Bayur Padang	Motivasi Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerjakaryaw an (Y)	Tempat Penelitian, Motivasi	Dari hasil penelitian dapat dinyatakan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pt. Penindo II Teluk Bayur Padang
3	Nunu Nurjaya. Jurnal Ilmiah Nasional Vol 3 No. 1 (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona	Disiplin Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Motivasi Kerja (X3) Kinerjakaryaw an (Y)	Tempat Penelitian, Motivasi	Dari hasil penelitian dapat dinyatakan bahwa Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Penelitian / Publikasi	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
4	Adillah Putri dan Bambang (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah	Lingkungan Kerja (X1) Disiplin kerja (X2) Kinerja pegawai (X)	Tempat Penelitian	Dari hasil penelitian dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah
5	Muhamad Riziq Shihab, Wawan Prahawan, Vera Maria. Jurnal Inovasi Penelitian Vol. 3 No.3 Agustus 2022	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020	Disiplin Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Tempat Penelitian, Motivasi	Dari hasil penelitian dapat dinyatakan bahwa Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020
6	Apfia Ferawati. Jurnal Penelitian Agora Vol. 5, No.1, (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.	Lingkungan Kerja(X1) Disiplin Kerja (X2) KinerjaKaryawan (Y)	Tempat Penelitian,	Hasil penelitian Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerjaber pengaruh positif terhadap

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

No	Penelitian / Publikasi	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
7	Gita Deal, Ocky Sundari, Johnson Dongoran. International Journal of Social Science and Business. Volume 4, Number 1, Tahun (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga	Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja, (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Tempat Penelitian	Kinerja karyawan PT. Cahaya Indo Persada Dari penelitian bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan Lingkungan kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga
8	Dori MittraCandan a. Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi , Vol. 7, No. 1, (April 2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan	Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Insentif (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Tempat Penelitian, Insentif	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif memiliki pengaruh positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

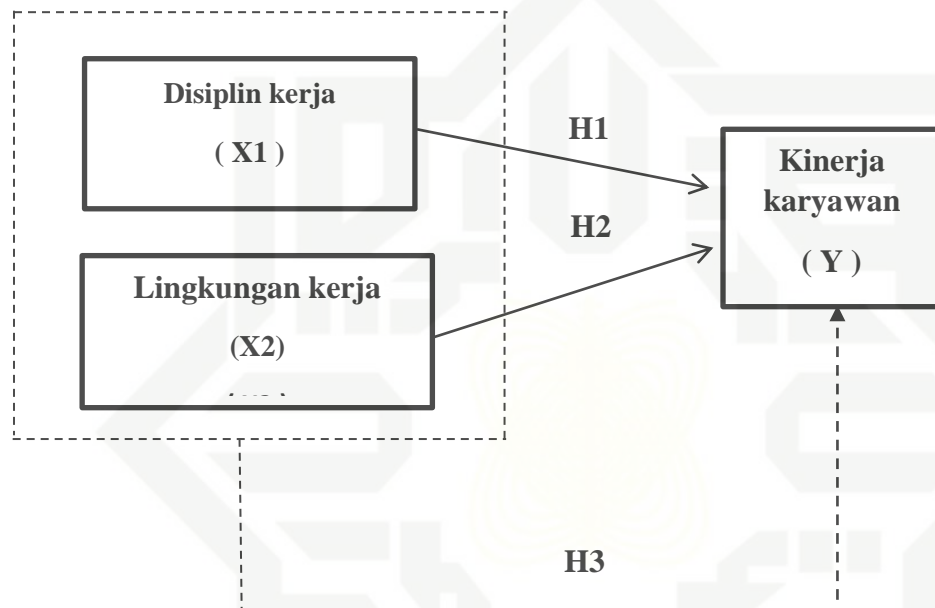
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

No	Penelitian / Publikasi	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
9	Mufti Aspiyah, S. Marton. Management Analysis Journal 5 (4) (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada CV LPS	Disiplin Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2), Pelatihan (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Tempat penelitian, Pelatihan	Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan Dari hasil Pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. LPS.
10	Bayu Sedih Nanda Ria Jurnal El-Riyasah, Vol. 11 N0. 2 Tahun (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir	Lingkungan kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Tempat Penelitian,	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir

2.8 Kerangka pemikiran

Menurut **Sugiyono (2016)**, kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Keterangan :

→ : berpengaruh secara parsial

- - -> : berpengaruh secara simultan

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (X3). Berikut adalah gambaran kerangka berpikir dalam penelitian ini.

2.9 Konsep Operasional Variabel Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka variabel-variabel dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

1. Variabel Bebas (Variabel Independen) yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat, yang terdiri dari Disiplin Kerja (X1), Lingkungan kerja (X2).
2. Variabel Terikat (Variabel Dependen) yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 2.2 Konsep Operasionalisasi Variabel Penelitian

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1.	Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu. Kasmir (2016).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Tanggung jawab 4. Kerja sama 5. inisiatif 	Likert
2.	Disiplin Kerja (X1)	Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan Sinambela (2016).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kehadiran ditempat kerja 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan tinggi 5. Bekerja etis 	Likert
3.	Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan Kerja Afandi (2018).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pencahayaan 2. warna 3. udara 4. suara 	Likert

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



2.10 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana masalah penelitian disajikan dalam bentuk pertanyaan **Sugiyono (2016)**.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Jose Beno Dan Dody Nata Irawan (2019) terbukti bahwa Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Penindo II teluk bayur padang. Mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Penindo II teluk bayur padang. Selanjutnya Muhammad Riziq Shihab, Dkk (2022) membuktikan bahwa Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tanggerang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. So Good Food Manufacturing. Kemudian, Gita Deal, Dkk (2020) juga membuktikan bahwa Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah Dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga Mempunyai Pengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah Dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga.

Berdasarkan uraian di atas, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

H1: Diduga disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kabupaten Indragiri Hulu, Provinsi Riau.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Bayu Nanda (2020) terbukti bahwa Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan. Mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan. Selanjutnya Apfia Ferawati (2017) membuktikan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Indo persada. Mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja PT. Indo Persada. Kemudian Sarah Dwi Kusmiyatun dan Sonny (2021) juga membuktikan bahwa Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Resindo, Jakarta Selatan. Mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Resindo, Jakarta Selatan

Berdasarkan uraian di atas, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2: Diduga lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kabupaten Indragiri Hulu, Provinsi Riau.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Mufti Aspiyah dan Marton (2016) terbukti bahwa Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap kinerja karyawan pada CV. LPS. mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. LPS. Selanjutnya Ariska putri, dkk (2022) membuktikan bahwa Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Pegawai Kantor Desa Cibinong Kecamatan Jatiluhur Kabupaten Purwakarta. Mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Desa Cibinong Kecamatan Jatiluhur Kabupaten Purwakarta. Kemudian Gusnar A. Suleman (2019) juga membuktikan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tojo Una-Uana. Mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tojo Una-Uana.

Berdasarkan uraian di atas, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H3 : Diduga disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kabupaten Indragiri Hulu, Provinsi Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian dengan mengambil lokasi di PT. Perkebunan Nusantara V yang berlokasi di Desa Perkebunan Sungai Lala, Kecamatan Sungai lala, Kabupaten Indragiri Hulu, Riau. Waktu penelitian yang penulis lakukan yaitu pada bulan Desember 2022 sampai bulan Februari 2023.

3.2 Jenis Penelitian Dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Data

Dalam pembahasan selanjutnya diperlukan data dan informasi yang lengkap, untuk itu jenis dan sumber data yang diperlukan adalah sebagai berikut:

1. Data kuantitatif

Menurut **Sugiyono (2016)**, metode kuantitatif adalah metode yang didasarkan pada filosofi positivisme dipakai untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data memakai alat penelitian, analisis bersifat kuantitatif/statistik dan menggabungkan hipotesis yang telah ditetapkan.

2. Data kualitatif

Menurut **Sugiyono (2016)**, metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme atau interpretatif, digunakan untuk meneliti kondisi obyek yang alamiah dimana peneliti adalah instrument kunci, teknik pengumpulan data



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

dilakukan secara triangulasi, data yang diperoleh cenderung data kualitatif, analisis data bersifat induktif/kualitatif dan hasil penelitian kualitatif bersifat untuk memahami makna, memahami keunikan, mengkontruksi fenomena dan menemukan hipotesis.

3.2.2 Sumber Data

Adapun sumber data yang akan menjadi bahan analisis dalam penelitiannya yaitu, data primer dan data sekunder menurut **Sugiyono (2016)**.

1. Data Primer

Data primer adalah Data yang diperoleh secara langsung meliputi dokumen-dokumen perusahaan berupa sejarah perkembangan perusahaan, struktur organisasi dan lain-lain yang berhubungan dengan penelitian. Data primer dapat juga disebut sebagai data yang diperoleh secara langsung dari tanggapan responden terhadap item pertanyaan yang diajukan dalam koesioner dan wawancara.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah Data yang diperlukan untuk mendukung hasil penelitian berasal dari literatur, artikel dan berbagai sumber lainnya yang berhubungan dengan penelitian. Data ini biasanya diperoleh dari perpustakaan dari laporan-laporan penelitian terdahulu. Data sekunder adalah data yang telah dibuat atau sudah ada sebagai hasil penelitian orang lain, tetapi perlu dianalisis kembali untuk melengkapi data atau objek primer yang diteliti.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3.3 Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden.

2. Wawancara

Metode ini dilakukan pada bagian personalia maupun pihak-pihak yang terkait langsung dalam penelitian. Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara berupa tanya jawab secara langsung dengan asisten umum dan karyawan yang ada hubungannya dengan penulisan yang di ajukan kepada perusahaan, guna mendapatkan data untuk kelanjutan penulis.

3. Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti. Observasi dalam penelitian ini yaitu melakukan kunjungan langsung dan mengamati fenomena-fenomena yang terjadi pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kabupaten Indragiri Hulu.

3.4 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Menurut **Sugiyono (2016)**, populasi adalah sekumpulan data yang terdiri dari: obyek/subyek yang memiliki nilai dan sifat khusus yang peneliti terapkan dalam penelitiannya dan selanjutnya menarik kesimpulan.



Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian kantor pada PT. Perkebunan NusantaraV Kebun Air Molek I sebanyak 49 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut **Sugiyono (2016)**. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendekatan nonprobability sampling dengan teknik sampling jenuh atau sensus.

Menurut **Sugiyono (2016)**, sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi dalam penelitian ini penulis mengambil sampel seluruh jumlah karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kabupaten Indragiri Hulu yaitu sebanyak 49 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.



3.5 Metode Analisis Data

1. Analisis Kuantitatif

Dalam menganalisis data yang di peroleh, penulis menggunakan teknik analisis kuantitatif, yaitu suatu cara yang dapat menjelaskan hasil penelitian yang ada dengan menggunakan persamaan rumus matematis dan menghubungkannya dengan teori yang ada kemudian ditarik kesimpulannya. Pengukuran variabel-variabel yang terdapat dalam model analisis penelitian ini berdasarkan dari jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang terdapat didalam angket (kuesioner). Jawaban tersebut bersifat deskriptif yang kemudian diberi nilai agar menjadi data kuantitatif.

2. Skala Pengukuran data

Skala pengukuran data penelitian ini menggunakan skala *likert*. Menurut **Sugiyono (2016)**, skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jadi, dalam penelitian ini terdapat lima kategori atau pilihan dengan skor sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) diberi nilai 5
- b. Setuju (S) diberi nilai 4
- c. Netral (N) diberi nilai 3
- d. Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

3.6 Uji Kualitas Data

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

1. Uji Validitas

Uji validitas yaitu cara yang digunakan untuk mengetahui ketepatan pada suatu instrument. Menurut **Ghozali (2018)**, validasi dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan/ Pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat mengungkapkan apa yang ingin diukur oleh peneliti. Metode pengukuran validitas dapat dilakukan dengan mengukur korelasi antar skor butir dengan skor total komponen, dan menetapkan standar statistik untuk mengetahui apakah skor setiap butir merupakan butir atau bukan, kriteria statistik sebagai berikut:

1. Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut tidak valid.
3. Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai negatif, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur konsistensi kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk, menurut **Sugiyono (2016)**, reabilitas adalah hasil penelitian dimana terdapat persamaan data dalam waktu yang berbeda. Kuisisioner dinyatakan reliabel jika jawaban responden terhadap kuisisioner yang diberikan konsisten dari waktu ke waktu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

3.7 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Asumsi Normalitas

Menurut **Ghozali (2018)**, Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak pada suatu variabel. Jika grafik berdistribusi normal maka akan membentuk satu garis lurus diagonal. Cara untuk melihat apakah berdistribusi normal atau tidak sebagai berikut :

1. Model regresi melingkapi asumsi normalitas jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis.
2. Regresi yang tidak melingkapi asumsi normalitas jika data tidak mengikuti arah garis diagonal atau data menyebar jauh dari garis diagonal.

2. Uji Asumsi Multikolinieritas

Bahwa Uji Multikolinieritas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) **Ghozali (2018)**, Untuk mengetahui adanya multikolinieritas dalam model regresi sebagai berikut :

- a. Nilai R^2 yang dihasilkan model regresi sangat tinggi, namun banyak variabel bebas yang tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara individual.
- b. Apabila antar variabel bebas terdapat korelasi yang cukup tinggi, maka terdapat multikolinieritas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- c. Multikolinieritas bisa dilihat dari nilai toleransi dan sebaiknya koefisien inflasi varians. Multikolinieritas terjadi ketika nilai toleransi $< 0,10$ atau nilai koefisien inflasi > 10 .

3. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah ditemukan perbandingan varian dari satu kontrol ke residual lain dalam model regresi **Ghozali (2018)**. Jika varian dari satu kontrol residual ke yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas, sebaliknya disebut heteroskedastisitas. Homoskedastisitas dan tidak heteroskedastisitas disebut model regresi baik. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji grafik Scatter Plot dan jika hasil pengujian tidak menunjukkan pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah nol pada sumbu Y berarti variabel tersebut tidak heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Menurut **Ghozali (2018)**. Salah satu ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin-Watson (DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Terjadi autokorelasi positif, jika nilai DW dibawah -2
- b) Tidak terjadi autokorelasi, jika nilai DW berada di antara -2 dan $+2$ atau $-2 < DW < +2$.
- 3) Terjadi autokorelasi negatif jika DW di atas $+2$ atau $DW > +2$.

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

3.8 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan mengetahui ada tidaknya pengaruh antara disiplin kerjadan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam regresi linier berganda kita dapat mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel terikat menggunakan program SPSS versi 26 for windows. Model regresi digunakan sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y	= Kinerja
A	= Konstanta
X1	= Disiplin kerja
X2	= Lingkungan kerja
b1,b2	= Koefisien Regresi (parsial)
e	= Tingkat Kesalahan

3.9 Pengujian Hipotesis

1. Uji T (Uji Signifikan Secara Parsial)

Uji parsial (uji-t) menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan taraf 0,05 **Ghozali (2018)**. Apabila berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen jika probabilitas lebih kecil dari 0,05 ($\text{sig} < 0,05$). Acuan dari uji t adalah : (a) Jika nilai probabilitas signifikan $> 0,05$, maka hipotesis ditolak atau dikatakan tidak signifikan. (b) Jika nilai probabilitas signifikan $< 0,05$, maka hipotesis diterima atau dikatakan signifikan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Uji F (Uji Secara Simultan)

Uji F atau uji simultan digunakan untuk menjelaskan tingkat variabel fenomena yang akan dianalisis dengan melihat probabilitas signifikansi (sig). F dengan taraf 0,05, jika nilai sig < 0,05 dikatakan model regresi ialah layak (**Ghozali, 2018**).

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) sebagai perangkat mengukur kemampuan model variabel dependen. Nol dan satu ($0 < R^2 < 1$) nilai koefisien determinasi. Variabel dependen sangat terbatas artinya nilai koefisien determinasi nya kecil. Sebaliknya, apabila mendekati 1 artinya variabel independen memberikan hampir semua informasi untuk memprediksi variabel dependen **Ghozali (2018)**.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Secara historis kebun Air Molek pada awalnya merupakan milik PT. Plantagen AG, di dalam perkembangan selanjutnya dikelola oleh beberapa perusahaan antara lain:

- a. Tahun 1960-1963 dialihkan kepada Indragiri Rubber Limited
- b. Tahun 1963-1964 diambil alih oleh NV. Eksploitasi Maskapai
- c. Tahun 1964-1965 dialihkan kepada PT. Karkam
- d. Tahun 1965-1966 dialihkan kepada PT. Papel Rada
- e. Tahun 1966-1972 dialihkan kepada PT. Berdikari
- f. Tahun 1972-1979 dilihkan kepada Indragiri Jaya
- g. Tahun 1979-1996 diambil alih oleh PTP. Gunung Pamela, Provinsi Sumatra Utara.

Pada tanggal 11 Maret 1996 sesuai surat Keputusan Menteri Keuangan NO:191/UM/016/1996 PTP II, IV dan V yang ada di Riau menjadi PTP. Nusantara V (Persero). Berdasarkan surat keputusan Direksi PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) No: 05.DI/SKEP/01/2000, Kebun Air Molek dikelola oleh 2 Manajemen yaitu: Kebun Air Molek I yang mengelola komoditi karet dan Kelapa Sawit dan Karet ; Kebun Air Molek 2 mengelola khusus komoditi kelapa sawit.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

4.2 Visi Dan Misi Perusahaan

1. Visi

“Menjadi Perusahaan Agribisnis Terintegrasi Yang Berkelanjutan Dan Berwawasan Lingkungan”

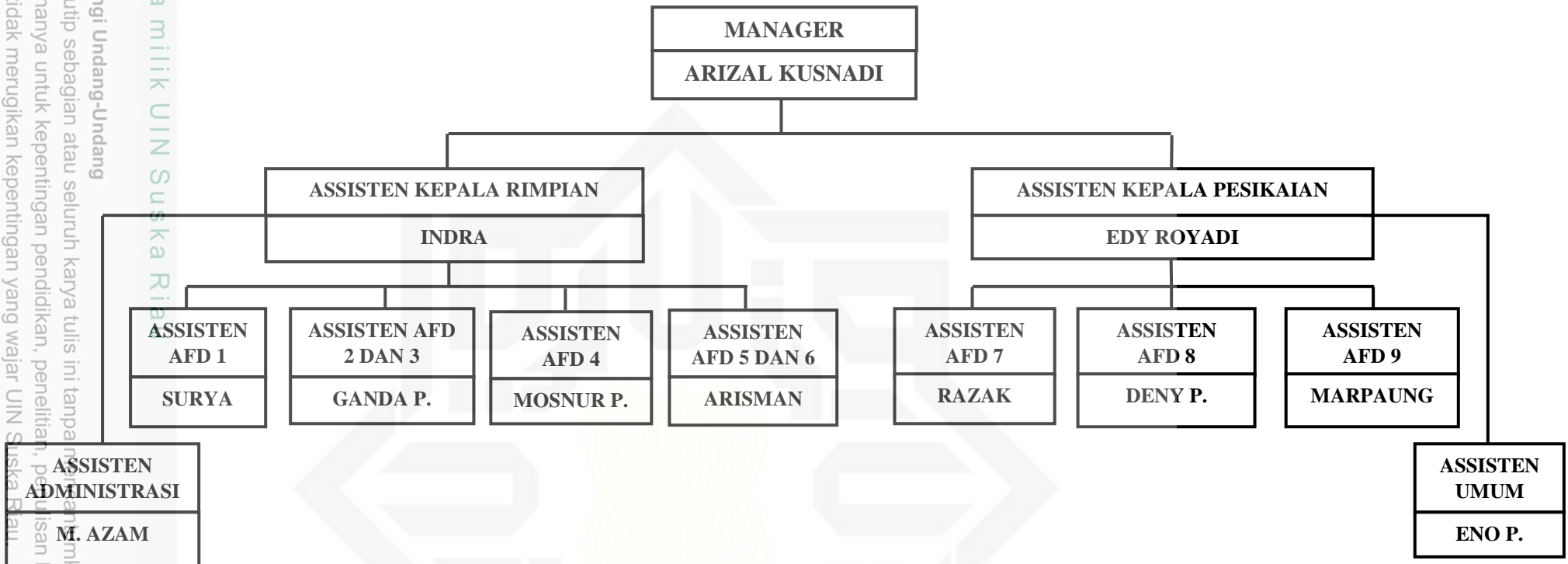
2. Misi

- 1) Pengelolaan Agro Industri Kelapa Sawit dan Karet secara efisien bersama mitra untuk kepentingan stakeholder.
- 2) Penerapan prinsip-prinsip Good Corporate Governance, kriteria minyak sawit berkelanjutan, penerapan standar industri dan pelestarian lingkungan guna menghasilkan produk yang dapat diterima oleh pelanggan.
- 3) Penciptaan keunggulan kompetitif di bidang SDM dan Teknologi 4.0 melalui pengelolaan SDM berdasarkan praktek-praktek terbaik, sistem Manajemen SDM serta Teknologi Informasi terkini guna meningkatkan kompetensi inti Perusahaan.

4.3 Struktur organisasi

Struktur organisasi adalah kerangka antara satuan-satuan organisasinya yang di dalamnya terdapat struktur organisasi, tugas dan wewenang masing-masing mempunyai perencanaan tertentu dalam satu kesatuan yang utuh. Struktur organisasi merupakan hal yang terpenting yang perlu diperhatikan dalam melaksanakan kegiatan.

**GAMBAR 4.1 STRUKTUR ORGANISASI
 PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V KEBUN AIR MOLEK I**



Sumber: PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I, 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.

4.4 Uraian Tugas

Berikut ini adalah uraian tugas, wewenang dan tanggung jawab dari setiap anggota organisasi yaitu sebagai berikut :

1. Manager Kebun

Manager Kebun adalah jabatan tertinggi di perkebunan dengan fungsi sebagai pemimpin dan pengelola perkebunan. Dalam menjalankan tugasnya Manager Kebun bertanggung jawab kepada para Direksi dan dibantu oleh para Assisten. Uraian tugas Manager Kebun meliputi:

- a. Mengelola, memimpin, membimbing, mengawasi serta mengontrol dan mengamankan unit kerja/perkebunan.
- b. Melaksanakan kebijakan dan intruksi Direksi.
- c. Mengelola keuangan unit kerja/perkebunan.
- d. Memimpin dan mengkoordinir tata usaha, ketenagakerjaan, serta bagian umum.
- e. Mempertanggung jawabkan seluruh tugas pokok dan tugas tambahan dalam rangka pengelolaan.
- f. Menyelenggarakan seluruh proses produksi sesuai dengan standar dan program mutu untuk mencapai hasil yang optimal.
- g. Mengusulkan pengangkatan, pemindahan, kenaikan pangkat/jabatan, pemberhentian bawahannya sesuai peraturan yang berlaku.

2. Askep/Assisten Kepala

Assisten Kepala adalah unsur staf yang membantu tugas-tugas Manajer Kebun dalam koordinasi, pembinaan, dan pengawasan pekerjaan di Kebun.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Assisten Kepala dalam tugasnya bertanggung jawab kepada Manager Kebun dan dalam tugasnya Assisten Kepala mengkoordinir dan membawahi Assisten Afdeling. Uraian tugas Assisten Kepala meliputi:

- a. Membantu Manager Kebun dalam penyusunan rencana kerja dan biaya kebun (bidang tanaman).
- b. Menyusun jaringan kerja dari afdeling-afdeling.
- c. Mengawasi realisasi rencana kerja dan rencana anggaran/biaya.
- d. Mengkoordinir pengadaan dan penempatan tenaga kerja di afdeling.
- e. Mengatur penyebaran kebutuhan bahan di afdeling.
- f. Memeriksa secara administrasi dan fisik terhadap pekerjaan di lapangan.
- g. Mengkoordinasikan pelaksanaan tugas Assisten di afdeling.

3. Assisten Afdeling

Assisten Afdeling (Kepala Afdeling) merupakan pemimpin tertinggi di afdeling dan bertugas memimpin, menggerakkan serta mengawasi semua kegiatan di afdeling. Uraian tugas Assisten Afdeling meliputi:

- a. Mengatur dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan/kegiatan sesuai dengan ketentuan perusahaan.
- b. Memberi petunjuk, bimbingan, dan pengawasan teknis mengenai semua pelaksanaan kegiatan di afdeling.
- c. Melaksanakan pengamatan dan pemeriksaan lapangan secara terus menerus.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Menyelenggarakan administrasi serta pembukuan atas semua kegiatan di afdeling.
- e. Melaksanakan pemeliharaan secara efektif dan efisien sesuai dengan standar yang ditentukan.

4. Assisten Administrasi

Assisten Administrasi bertugas membantu Manajer Kebun dalam memimpin seluruh kegiatan administrasi perusahaan. Uraian Tugas yang ditangani

Assisten Administrasi meliputi:

- a. Merencanakan dan mengkoordinasikan kegiatan bagian administrasi.
- b. Melaksanakan dan mengawasi semua kegiatan operasional di dalam bidang keuangan dan administrasi, tenaga kerja, sarana, dan peralatan kerja.
- c. Mengkoordinir penyusunan Rencana Kerja Anggaran Perusahaan kebun/afdeling berdasarkan Norma kerja yang telah di tentukan.
- d. Membuat laporan Neraca percobaan dan laporan manajemen setiap bulan yang sesuai dengan jadwal yang telah di tentukan.
- e. Melaksanakan evaluasi biaya/harga pokok setiap bulan, mengawasi pembukuan biaya sesuai dengan rekening dalam sistem administrasi.
- f. Bekerjasama dengan petugas umum membina dan memberi petunjuk kepada karyawan dalam meningkatkan kesejahteraan, keagamaan, olah raga, lingkungan hidup, gotong royong, koperasi dan keamanan karyawan di lingkungan kantor kebun.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

5. Assisten Umum

Assisten Umum secara operasional langsung dibawah Manager Kebun dan Askep. Uraian tugas Assisten Umum meliputi:

- a. Mengawasi dan meneliti penerimaan tenaga kerja dengan berpedoman kepada standard yang telah ditetapkan.
- b. Membina hubungan baik dengan masyarakat disekitar lokasi perusahaan.
- c. Mengkoordinasikan kegiatan dalam peningkatan kesejahteraan karyawan.
- d. Memberikan informasi kepada Manajer Kebun dalam bidang produktivitas kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau. Ini dibuktikan dengan nilai t hitung $(4,250) > t$ tabel $(2,012)$ atau $\text{Sig. } (0,000) < 0,05$. Artinya, karyawan taat dan patuh terhadap peraturan yang berlaku. Beberapa karyawan beranggapan bahwa dalam kedisiplinan rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan dalam melakukan pekerjaan dengan baik walaupun tanpa pengawasan dari pimpinan.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau. Ini dibuktikan dengan nilai hitung $(5,218) > t$ tabel $(2,012)$ atau $\text{Sig. } (0,000) < 0,05$. Artinya, karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang baik, meskipun ada fasilitas yang kurang memadai. Beberapa karyawan beranggapan bahwa lingkungan kerja belum terlalu memadai dan perlu perbaikan khususnya beberapa fasilitas kantor yang kurang memadai.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau. Berdasarkan uji simultan diketahui F hitung $(47,631) > F$ tabel $(3,20)$ dengan Sig. $(0,000) < 0,05$. Maka hipotesis dalam penelitian ini diterima. Artinya, semakin baik disiplin kerja dan semakin tinggi lingkungan kerja di organisasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau.

6.2 Saran

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

1. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dilihat pada sisi Disiplin kerja karyawan yang masih kurang dalam mentaati peraturan yang ditetapkan perusahaan yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Maka dari itu perusahaan perlu meningkatkan disiplin kerja dengan cara memberikan fasilitas absen berupa sidik jari, kemudian bagi karyawan yang melanggar aturan harus dikenakan sanksi agar karyawan tidak banyak melakukan pelanggaran kedepannya sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai.
2. Lingkungan kerja yang ada disekitar sangat mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaan, apabila fasilitas yang ada disekitar karyawan kurang mendukung seperti AC rusak, lingkungan

kerja yang kurang bersih maka hal tersebut sangat mengganggu kenyamanan sehingga karyawan tidak dapat bekerja secara optimal. Pihak perusahaan segera melakukan perbaikan AC yang rusak atau mengganti unit-unit yang rusak pada fasilitas kantor agar penunjang karyawan dalam bekerja tidak terganggu. Kemudian menambah tenaga kerja di bagian kebersihan /*office boy* untuk membersihkan lingkungan kerja pada kantor kebun agar karyawan lebih nyaman dalam bekerja sehingga karyawan menghasilkan kinerja yang optimal dan pekerjaan selesai tepat waktu.

3. Pada penelitian ini penulis meneliti tentang Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan, secara teoritis masih banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga perlu diadakan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti oleh penulis.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan terjemahannya

Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing. Yogyakarta. Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Cetakan ke-1. Pekanbaru: Zanava Publishing.

Akbar, I. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pt. Surya Agrolika Reksa Sai Basau Kuantan Singingi*.

Ariana, R. (2016). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Pt. Surya Agrolika Reksa (Sar) Pmks Sei Basau Kab. Kuantan Singingi*. 1–23.

Aspiyah, M., & Martono, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4), 339–346.

Beno, J., & Irawan, D. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Penindo Ii Teluk Bayur Padang. In *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim* (Vol. 20, Issue 1).

Candana, D. M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Ekobistek*, 7(1), 1–8.

Dea, G., Sundari, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah Dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga. *International Journal of Social Science and Business*,

Edison, Emron dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Bandung: Alfabeta

Elianti. (2020). pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor badan pertahanan nasional kabupaten wajo [universitas muhammadiyah makassar]. In *Kaos GL Dergisi* (Vol. 8, Issue 75).

Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, 5(1), 1–131

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

- Heru Hendrawan. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di dinas komunikasi dan infromatika kota binjai. In *carbohydrate polymers* (vol. 6, issue 1). Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
- Irma Yani. (2021). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi kerja pada dinas pemuda dan olahraga provinsi sumatera utara*. Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
- Irmayanti. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indomobil Finance Indonesia Makassar Provinsi Sulawesi Selatan [Universitas Muhammadiyah Makassar]. In *Teaching And Teacher Education* (Vol. 12, Issue 1).
- Julita. (2020). pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pdam tirta mountalaaceh besar. universitas islam ar-raniry.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada
- Kusmiyatun, S. D., & Sonny, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Resindo, Jakarta Selatan. In *Jurnal Renaissance* (Vol. 6, Issue 1).
- Nanda Ria, B. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kerinci. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 11(2), 102–118.
- Noor, Juliansyah. 2012. *Metode Penelitian*. Kencana, Jakarta.
- Novriani Gultom, H., & Nurmaysaroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. In *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional* (Vol. 3, Issue 1).
- Putri, A., & Noviarini, T. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Cibinong Kecamatan Jatiluhur Kabupaten Purwakarta. *Al-Misbah*, 3(1), 143–154.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Rak cipta milik UIN Suska Riau

- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Sugiyono, (2013) Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung :Alfabeta
- Sugiyono, (2016) Metode Penelitian Manajemen. cetakan ke-5. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2018) Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Shihab, M. R., Prahiawan, W., & Maria, V. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020. In *Jurnal Inovasi Penelitian* (Vol. 3, Issue 3).
- suleman, G. A. (2000). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dprd Kabupaten Tojo Una-Uana*. 109–115.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis:Riau Economic and Business Review*, 4(8), 112. <https://ekobis.stieriauakbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). In *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* (Vol. 4, Issue 2).

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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



Lampiran I: Kuesioner Penelitian

SURAT PERMOHONAN RESPONDEN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Responden

Di Tempat

Hal : Permohonan Pengisian Kuesioner Penelitian

Dengan Hormat

Sebelumnya saya mendo'akan semoga Bapak/Ibu dalam keadaan sehat dan sukses selalu, Amin. Saya adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen S1 Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, adapun identitas saya adalah sebagai berikut:

Nama : Nurpadilah

Nim : 11970125033

Jurusan : Manajemen

Saat ini saya sedang melakukan penelitian guna untuk menyelesaikan tugas akhir skripsi S1. Namun, kelancaran penelitian ini sangat tergantung dari kesediaan Bapak/Ibu memberikan informasi yang saya butuhkan melalui kuesioner (terlampir), untuk skripsi yang berjudul "**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN KANTOR PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V KEBUN AIR MOLEK I KABUPATEN INDRAGIRI HULU**".

Informasi yang diperoleh dari Bapak/Ibu akan saya jaga kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian semata. Demikian surat ini saya sampaikan, atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Peneliti

NURPADILAH

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

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama : _____

Umur : _____ tahun

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Gelar Akademis Terakhir : SMA D3 S1

Masa Kerja : < 1 tahun 1-2 tahun
 3-4 tahun > 5 tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN

Bacalah dengan seksama pernyataan berikut dan pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan memberi tanda (√) pada kolom yang mewakili pilihan Bapak/Ibu dengan petunjuk sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) : bernilai 5
- b. Setuju (S) : bernilai 4
- c. Cukup Setuju (CS) : bernilai 3
- d. Tidak Setuju (TS) : bernilai 2
- e. Sangat Tidak Setuju : bernilai 1



1. KINERJA (Y)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan atasan/pimpinan.					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti.					
3	Hasil kerja saya sesuai dengan standar kerja yang dibutuhkan atasan/pimpinan.					
4	Saya dapat mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.k					
5	Saya tidak mengalami kendala untuk menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepada saya.					
6	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan atasan/pimpinan.					
7	Saya memiliki sikap kerja sama yang baik dalam menjalankan tugas yang diberikan atasan/pimpinan.					
8	Saya menjalankan tugas dengan saling berkontribusi.					
9	Saya bisa mengatasi kendala saat menjalankan tugas-tugas yang diberikan atasan/pimpinan.					
10	Saya diberikan kesempatan berinisiatif untuk mencapai target kerja yang ditetapkan atasan/pimpinan.					

2. DISIPLIN KERJA (X1)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya masuk dan keluar jam kerja selalu tepat waktu.					
2	Saya selalu meminta izin apabila tidak bisa masuk kerja.					
3	Saya selalu berhati-hati dalam menggunakan fasilitas kantor.					
4	Peraturan yang telah ditetapkan perusahaan di taati oleh karyawan.					
5	Saya bekerja sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.					
6	Mengerjakan tugas/kewajiban dengan baik sesuai dengan perencanaan.					
7	Saya selalu teliti dan penuh perhitungan dalam bekerja.					
8	Mampu menjalin hubungan baik dengan rekan kerja.					
9	Saya selalu bersikap sopan dengan atasan maupun karyawan 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.

3. LINGKUNGAN KERJA (X2)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Tingkat pencahayaan ruangan kerja sudah sangat memadai.					
2	Pencahayaan di tempat kerja cukup baik dan tidak menyilaukan.					
3	Warna dinding pada ruangan pekerjaan saya sangat mendukung.					
4	Perusahaan menyediakan ventilasi dan AC di tempat bekerja sehingga suhu udara tetap terjaga.					
5	Suhu udara dalam ruangan kerja saya sangat mendukung kenyamanan.					
6	Suara bising ditempat kerja mempengaruhi konsentrasi saat bekerja.					
7	Suara bising ditempat kerja mengakibatkan karyawan tidak bisa mencapai target kerja.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Lampiran 2 : Tabulasi Data Kuesioner

RESPONDEN	KINERJA (Y)										TOTAL_Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
R1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R2	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	45
R3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48
R5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
R6	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46
R7	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46
R8	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	44
R9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R11	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48
R12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R16	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	46
R17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R20	4	4	3	5	5	4	3	5	5	4	42
R21	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	46
R22	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	47
R23	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38
R24	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
R25	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
R26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R31	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	44
R32	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	43
R33	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	45
R34	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42
R35	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
R36	3	4	4	4	5	5	4	4	5	3	41
R37	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	44
R38	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	43
R39	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	44
R40	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	35
R41	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42
R42	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	44
R43	2	4	4	5	4	5	4	5	4	2	39
R44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R45	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	44
R46	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	47
R47	3	4	4	4	5	5	4	4	5	3	41
R48	4	4	5	4	3	4	5	4	3	4	40
R49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

RESPONDEN	DISIPLIN KERJA X1									TOTAL X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	
R1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
R2	5	5	4	5	5	5	4	5	5	43
R3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	37
R6	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
R7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R8	4	4	5	5	4	5	5	5	4	41
R9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R18	4	4	4	4	4	5	4	5	4	38
R19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R20	4	4	5	3	4	5	4	5	4	38
R21	3	5	3	4	5	5	5	5	5	40
R22	5	4	5	5	4	5	5	5	4	42
R23	3	4	3	5	4	3	4	3	4	33
R24	3	4	3	4	4	4	3	4	4	33
R25	3	4	4	4	4	4	5	4	4	36
R26	4	4	5	5	4	4	4	4	4	38
R27	5	4	4	5	4	4	3	4	5	38
R28	4	5	5	5	5	5	4	5	5	43
R29	5	4	3	4	4	5	4	5	5	39
R30	5	4	4	5	4	5	3	5	4	39
R31	4	4	5	5	4	4	4	4	5	39
R32	4	4	4	5	4	5	5	5	5	41
R33	4	4	5	5	4	4	4	4	4	38
R34	4	4	4	3	4	5	3	5	5	37
R35	5	4	5	4	4	4	3	4	5	38
R36	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
R37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R40	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
R41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R42	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
R43	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
R44	4	5	3	4	5	4	4	4	5	38
R45	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
R46	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
R47	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
R48	4	5	5	5	5	4	3	4	5	40
R49	4	5	4	4	5	4	4	4	4	38



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

RESPONDEN	LINGKUNGAN KERJA X2							TOTAL X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	
R1	4	4	4	4	3	4	4	27
R2	5	4	4	5	4	4	5	31
R3	5	5	5	5	4	5	5	34
R4	5	5	5	5	4	5	5	34
R5	4	4	4	5	4	4	4	29
R6	5	4	5	5	4	5	4	32
R7	5	4	5	5	4	5	5	33
R8	5	4	5	5	5	5	3	32
R9	5	5	5	5	4	5	5	34
R10	5	5	5	5	5	5	5	35
R11	5	5	5	5	4	5	5	34
R12	5	5	5	5	4	5	5	34
R13	5	5	5	5	4	5	5	34
R14	5	5	5	5	4	5	5	34
R15	5	5	5	5	5	5	5	35
R16	5	4	5	5	5	5	4	33
R17	5	5	5	5	5	5	5	35
R18	4	4	4	4	4	4	5	29
R19	5	5	5	5	5	5	5	35
R20	4	3	5	3	2	3	4	24
R21	4	5	3	4	5	5	4	30
R22	4	4	5	5	2	5	5	30
R23	4	4	3	5	5	5	5	31
R24	4	4	3	4	3	5	5	28
R25	5	4	4	4	2	5	5	29
R26	4	4	4	4	2	4	4	26
R27	5	5	5	5	3	5	5	33
R28	5	5	5	5	5	5	5	35
R29	5	5	5	5	5	5	5	35
R30	4	4	4	4	3	4	4	27
R31	4	4	5	5	2	5	5	30
R32	5	5	5	5	2	5	5	32
R33	4	5	4	5	3	4	4	29
R34	4	4	3	4	4	5	3	27
R35	4	5	5	5	3	5	5	32
R36	5	4	5	4	2	5	5	30
R37	4	5	5	5	5	4	4	32
R38	5	4	5	5	5	5	4	33
R39	4	5	4	3	3	5	3	27
R40	3	4	5	5	4	4	4	29
R41	4	4	4	5	4	5	5	31
R42	4	5	5	5	3	4	5	31
R43	5	4	4	4	2	5	4	28
R44	4	4	5	4	3	5	5	30
R45	4	4	4	4	2	4	3	25
R46	5	5	4	4	3	4	4	29
R47	5	4	5	5	2	4	4	29
R48	4	5	5	5	2	3	3	27
R49	4	4	5	5	3	5	5	31



Lampiran 3 : Analisis Deskriptif

a. Kinerja (Y)

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.0	2.0	2.0
	CS	2	4.1	4.1	6.1
	S	25	51.0	51.0	57.1
	SS	21	42.9	42.9	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	2.0	2.0	2.0
	S	27	55.1	55.1	57.1
	SS	21	42.9	42.9	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	2.0	2.0	2.0
	S	25	51.0	51.0	53.1
	SS	23	46.9	46.9	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	2	4.1	4.1	4.1
	S	23	46.9	46.9	51.0
	SS	24	49.0	49.0	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	2	4.1	4.1	4.1
	S	20	40.8	40.8	44.9
	SS	27	55.1	55.1	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	2.0	2.0	2.0
	S	22	44.9	44.9	46.9
	SS	26	53.1	53.1	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	2.0	2.0	2.0
	S	25	51.0	51.0	53.1
	SS	23	46.9	46.9	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	2	4.1	4.1	4.1
	S	23	46.9	46.9	51.0
	SS	24	49.0	49.0	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	2	4.1	4.1	4.1
	S	20	40.8	40.8	44.9
	SS	27	55.1	55.1	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.0	2.0	2.0
	CS	2	4.1	4.1	6.1
	S	25	51.0	51.0	57.1
	SS	21	42.9	42.9	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

b. Disiplin Kerja (X1)

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	4	8.2	8.2	8.2
	S	19	38.8	38.8	46.9
	SS	26	53.1	53.1	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	22	44.9	44.9	44.9
	SS	27	55.1	55.1	100.0
	Total	49	100.0	100.0	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	5	10.2	10.2	10.2
	S	14	28.6	28.6	38.8
	SS	30	61.2	61.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	2	4.1	4.1	4.1
	S	12	24.5	24.5	28.6
	SS	35	71.4	71.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	22	44.9	44.9	44.9
	SS	27	55.1	55.1	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	2.0	2.0	2.0
	S	16	32.7	32.7	34.7
	SS	32	65.3	65.3	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	9	18.4	18.4	18.4
	S	15	30.6	30.6	49.0
	SS	25	51.0	51.0	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	2.0	2.0	2.0
	S	16	32.7	32.7	34.7
	SS	32	65.3	65.3	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	17	34.7	34.7	34.7
	SS	32	65.3	65.3	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

c. Lingkungan Kerja (X2)

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	2.0	2.0	2.0
	S	22	44.9	44.9	46.9
	SS	26	53.1	53.1	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	2.0	2.0	2.0
	S	25	51.0	51.0	53.1
	SS	23	46.9	46.9	100.0
	Total	49	100.0	100.0	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	4	8.2	8.2	8.2
	S	13	26.5	26.5	34.7
	SS	32	65.3	65.3	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	2	4.1	4.1	4.1
	S	13	26.5	26.5	30.6
	SS	34	69.4	69.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	11	22.4	22.4	22.4
	CS	11	22.4	22.4	44.9
	S	15	30.6	30.6	75.5
	SS	12	24.5	24.5	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	2	4.1	4.1	4.1
	S	13	26.5	26.5	30.6
	SS	34	69.4	69.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	5	10.2	10.2	10.2
	S	15	30.6	30.6	40.8
	SS	29	59.2	59.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Variabel Disiplin Kerja (X1)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	36.53	11.796	.612	.885
X1.2	36.43	12.000	.771	.873
X1.3	36.47	11.629	.613	.885
X1.4	36.31	12.925	.427	.897
X1.5	36.43	12.000	.771	.873
X1.6	36.35	11.940	.745	.874
X1.7	36.65	10.981	.654	.884
X1.8	36.35	11.940	.745	.874
X1.9	36.33	12.433	.670	.881

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	9

Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	26.39	6.951	.527	.680
X2.2	26.45	7.128	.462	.692
X2.3	26.33	7.099	.362	.711
X2.4	26.24	6.647	.622	.659
X2.5	27.33	5.558	.385	.747
X2.6	26.24	6.980	.494	.685
X2.7	26.41	6.747	.438	.694

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.726	7

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	40.08	13.577	.645	.880
Y.2	40.02	13.979	.722	.874
Y.3	39.98	14.479	.580	.884
Y.4	39.98	13.854	.690	.876
Y.5	39.92	14.243	.589	.883
Y.6	39.92	14.452	.584	.883
Y.7	39.98	14.479	.580	.884
Y.8	39.98	13.854	.690	.876
Y.9	39.92	14.243	.589	.883
Y.10	40.08	13.577	.645	.880

Reliability Statistics

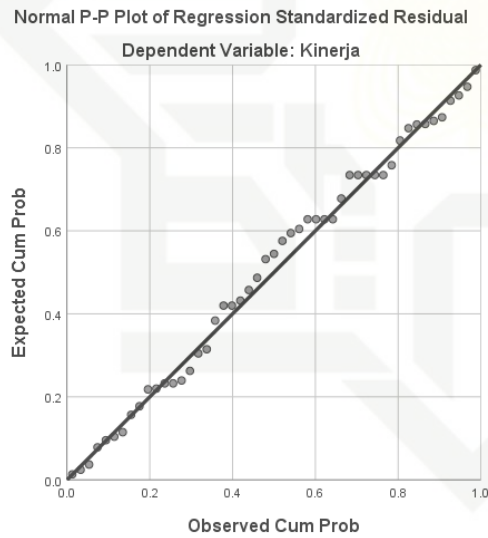
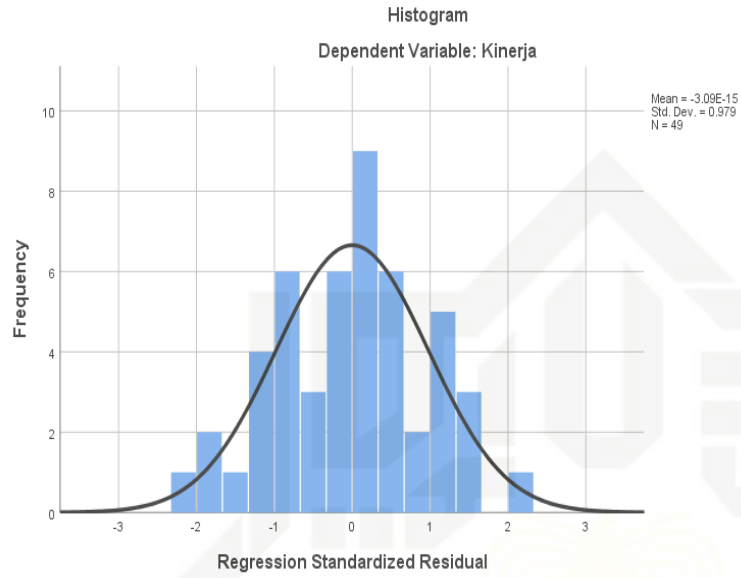
Cronbach's Alpha	N of Items
.891	10

Lampiran 5 : Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.36433038
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.051
	Negative	-.067
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

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

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.571	4.211		.848	.401		
	Disiplin Kerja	.451	.106	.421	4.250	.000	.721	1.386
	Lingkungan Kerja	.724	.139	.517	5.218	.000	.721	1.386

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

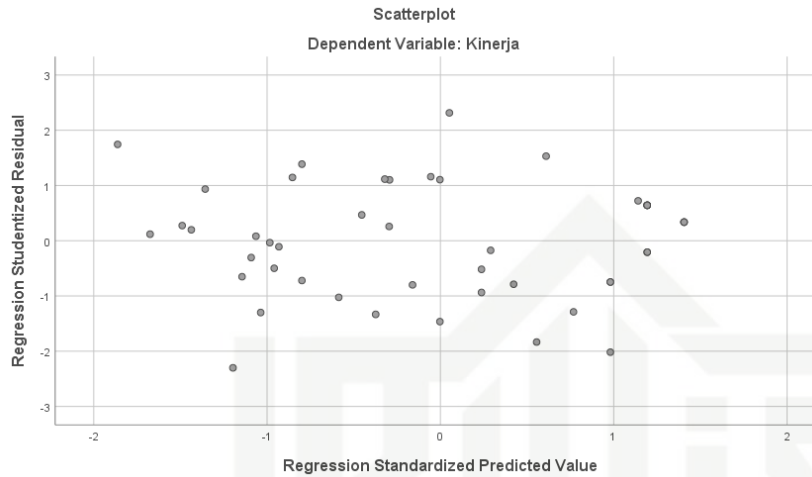
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.821 ^a	.674	.660	2.415	1.517

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

Uji Heterokedastisitas



Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.571	4.211		.848	.401
	Disiplin Kerja	.451	.106	.421	4.250	.000
	Lingkungan Kerja	.724	.139	.517	5.218	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Hipotesis

Uji Parsial (T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.571	4.211		.848	.401
	Disiplin Kerja	.451	.106	.421	4.250	.000
	Lingkungan Kerja	.724	.139	.517	5.218	.000

a. Dependent Variable: 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.

Uji Simultan (F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	555.677	2	277.839	47.631	.000 ^b
	Residual	268.323	46	5.833		
	Total	824.000	48			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821 ^a	.674	.660	2.41518

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432



**PT.PERKEBUNAN NUSANTARA V
UNIT KEBUN AIR MOLEK - I**



Air Molek I, 30 Juni 2023

Nomor : 5.AMO I/X/58/VI/2023
 Lampiran : ----
 Kepada Yth
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
 di - Tempat

Hal : Izin Riset

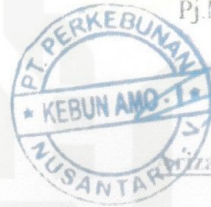
Sesuai dengan surat permohonan mengadakan Riset dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau tanggal No.B-2732/Un.04/F.VII/PP.00.9/4/2023 tanggal 14 April 2023 hal Izin Riset dalam rangka Penyusunan Skripsi atas nama sebagai berikut

No	Nama	Nim	Program Studi
1	Nurpadilah	11970125033	Manajemen

Pada dasarnya kami menyetujui perihal tersebut diatas dan Mahasiswa tersebut dapat melakukan Riset di PT Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I.

Demikian surat persetujuan ini kami buat dan atas kerjasamanya yang baik diucapkan terimakasih

Pj.Manajer,



Arizal Gusnadi

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU



**PT.PERKEBUNAN NUSANTARA V
UNIT KEBUN AIR MOLEK - I**



Air Molek I, 18 Juli 2023

Nomor : U-5.KAM01/X/56/VII/2023

Lampiran : ----

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

di -
Tempat

Hal : Izin Riset

Sesuai dengan surat permohonan mengadakan Riset dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau tanggal No.B-2732/Un.04/F.VII/PP.00.9/4/2023 tanggal 14 April 2023 hal Izin Riset dalam rangka Penulisan Skripsi yang berjudul “ Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian kantor PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I atas nama sebagai berikut :

No	Nama	Nim	Program Studi
1	Nurpadilah	11970125033	Manajemen

Pada dasarnya telah selesai melaksanakan Penulisan Skripsi tersebut di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I.

Demikian surat persetujuan ini kami buat dan atas kerjasamanya yang baik diucapkan terimakasih.



Manajer,

Arizal Gusnadi

- 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.

BIOGRAFI 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.

Nurpadilah adalah nama penulis skripsi ini. penulis lahir dari pasangan Arjidin dan Halimah yang merupakan anak pertama dari dua bersaudara. Penulis dilahirkan di Desa Morong, Kecamatan Sungai Lala, Kabupaten Indragiri Hulu, Provinsi Riau pada tanggal 11 April 2001. Penulis menempuh pendidikan dimulai dari SDN 003 Desa Pasir Bongkal kecamatan Sungai Lala dan lulus pada tahun 2013. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di MTS PP Khairul Ummah dan lulus pada tahun 2016. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di MA PP Khairul Ummah Desa Batu Gajah dan dinyatakan lulus pada tahun 2019.

Pada tahun 2019 penulis melanjutkan Pendidikan Stara Satu (S1) di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial tepatnya pada jurusan S1 Manajemen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Selama masa perkuliahan penulis melakukan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di PTPN V di Desa Sungai Lala pada tanggal 10 Januari - 10 Maret 2022. Selanjutnya pada tanggal 04 Juli 2022 - 30 Agustus 2022 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Pasir Bongkal kec. Sungai Lala kabupaten Indragiri Hulu

Pada tanggal 10 Maret Penulis melaksanakan ujian seminar proposal. Pada tanggal 12 April penulis melaksakan ujian *Comperhensive* dan pada tanggal 16 Oktober 2023 penulis melaksanakan ujian munaqasah dengan judul skripsi **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pt. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau”** dan dinyatakan lulus dengan gelar Sarjana Ekonomi (SE).