

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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, LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PERUMDAM TIRTA SIAK KOTA PEKANBARU**

SKRIPSI



UIN SUSKA RIAU

OLEH

PENI AMELIA
NIM. 11970123769

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, LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PERUMDAM TIRTA SIAK KOTA PEKANBARU**

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



Oleh :

PENI AMELIA
NIM. 11970123769

**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 : PENI AMELIA
 NIM : 11970123769
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : IX (SEMBILAN)
 JUDUL : PENGARUH DISIPLIN KERJA LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUMDAM TIRTA SIAK KOTA PEKANBARU
 TANGGAL UJIAN : 16 OKTOBER 2023

**DISETUJUI OLEH
 PEMBIMBING**

ILHAM CHANRA PUTRA, SE., M.M
 NIP. 19890329 201903 1 008

MENGETAHUI,

**KETUA PROGRAM STUDI
 S1 MANAJEMEN**

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





LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Peni Amelia
 NIM : 11970123769
 Jurusan : Manajemen
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Lingkungan Kerja dan Gaya
 Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada
 Perumdam Tirta Siak Kota Pekanbaru
 Tanggal Ujian : 16 Oktober 2023

3.62 (M)
 03/2023

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

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



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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Peni Amelia
 NIM : 11970123769
 Tempat/Tgl. Lahir : Bangkinang / 19-08-2000
 Fakultas/Pascasajana : Ekonomi dan Ilmu Sosial

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

Pengaruh Disiplin Kerja Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap
 Kinerja Karyawan Pada Perumdam TPAO Spak Kota Pekanbaru

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 Pemyataan ini saya buat dengan peniih kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru,
 Yang membuat pemyataan



NIM : 11970123769

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUMDAM TIRTA SIAK KOTA PEKANBARU

PENI AMELIA

11970123769

Tujuan penelitian ini adalah disiplin kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Perumdam Tirta Siak Kota Pekanbaru. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner dan wawancara. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Perumdam Tirta Siak Kota Pekanbaru. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *non probability* yaitu sampel jenuh. Metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi linear berganda dan menggunakan Program SPSS 25. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa uji t variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumdam Tirta Siak Kota Pekanbaru. Dengan menggunakan uji f variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap terhadap kinerja karyawan. Sementara itu R square sebesar 0,648. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 64% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 36% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan 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.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
 UIN Suska Riau
 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.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, WORK ENVIRONMENT AND LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PERUMDAM TIRTA SIAK, PEKANBARU CITY

PENI AMELIA

11970123769

The aim of this research is work discipline, work environment and leadership style on employee performance at Perumdam Tirta Siak, Pekanbaru City. Data collection techniques use observation, questionnaires and interviews. The population in this research is all employees at Perumdam Tirta Siak, Pekanbaru City. The sampling method in this research uses non-probability techniques, namely saturated samples. The data analysis method used is the multiple linear regression method and uses the SPSS 25 program. Based on the results of the research conducted, it shows that the t test for the variables of work discipline, work environment and leadership style has a positive and significant effect on employee performance at Perumdam Tirta Siak, Pekanbaru City. By using the f test, work discipline variables, work environment and leadership style simultaneously influence employee performance. Meanwhile, R square is 0.648. This shows that the variables of work discipline, work environment and leadership style as a whole have an influence of 64% on employee performance, while the remaining 36% is influenced by other variables not examined in this research.

Keywords: *Work Discipline, Work Environment, Leadership Style and Employee Performance*

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb

Segala puji bagi Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, karena berkat rahmat dan hidayah-Nyalah penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Sholawat beriring salam tidak lupa kita hadiahkan kepada baginda Rasullullah SAW yang telah membawa kita dari alam gelap gulita yang penuh kebodohan kepada alam yang terang menerang yang penuh ilmu pengetahuan. Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Perumdam Tirta Siak Kota Pekanbaru”**, ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada jurusan Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pada kesempatan ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Allah SWT, atas rahmat dan ridhonya saya dapat selesai mengerjakan tugas akhir ini dengan baik.
2. Kepada kedua orang tua saya, Ayahanda Irwan dan Ibunda Nurasmis, yang selalu memberikan dukungan moral dan spiritual kepada saya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

3. Bapak Prof. Dr. Hairunnas, 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, Pekanbaru.
5. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I, Bapak Dr. Mahmuzar, SH, MH selaku Wakil Dekan II, Ibu Dr. Hj. Julina, SE., M.Si selaku Wakil Dekan III, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
6. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
7. Bapak Ilham Chanra Putra, S.E, M.M selaku dosen pembimbing proposal dan skripsi yang telah meluangkan waktunya dalam membimbing dengan penuh kesabaran dan pengarahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
9. Seluruh pegawai tata usaha Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
10. Kepada Pimpinan dan karyawan Perumdam Tirta Siak Kota Pekanbaru yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
11. Teman-teman, yang tak mungkin penulis sebutkan satu persatu, terimakasih atas doa, waktu dan pengalaman yang sudah kita lewati bersama, semoga persaudaraan kita akan terjalin selamanya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

12. Kepada teman-teman Manajemen Angkatan 2019 dan Manajemen Sumber Daya Manusia Lokal G 2023 terima kasih atas motivasi, dukungan, kritik dan sarannya dalam penyelesaian skripsi ini.

13. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah memberikan do'a, bantuan dan dukungan demi terselesaikannya skripsi ini.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT penulis berserah diri, dan semoga apa yang tertulis dalam skripsi ini bisa bermanfaat khususnya bagi penulis sendiri dan para pembaca pada umumnya, Aamiin Yaa Rabbal Aalamiin.

Pekanbaru,

Penulis,

PENI AMELIA
11970123769

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian	12
1.5 Sistematika Penulisan	13
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.2 Kinerja Karyawan	18
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan	18
2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	19
2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan	21
2.3 Disiplin Kerja	22
2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja	22
2.3.2 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja	23
2.3.3 Indikator Disiplin Kerja	25
2.3.4 Fungsi Disiplin Kerja	25
2.3.5 Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja	26
2.4 Lingkungan Kerja	27
2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	27
2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	27
2.4.3 Indikator Lingkungan Kerja	29
2.4.4 Jenis Lingkungan Kerja	30



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.5	Gaya Kepemimpinan	31
2.5.1	Pengertian Gaya Kepemimpinan	31
2.5.2	Macam-Macam Gaya Kepemimpinan	31
2.5.3	Indikator Gaya Kepemimpinan	33
2.5.4	Tipe-Tipe Gaya Kepemimpinan	34
2.6	Pengaruh Antar Variabel	35
2.6.1	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	35
2.6.2	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	35
2.6.3	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	36
2.7	Pandangan Islam	36
2.7.1	Pandangan Islam Tentang Kinerja.....	36
2.7.2	Pandangan Islam Tentang Disiplin Kerja	37
2.7.3	Pandangan Islam Tentang Lingkungan Kerja	38
2.7.4	Pandangan Islam Tentang Gaya Kepemimpinan	38
2.8	Penelitian Terdahulu	39
2.9	Kerangka Pemikiran	43
2.10	Hipotesis	44
2.11	Konsep Operasional Variabel Penelitian	48

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Lokasi Penelitian dan Objek Penelitian	50
3.2	Jenis Dan Sumber Data.....	50
3.2.1	Jenis Data	50
3.2.2	Sumber Data	50
3.3	Teknik Pengumpulan Data	51
3.4	Populasi dan Sampel	52
3.4.1	Populasi	52
3.4.2	Sampel	52
3.5	Teknik Analisis Data	53
3.5.1	Metode Analisis Deskriptif	53
3.5.2	Metode Analisis Kuantitatif	53
3.6	Uji Kualitas Data	53
3.7	Uji Asumsi Klasik	54
3.8	Analisis Regresi Linear Berganda (RLB)	56
3.9	Uji Hipotesis	57
3.10	Uji Koefisien (R^2)	58



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan	60
4.2 Profil Perumdam Tirta Siak Kota Pekanbaru	61
4.3 Misi Visi	61
4.4 Struktur Organisasi	62
4.5 <i>Job Description</i>	64

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Deskripsi Karakteristik Responden	76
5.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	76
5.1.2 Responden Berdasarkan Umur	77
5.1.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	77
5.1.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	78
5.2 Rekapitulasi Jawaban Responden.....	79
5.2.1 Variabel Kinerja Karyawan	79
5.2.2 Variabel Disiplin Kerja.....	80
5.2.3 Variabel Lingkungan Kerja	82
5.2.4 Variabel Gaya Kepemimpinan	84
5.3 Analisis Statistik Deskriptif	86
5.4 Uji Kualitas Data	88
5.4.1 Uji Validitas.....	88
5.4.2 Uji Reliabilitas.....	90
5.5 Uji Asumsi Klasik	90
5.5.1 Uji Normalitas	90
5.5.2 Uji Multikolinearitas	92
5.5.3 Uji Heteroskedastisitas	93
5.5.4 Uji Autokorelasi	95
5.6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	96
5.7 Uji Hipotesis.....	98
5.7.1 Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t)	98
5.7.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)	99
5.7.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	101
5.8 Pembahasan dan Hasil Penelitian	102
5.8.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	102
5.8.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	103
5.8.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	103
5.8.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan ..	104

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.....	105
6.2 Saran	106

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Seluruh Karyawan Perumdam Tirta Siak Kota Pekanbaru Tahun 2018-2022.....	3
Tabel 1.2 Jumlah Karyawan pada Perumdam Tirta Siak Kota Pekanbaru Tahun 2018-2022	4
Tabel 1.3 Rekapitulasi Absensi Karyawan Pada Perumdam Tirta Siak Kota Pekanbaru	5
Tabel 1.4 Jumlah Aset Lingkungan Kerja Fisik pada Perumdam Tirta Siak Kota Pekanbaru	7
Tabel 1.5 Divisi Pekerjaan pada Perumdam Tirta Siak Kota Pekanbaru .	9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	39
Tabel 2.2 Konsep Operasional Variabel	48
Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	76
Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Umur.....	77
Tabel 5.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	77
Tabel 5.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	78
Tabel 5.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)	79
Tabel 5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Disiplin Kerja (X1)	81
Tabel 5.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Lingkungan Kerja (X2)	83
Tabel 5.8 Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Gaya Kepemimpinan (X3).....	85
Tabel 5.9 Hasil Analisis Statistik Deskriptif	86
Tabel 5.10 Hasil Uji Validitas	89



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tabel 5.11 Hasil Uji Reliabilitas	90
Tabel 5.12 Normalitas One-Sample <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	92
Tabel 5.13 Hasil Uji Multikolinieritas	93
Tabel 5.14 Hasil Uji Autokorelasi.....	95
Tabel 5.15 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	96
Tabel 5.16 Hasil Hipotesis Uji Secara Parsial (Uji t).....	104
Tabel 5.17 Hasil Hipotesis Uji Secara Simultan (Uji F).....	105
Tabel 5.18 Interpretasi Perhitungan Korelasi	106
Tabel 5.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	107

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	43
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perumdam Tirta Siak Kota Pekanbaru	63
Gambar 5.1 P-P <i>Plot of regression standardized residual</i>	91
Gambar 5.2 Uji Heteroskedastisitas	94

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	Tabulasi
Lampiran 3	Uji Validitas
Lampiran 4	Uji Reliabilitas
Lampiran 5	Uji Normalitas
Lampiran 6	Uji Asumsi Klasik
Lampiran 7	Analisis Regresi Berganda
Lampiran 8	Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)
Lampiran 9	Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)
Lampiran 10	Koefisien Determinasi (R^2)
Lampiran 11	Tabel r
Lampiran 12	Tabel T Statistik
Lampiran 13	Tabel F Statistik
Lampiran 14	Foto Tampak Depan Perumdam Tirta Siak Kota Pekanbaru
Lampiran 15	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.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebuah organisasi yang menjadi penggerak dan sebagai penentu berhasil atau tidaknya organisasi dalam melaksanakan tugasnya adalah sumber daya manusia, sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam aktivitas sebuah organisasi. Kegiatan organisasi tidak akan dapat berjalan tanpa adanya keterlibatan unsur manusia yang ada didalamnya. Manusia merupakan unsur yang paling menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam melaksanakan berbagai kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Visi dan misi suatu perusahaan dapat tercapai apabila sebuah perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Baik buruknya kondisi kinerja perusahaan dapat mempengaruhi tercapainya tujuan pada perusahaan. Baik buruknya hasil kerja karyawan dapat dilihat dari patokan kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Jika karyawan memberikan hasil kerja sesuai dengan patokan kinerja yang telah ditetapkan, maka kinerja karyawan tergolong baik dalam perusahaan (Winarsih, 2018:7).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Adapun karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien yang diberikan oleh atasannya. Suatu keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya dapat dilihat dari kepuasan pelanggan, berkurangnya jumlah keluhan dari pelanggan dan tercapai target perusahaan yang optimal. Kinerja karyawan pada sebuah perusahaan juga dapat dilihat dari penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya sehingga terdapat faktor yang dapat memengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan.

Perumdam (Perusahaan Daerah Air Minum) Tirta Siak Kota Pekanbaru adalah suatu perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan dan penyediaan air bersih bagi masyarakat Pekanbaru. Dengan adanya Perumdam Tirta Siak Pekanbaru dapat membantu masyarakat dalam memenuhi kebutuhannya, karena air merupakan sumber kehidupan yang sangat penting bagi manusia. Karyawan Perumdam Tirta Siak Kota Pekanbaru merupakan salah satu aset yang memegang peranan penting dalam perkembangan perusahaan, karena dengan adanya karyawan tersebut kegiatan di perusahaan dapat terlaksana dengan baik.

Bila organisasi ingin melayani masyarakat dengan baik, maka organisasi harus mampu menyiapkan sumber daya manusia yang menghasilkan kinerja karyawan yang baik. SDM yang efektif akan membuat karyawan semakin loyal terhadap organisasi, semakin termotivasi untuk bekerja, bekerja dengan rasa senang dan yang lebih penting semangat kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya kinerja yang tinggi pula. Karyawan yang memiliki kinerja yang diantaranya dapat dilihat dari: komunikasi, kerja sama, kuantitas dan



kualitas hasil kerja, disiplin, pelayanan, dan analisis masalah. Karyawan yang kinerjanya tinggi akan berdampak pada mutu pelayanan yang baik pula.

Untuk mencapai kinerja karyawan yang baik pada perusahaan perlu ditetapkan standar yang jelas sebagai pedoman bagi seluruh karyawan. Kinerja karyawan tercipta ketika karyawan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Pada Perumdam Tirta Siak Kota Pekanbaru untuk menilai kinerja karyawan pada dilihat tabel 1.1:

Tabel 1.1 Pencapaian Nilai Kinerja Seluruh Karyawan Perumdam Tirta Siak Kota Pekanbaru Tahun 2018-2022

Pencapaian kinerja	Tahun				
	2018	2019	2020	2021	2022
Komunikasi	87	85	82	75	70
Kerja sama	90	87	82	80	75
Kuantitas dan Kualitas hasilkerja	80	78	75	70	70
Disiplin	92	90	80	75	72
Pelayanan	80	75	72	70	70
Analisis masalah	85	80	75	72	70
Rata-rata	86	83	78	74	71

Sumber : Perumdam Tirta Siak Kota Pekanbaru, 2022

Pada tabel diatas dapat dilihat pencapaian nilai kinerja karyawan Perumdam Tirta Siak Pekanbaru mengalami penurunan dari tahun 2018-2022 di semua aspek dari rata- rata nilai 86 menjadi 71, adapun penyebabnya diantaranya karena disiplin yang kurang efektif, lingkungan kerja yang kurang memadai serta gaya kepemimpinan yang kurang bijak sehingga berdampak pada kinerja yang dihasilkan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Agus Manajer *Human Capital* Perumdam Tirta Siak Kota Pekanbaru bahwa permasalahan kinerja karyawan yang terjadi pada Perumdam Tirta Siak Kota Pekanbaru yang paling terlihat yaitu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

kuantitas dan kualitas hasil kerja serta pelayanan yang diberikan karena adanya keterlambatan dalam penanganan keluhan dari pelanggan seperti penanganan kerusakan aliran air yang diadukan oleh pelanggan Perumdam Tirta Siak Kota Pekanbaru, yang mana keterlambatan tersebut dipicu oleh kurang efektifnya tanggapan karyawan terhadap suatu permasalahan sehingga mengakibatkan pekerjaan karyawan tidak dapat di selesaikan dengan cepat. Hal tersebut dapat dilihat dari jumlah karyawan yang dimiliki oleh Perumdam Tirta Siak Kota Pekanbaru pada tabel berikut:

Tabel 1.2 Jumlah Karyawan pada Perumdam Tirta Siak Kota Pekanbaru Tahun 2019-2022

No	Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)
1	2018	108
2	2019	105
3	2020	98
4	2021	92
5	2022	93

Sumber: Perumdam Tirta Siak Kota Pekanbaru, 2022

Berdasarkan tabel 1.2 maka dapat dilihat jumlah karyawan dalam 4 tahun terakhir mengalami fluktuasi. Jumlah karyawan mengalami penurunan dan kenaikan setiap tahunnya. Pada tahun 2018 hingga 2021 terdapat penurunan jumlah karyawan hal itu disebabkan karena beberapa karyawan yang sudah habis masa kerja (pensiun), dan pada pada tahun 2022 adanya peningkatan jumlah karyawan 1 orang sehingga menjadi 93 orang. Perumdam terbagi menjadi beberapa *Department/Divisi* yakni *Finance & Service, Technic, Business Development, NRW, dan PPTR*.

Untuk memaksimalkan kinerja karyawan maka banyak upaya yang dapat dilakukan oleh Perumdam Tirta Siak Kota Pekanbaru, seperti meningkatkan

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

disiplin karyawan karena salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu adanya disiplin kerja, yang diterapkan oleh suatu perusahaan. Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Sutrisno, 2016:89).

Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran pada pegawainya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, kemauan pegawai dalam meningkatkan peraturan yang ditetapkan oleh Perumdam Tirta Siak Kota Pekanbaru, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para pegawai.

Tabel 1.3 Rekapitulasi Absensi Karyawan Pada Perumdam Tirta Siak Kota Pekanbaru

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Ketidakhadiran Karyawan			Total
		Izin	Sakit	Alfa	
2018	108	17%	14%	11%	42%
2019	105	11%	16%	11%	39%
2020	98	14%	16%	19%	50%
2021	92	17%	18%	17%	53%
2022	93	16%	22%	22%	59%

Sumber: Perumdam Tirta Siak Kota Pekanbaru, 2022

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat tingkat absensi karyawan dalam 5 tahun terakhir mengalami fluktuasi. Pada tahun 2018 total jumlah ketidakhadiran karyawan sebanyak 42%, untuk tahun 2019 terdapat 39%, lalu tahun 2020 terdapat 50%, selanjutnya tahun 2021 terdapat 53% dan kemudian tahun 2022 terdapat 59%. Absensi karyawan cukup tinggi dibandingkan yang telah ditetapkan perusahaan terhadap kehadiran. Hal ini banyak disebabkan oleh tidak mampunya karyawan dalam manajemen waktu, tingginya tingkat absensi tersebut memiliki pengaruh yang tidak baik terhadap jalannya kegiatan operasional



perusahaan. Tinggi atau rendahnya tingkat kehadiran karyawan akan berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas perusahaan.

Terdapat kenaikan tingkat absensi disetiap tahunnya. Menurut informasi dari pihak Perumdam Bapak Agus Manajer *Human Capital*, karyawan yang tidak hadir dalam bekerja terdapat beberapa alasan seperti kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, urusan yang mendesak, sakit namun tidak ada surat keterangan kepada pihak kantor. Dengan melihat hasil dari tingkat kehadiran karyawan ini tentunya menunjukkan tingkat absensi para karyawan yang semakin bertambah, hal ini dikarenakan semakin banyaknya jumlah karyawan yang tidak hadir pada saat bekerja, maka kondisi kinerja karyawan tentunya sudah tidak baik lagi. Hal ini membuat beban pekerjaan yang semakin tidak seimbang karena terdapat pekerjaan yang menumpuk disalah seorang karyawan akibat ketidakhadiran, sehingga tidak dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan pun akan mengalami penurunan.

Disiplin kerja berkaitan dengan sanksi yang perlu diberikan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran. Pelaksanaan sanksi terhadap pelanggaran disiplin dengan memberikan peringatan, harus segera konsisten dan impersonal. Sehingga karyawan lebih mematuhi peraturan yang merupakan kewajiban yang harus ditaati dan tidak menghiraukan keputusan-keputusan maupun aturan-aturan yang sudah berlaku.

Selain disiplin faktor yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 Jumlah Aset Lingkungan Kerja Fisik pada Perumdam Tirta Siak Kota Pekanbaru

Tahun	2018		2019		2020		2021		2022	
	Baik	Tidak Baik	Baik	Tidak Baik	Baik	Tidak Baik	Baik	Tidak Baik	Baik	Tidak Baik
Komputer	69%	31%	92%	8%	92%	80%	88%	12%	86%	14%
Printer	88%	12%	88%	12%	80%	80%	75%	25%	71%	29%
AC	87%	13%	85%	15%	83%	7%	75%	25%	75%	25%
Genset	89%	11%	89%	11%	89%	11%	78%	22%	78%	22%
Mobil Pick UP	80%	20%	80%	20%	75%	25%	60%	40%	60%	40%
Kursi	91%	9%	91%	9%	86%	14%	85%	15%	84%	16%
Meja	90%	10%	90%	10%	89%	11%	85%	15%	84%	16%
Lemari	83%	17%	83%	17%	82%	18%	75%	25%	73%	27%
Infokus	89%	11%	89%	11%	80%	20%	78%	22%	75%	25%

Sumber : Perumdam Tirta Siak Kota Pekanbaru, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa adanya penurunan aset hampir disetiap tahunnya. Jumlah Aset Lingkungan Kerja Fisik pada Perumdam Tirta Siak Kota Pekanbaru pada tahun 2022 yaitu: Komputer yang dalam kondisi baik sebanyak 86% dan tidak baik sebanyak 14%, Printer yang dalam kondisi baik sebanyak 71% dan tidak baik sebanyak 29%, AC yang dalam kondisi baik sebanyak 75% dan tidak baik sebanyak 25%, Genset yang dalam kondisi baik sebanyak 78% dan tidak baik sebanyak 22%, Mobil Pick UP yang dalam kondisi baik sebanyak 60% dan tidak baik sebanyak 40%, Kursi yang dalam kondisi baik sebanyak 84% dan tidak baik sebanyak 16%, Meja yang dalam kondisi baik sebanyak 84% dan tidak baik sebanyak 16%, Lemari yang dalam kondisi baik sebanyak 73% dan tidak baik sebanyak 27%, dan terakhir Infokus yang dalam kondisi baik sebanyak 75% dan tidak baik sebanyak 25%. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada Perumdam Tirta Siak Kota Pekanbaru kurang memadai dikarenakan jumlah aset yang dimiliki kurang menunjang kinerja karyawan dalam bekerja.

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

Berdasarkan wawancara peneliti terkait lingkungan kerja yaitu barang-barang penunjang dalam melakukan pekerjaan ada beberapa yang mengalami kerusakan seperti computer dan kursi yang menjadi penghambat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Semua organisasi berusaha untuk mendorong kondisi kerja yang positif. lingkungan kerja merupakan sumber daya yang dapat mempengaruhi aktivitas organisasi. Menurut Mangkunegara (2016) Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial psikologi dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerjaan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja sangat penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi suatu perusahaan tersebut secara langsung memberikan dampak terhadap aktivitas para karyawan. Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 9 Desember 2022 kondisi lingkungan dapat dikatakan kurang kondusif hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja. Masih terdapat kecemburuan sosial antar sesama rekan kerja.

Kemudian lingkungan kerja fisik yang sifatnya masih terbatas di setiap divisi, setiap divisi pada bagian memiliki fasilitas yang berbeda-beda misalnya seperti pendingin ruangan (*Air Conditioner*), lemari penyimpanan, telepon, komputer, dan lain sebagainya, penerangan yang masih minim dari bantuan cahaya sehingga karyawan tidak dapat bekerja dengan cepat dan tepat.

Terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan. Performa gaya kepemimpinan akan memberikan dampak negatif dan positif terhadap kinerja karyawan yang dipimpinnya. Pemimpin juga perlu mengawasi seleksi gaya kepemimpinan yang efisien terhadap kepribadian tujuan

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



perusahaan dan kepribadian karyawannya. Pelaksanaan gaya kepemimpinan yang efisien dan tepat akan meringankan karyawan dalam menyiapkan tugas dan tanggung jawabnya di dalam organisasi.

Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat maka seorang pemimpin dapat memotivasi karyawannya untuk bekerja secara maksimal, sehingga kontribusi kepada perusahaan untuk memperoleh kinerja yang optimal serta mampu berkompetisi. Perusahaan akan meningkat kinerjanya bila adanya kerjasama dan hubungan yang baik antara pemimpin dengan karyawannya. Perumdam terbagi menjadi beberapa *Department/Divisi*, berikut jumlah karyawan perdivisi pada Perumdam Tirta Siak Kota Pekanbaru.

Tabel 1.5 Divisi Pekerjaan pada Perumdam Tirta Siak Kota Pekanbaru

No	Nama Bidang	Jumlah Karyawan (Orang)
1	<i>Finance & Service</i>	38
2	<i>Technic</i>	22
3	<i>Business Development</i>	7
4	NRW	11
5	PPTR	15
Total		93

Sumber: Perumdam Tirta Siak Kota Pekanbaru, 2022

Pada tabel diatas terdapat 1.6 bidang divisi pada Perumdam Tirta Siak Kota Pekanbaru yaitu *Finance & Service* memiliki karyawan sebanyak 38 orang, *Technic* sebanyak 22, *Business Development* sebanyak 7 orang, NRW sebanyak 11 orang dan PPTR sebnayak 15 orang.

Hasil wawancara dengan Bapak Agus selaku Manajer *Human Capital* pada Perumdam Tirta Siak Kota Pekanbaru gaya kepemimpinan yang terjadi saat ini kurang adanya tindakan tegas dari pemimpin terhadap karyawan yang melakukan kesalahan, pemimpin hanya melakukan teguran terhadap karyawan yang selalu terlambat tanpa melakukan tindakan tegas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



Kepemimpinan itu merupakan sub sistem terpenting dalam pengembangan suatu organisasi, karena adanya kepemimpinan yang baik, tentunya akan mengalami kesulitan untuk mencapai tujuan dalam organisasi. Seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, dan pemimpin tersebut juga perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang ia terapkan. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba untuk mempengaruhi perilaku orang lain (Thoah, 2018:303).

Dapat dilihat pada Perumdam Tirta Siak Kota Pekanbaru bahwa pemimpin kurang tegas sehingga membuat karyawan tidak taat aturan. Pemimpin memberikan kebebasan penuh untuk membuat keputusan, pemimpin juga tidak selalu memberikan perintah yang detail kepada karyawan sehingga terkadang karyawan kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya. Pemimpin juga kurang mengawasi pekerjaan karyawan dan memberikan kepercayaan sepenuhnya kepada karyawan bahwa pekerjaan karyawan akan berjalan dengan sendirinya melalui tugas yang diberikan. Pemimpin juga kurang berperan aktif dalam menjalankan tugas diperusahaannya.

Berdasarkan uraian dari penjelasan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Perumdam Tirta Siak Kota Pekanbaru”.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

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

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah yang dinyatakan dalam pernyataan ialah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Perumdam Tirta Siak Kota Pekanbaru?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Perumdam Tirta Siak Kota Pekanbaru?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Perumdam Tirta Siak Kota Pekanbaru?
4. Apakah disiplin kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Perumdam Tirta Siak Kota Pekanbaru?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka dapat ditentukan tujuan dari penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Perumdam Tirta Siak Kota Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Perumdam Tirta Siak Kota Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Perumdam Tirta Siak Kota Pekanbaru.



4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Perumdam Tirta Siak Kota Pekanbaru.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini terdiri dari beberapa aspek, yaitu:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini memiliki manfaat bagi penulis untuk menerapkan ilmu yang telah didapatkan selama masa perkuliahan serta untuk memenuhi syarat kelulusan guna mencapai gelar sarjana S1 Manajemen. Dan juga dapat merealisasikan antara teori yang telah didapat dengan praktek yang ada di dalam dunia kerja.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini memiliki manfaat bagi perusahaan sebagai acuan dan juga referensi dalam menilai kinerja karyawan perusahaan dan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan pembelajaran atau pedoman bagi pihak-pihak lain yang berkepentingan, diharapkan dapat menjadi pengaplikasian ilmu pengetahuan khususnya bidang manajemen sumber daya manusia, dan dapat menjadi tambahan referensi rujukan bagi penelitian selanjutnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini dibuat agar dapat memberikan gambaran secara garis besar apa yang akan dibahas dan dikaji dalam penelitian ini. Di antaranya adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat penelitian serta Sistematika Penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Penelitian Terdahulu, Hipotesis, Kerangka Pemikiran, Definisi Operasional Variabel Penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan Metode Penelitian yang terdiri dari Lokasi dan Waktu Penelitian, Jenis dan Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Populasi, dan Sampel dan Analisis Data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang Sejarah Perusahaan, Struktur Organisasi Perusahaan, serta Aktivitas Perusahaan.

BAB V : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan Hasil Penelitian dan Pembahasan yang mencakup Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perumdam Tirta Siak Kota Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta ini 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.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini berisikan penjelasan tentang Kesimpulan dan Saran dari Hasil Penelitian.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia dan juga suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya manusia yang cukup potensial yang perlu dikembangkan sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi maupun pengembangan diri.

Menurut Sondang (2016:41) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah langkah-langkah tertentu yang diambil manajemen guna lebih menjamin bahwa guna organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan, dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat kesemuanya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2019:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Sinambela (2017:9) manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2016:21) adalah sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan (*Planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.
- b. Pengorganisasian (*Organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*Organization chart*).
- c. Pengarahan (*Actuating*) adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
- d. Pengendalian (*Controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.
- b. Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- c. Kompensasi (*Compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.
- d. Pengintegrasian (*Integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- e. Pemeliharaan (*Maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.
- f. Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

- g. Pemberhentian (*Separation*) adalah putusya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja atau *performance* merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

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

Menurut Yayat (2017:155) kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi dan motivasi kerja, karena dengan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, semangat, kemauan dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus dan disiplin.

Mangkunegara (2013: 67) berpendapat kinerja karyawan ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Kinerja



tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh.

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2011, hal. 121), kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Iklim organisasi

Iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi, karena ia harus menyalurkan bawahan sehingga mereka dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif, maka hal itu akan mempengaruhi kinerja.

2. Kepemimpinan

Peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu organisasi, pemimpin harus mampu menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi.

3. Kualitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Penyelesaian tugas yang terandalkan, tolok ukur minimal kualitas kinerja pastilah dicapai.

4. Kemampuan kerja

Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang 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.

© 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.

5. Inisiatif

Inisiatif merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta ketrampilan yang dimiliki para karyawan dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.

6. Motivasi

Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

7. Daya tahan atau kehandalan

Apakah pegawai mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan.

8. Kuantitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan pegawai harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Dengan memiliki kuantitas kerja sesuai dengan yang ditargetkan, maka hal itu akan dapat mengevaluasi kinerja karyawan dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya.



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.

9. Disiplin kerja

Dalam memperhatikan peranan manusia dalam organisasi, agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal atau mencapai hasil yang diinginkan bersama.

2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Dalam melakukan penilaian kinerja memang memerlukan atau dibutuhkan suatu teknik yang tepat, sehingga hasil pengukuran juga menghasilkan hasil yang tepat dan benar. Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator. Menurut Kasmir (2016:208) yaitu:

1. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan melihat kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Karyawan yang memiliki kualitas kerja yang baik akan menghasilkan pekerjaan yang memiliki kualitas tinggi, maupun sebaliknya jika kualitas kerjanya rendah maka menghasilkan kinerja yang rendah pula.

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. Dapat ditunjukkan dalam mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Dimana diberikan batas minimal dan maksimal yang harus



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 Islam University of Sultan Syarif Kasim Riau

dipenuhi. Jika melanggar maka dianggap kinerja nya kurang baik, demikian pula sebaliknya.

4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan adalah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut menjadi acuan agar tidak melebihi dari biaya yang sudah dianggarkan.

5. Pengawasan

Pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan agar tidak menyimpang dari yang sudah direncanakan atau ditetapkan.

6. Hubungan antar karyawan

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

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah kondisi dalam organisasi ketika karyawan berperilaku sesuai dengan aturan dan standar perilaku yang dapat diterima organisasi. Disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, disiplin kerja adalah suatu sikap atau tingkah laku karyawan terhadap peraturan organisasi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Menurut Sinambela (2016:335) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Edi Sutrisno (2014:97) menyatakan disiplin kerja ialah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

2.3.2 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Ada 3 bentuk disiplin kerja menurut Afandi (2018:18) yaitu disiplin preventif, disiplin korektif, dan disiplin progresif:

1. Disiplin Preventif, adalah disiplin pencegahan agar terhindar dari pelanggaran peraturan organisasi, yang ditujukan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin diri dengan mentaati dan mengikuti berbagai standar dan peraturan yang telah ditetapkan. Dengan demikian disiplin preventif merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan suatu sikap dan iklim organisasi dimana semua anggota organisasi dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atas kemauan sendiri.

Adapun fungsi dari disiplin preventif adalah untuk mendorong disiplin diri para pegawai sehingga mereka dapat menjaga sikap disiplin mereka jika pegawai melanggar disiplin dasar peraturan maka sanksi



diberlakukan. Jadi peraturan organisasi atau perusahaan sifatnya memaksa dan wajib di taati oleh semua pegawai atau karyawan.

2. Disiplin Korektif, merupakan disiplin yang dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang dan mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan.

Kesimpulannya bahwa disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk memperbaiki dan menindak pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Dengan kata lain sasaran disiplin korektif adalah para pegawai yang melanggar aturan dan diberi sanksi yang sesuai dengan aturan yang berlaku. Disiplin korektif ini dilakukan untuk memperbaiki pelanggaran dan mencegah pegawai yang lain melakukan perbuatan yang serupa dan mencegah tidak adanya lagi pelanggaran dikemudian hari.

3. Disiplin Progresif, merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius. Dilaksanakan disiplin progresif ini akan memungkinkan manajemen untuk mengambil hukuman yang berat atau pemutusan hubungan kerja. Contoh dari disiplin progresif adalah teguran secara lisan oleh atasan, skorsing pekerjaan, diturunkan pangkat atau dipecat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

2.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Yang menjadi indikator-indikator disiplin menurut Sinambela (2016:355) sebagai berikut:

1. Kehadiran
2. Ketaatan pada peraturan kerja
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Tingkat kewaspadaan tinggi
5. Bekerja etis

2.3.4 Fungsi Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan. Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan yang akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung pencapaian tujuan. Menurut Tulus Tu'u dalam Juliana (2020) yang mengemukakan beberapa fungsi disiplin, yaitu:

1. Menata kehidupan bersama, disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau masyarakat. Dengan begitu kehidupan yang terjalin antara individu satu dengan lainnya menjadi lebih baik dan lancar.
2. Membangun kepribadian, disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai. Lingkungan yang memiliki disiplin tinggi sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib, dan tentram, sangat berperan dalam membangun kepribadian yang 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.

3. Melatih kepribadian, disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin terbentuk melalui satu proses yang panjang. Salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui latihan, latihan dilaksanakan antar pegawai, pimpinan, dan seluruh personal yang ada diorganisasi tersebut.
4. Hukuman, disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting, karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuhi. Tanpa adanya ancaman hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah, serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi berkurang.

2.3.5 Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Menurut Siagian (2011) bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana yaitu:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

2.4 Lingkungan Kerja

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman, nyaman, tenang serta dapat membuat para pegawai untuk dapat bekerja secara lebih optimal.

Menurut Sunyoto (2015:38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya: kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lainnya.

Sedarmayanti (2014:2) berpendapat lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Menurut Kasmir (2016:192) lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.

2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2014:21) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan atau Cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh karena itu perlu

diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

2. Suhu Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

3. Suara Bising

Suara bising adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena akan mengganggu ketenangan dalam bekerja dan merusak pendengaran. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka hendaknya suara bising harus dihindarkan.

4. Keamanan Kerja

Keamanan kerja juga sangat diperlukan karena bisa mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang tidak aman akan menyebabkan karyawan menjadi was-was sehingga mengganggu konsentrasi.

5. Hubungan Karyawan

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana prasarana yang memadai di tempat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan meningkat.

2.4.3 Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator-indikator dari lingkungan kerja berdasarkan dari Sunyoto (2013), yaitu:

1. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan terdapat dua hubungan, yaitu hubungan sebagai individu dan berkelompok. Hubungan sebagai yaitu motivasi yang diperoleh dari karyawan yang bersumber dari rekan kerja maupun atasan. Sedangkan hubungan berkelompok karyawan akan berhubungan dengan banyak orang.

2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang memiliki kebisingan akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik bagi karyawan karena merasa tidak tenang dalam bekerja.

3. Peraturan kerja

Peraturan yang baik dan jelas dari perusahaan dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Dengan peraturan tersebut karyawan akan dituntut dalam menjalankan aktivitasnya untuk mencapai tujuan perusahaan.

4. Penerangan

Penerangan disini bukanlah pada penerangan listrik, melainkan penerangan matahari. Hal ini sering kali karyawan memerlukan penerangan yang cukup apalagi pekerjaan yang menuntut ketelitian.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

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

5. Sirkulasi udara

Ventilasi yang besar untuk pertukaran udara, terutama pada ruangan-ruangan yang di anggap panas atau menggunakan alat mesin yang panas.

6. Keamanan

Lingkungan kerja yang aman akan menimbulkan rasa ketenangan dan kenyamanan bagi karyawan, di mana hal ini akan memberi dorongan semangat untuk bekerja.

2.4.4 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2014:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

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

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2.5 Gaya Kepemimpinan

2.5.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2014:71) gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

Edi Sutrisno (2016:213) menyatakan gaya kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, mempengaruhi, membimbing orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil kinerja yang diharapkan.

Menurut Siagian dalam (Erlangga, 2017;178) bahwa gaya kepemimpinan seseorang adalah identik dengan tipe kepemimpinan orang bersangkutan. Gaya kepemimpinan seseorang pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian tersendiri yang unik dan khas, hingga tingkah laku dan gaya yang membedakan dirinya dengan orang lain.

Menurut Hasibuan dalam Fahmi, dkk (2014:4) menyatakan gaya kepemimpinan adalah merupakan norma yang digerakkan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang paling tepat yaitu gaya kepemimpinan yang dapat memaksimalkan kinerja, dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala situasi dalam organisasi.

2.5.2 Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dalam lima tipe menurut pendapat (Siagian dalam Busro, 2018:229), 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

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

Yakni kepemimpinan yang cenderung memiliki ciri-ciri pemimpin yang berkuasa sepenuhnya dalam organisasi dan tidak memperhatikan kebutuhan pegawainya karena mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.

2. Gaya kepemimpinan militeristik

Kepemimpinan dalam menggerakkan pegawainya dengan menggunakan perintah bergantung pada jabatannya, serta menuntut disiplin yang tinggi dan kaku kepada pegawainya.

3. Gaya kepemimpinan paternalistik

Gaya kepemimpinan yang mengayomi karena menganggap pegawainya tidak bisa mengambil keputusan sendiri selalu bergantung kepada pimpinan dan selalu melindungi.

4. Gaya kepemimpinan karismatis

Memiliki daya penarik yang sangat besar karena umumnya memiliki pengikut yang anggotanya dalam skala besar dan keikutsertaan anggota bersifat buta serta sangat setia kepada pemimpinnya.

5. Gaya kepemimpinan demokratis

Yakni kepemimpinan yang mengutamakan diskusi dan berusaha mengutamakan kerja sama dalam mencapai tujuan organisasi, pemimpin yang memiliki karakter untuk menerima saran dan kritik serta mengerti kebutuhan pegawainya.



2.5.3 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2014:73) indikator gaya kepemimpinan menyatakan sebagai berikut :

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan secara efektif dan pada tempatnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

2.5.4 Tipe-Tipe Gaya Kepemimpinan

Menurut Robbins dalam Fahmi, dkk (2014:95). Terdapat empat macam gaya kepemimpinan, sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan Direktif

Gaya kepemimpinan yang mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan dan harapan bawahan.

2. Gaya kepemimpinan Suportif

Gaya kepemimpinan suportif member perhatian kepada para bawahan, memperlihatkan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan dan menciptakan suasana yang bersahabat dalam unit kerja karyawan.

3. Gaya kepemimpinan Partisipasif

Gaya kepemimpinan yang meminta dan menggunakan saran dari bawahan dalam rangka mengambil sebuah keputusan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2.6 Pengaruh Antar Variabel

2.6.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2009:194) menyatakan bahwa disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, perusahaan sulit untuk mewujudkan tujuannya dalam pencapaian kinerja yang optimal. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

2.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Memperhatikan lingkungan kerja adalah salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Kasmir (2015: 192) lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana, dan prasarana, serta hubungan kerja sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja memberikan kenyamanan dan ketenangan maka akan membuat lingkungan kerja menjadi kondusif, sehingga dapat menghasilkan kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan mengakibatkan suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian dapat dikaitkan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi 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

2.6.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2017:170) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam menjalankan segala kegiatan perusahaan supaya dapat meningkat dan tumbuh berkembang dalam mempertahankan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Dalam pencapaian tujuan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang berpotensi, berkualitas dan mempunyai *skill* atau kemampuan, baik dari segi pemimpin maupun karyawan pada pola tugas, tanggung jawab, berdaya guna sesuai dengan peraturan dan pengawasan yang telah ditetapkan yang merupakan penentu tercapainya tujuan suatu perusahaan. Pemimpin yang paling efektif mencocokkan gaya kepemimpinan mereka dengan keadaan, yang mencakup gaya kerja mereka sukai dan sifat kepribadian, serta hakikat dari tugas dan kelompok.

2.7 Pandangan Islam

2.7.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja

Surat Al-Ahqaaf ayat 19

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْتِيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: “Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan balasan amal perbuatan mereka dan tidak dirugikan”. (Al-Qur’an surat Al-Ahqaaf ayat 19).

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

Dari ayat tersebut bermakna bahwa Allah pasti akan membalas setiap perbuatan manusia sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya apabila seseorang telah melakukan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari apa yang sudah ia ikhtiarkan dan akan menghasilkan keuntungan bagi organisasinya.

Dapat disimpulkan kita dapat mengambil pelajaran dari ayat di atas bahwa manusia yang bekerja akan mendapatkan balasan atau hasil dari usaha yang sudah dia lakukan sesuai dengan apa yang sudah di ikhtiarkan.

2.7.2 Pandangan Islam Tentang Disiplin Kerja

Dalam Hadist Riwayat Bukhari Muslim yaitu: “Seorang muslim wajib mendengar dan taat, baik dalam hal yang disukainya maupun hal yang dibencinya, kecuali bila ia diperintah untuk mengerjakan maksiat. Apabila ia diperintah mengerjakan maksiat, maka tidak wajib untuk mendengar dan taat.” (H.R. Bukhari Muslim).

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا □

Artinya: “Hai orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan ulil amri (pemegang kekuasaan) diantara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-qur’an) dan Rasul (Sunnahnya). Jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya” (Q.S.An-Nisa:59).



Sudah sangat jelas ayat tersebut menjelaskan bahwa taatlah Allah dan taatlah rasul (nya) disiplin kerja ialah merupakan salah satu bentuk taat pada peraturan yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawan.

2.7.3 Pandangan Islam Tentang Lingkungan Kerja

Islam sudah memberikan pengetahuan kepada kita tentang lingkungan sekitar tempat kita kerja dengan tujuan supaya kita bisa menjaga lingkungan sekitar kita.

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

Artinya:” Dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi setelah (diciptakan) dengan baik. Berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut dan penuh harap. Sesungguhnya rahmat Allah amat dekat kepada orang yang berbuat kebaikan”. (Al-araf ayat 56).

Ayat ini menerangkan bahwa kita dituntut untuk senantiasa dapat menjaga apa yang ada di bumi, maka termasuklah di dalamnya alam sekitar, lingkungan sekitar agar tetap terjaga. Sebagai karyawan hendaknya harus memperhatikan lingkungan kerja sekitar dimana tempat kita bekerja agar lingkungan yang tercipta tetap kondusif.

2.7.4 Pandangan Islam Tentang Gaya Kepemimpinan

Ayat ini menerangkan bahwa khalifah (pemimpin) adalah pemegang amanat Allah SWT untuk membawa amanah dan kepemimpinan di muka bumi.

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً أَقَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya : *"Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi. Mereka berkata: Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau? Tuhan berfirman: Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."* (QS. Al Baqarah: 30).

2.8 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	Bella Mustika (2019)	Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang H.M Yamin	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi. Kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi.	Lokasi penelitian berbeda. Jumlah variabel bebas berbeda. Jumlah sampel yang digunakan berbeda.
	Eko Susanto (2016)	Pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PTPN X PG.Ngadiredjo	Hasil penelitian ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PTPN X PG Ngadiredjo, ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan PTPN X PG Ngadiredjo, Ada pengaruh	Objek penelitian berbeda. Jumlah sampel yang digunakan berbeda.

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.

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan
1			positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PTPN X PG Ngadiredjo, Ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PTPN X PG Ngadiredjo.	
3	Julita (2020)	Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Mountala Aceh Besar	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Mountala Aceh Besar, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Mountala Aceh Besar	Lokasi penelitian berbeda. Jumlah variabel bebas yang digunakan berbeda. Jumlah sampel yang digunakan berbeda
4	Maulina Agustita (2017)	Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan	Lokasi Penelitian berbeda. Jumlah sampel yang digunakan berbeda

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© 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.

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan
5.	Minggu, M. M., Lengkong, V. P., & Rumokoy, F. S. (2019)	Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. dan Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado	Lokasi Penelitian berbeda. Jumlah sampel yang digunakan berbeda
6.	Muhamma d Abdul Rajak (2021)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tangerang	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tangerang, pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tangerang	Objek penelitian berbeda. Jumlah variabel bebas yang digunakan berbeda. Jumlah sampel yang digunakan berbeda
7.	Muhamma d Idris dan Dian Novita S (2019)	Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan: Studi Kasus PT Sucofindo Palembang Indonesia	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja PT.Sucofindo Kota Palembang.	Lokasi penelitian berbeda. Jumlah variabel bebas yang digunakan berbeda. Jumlah sampel yang digunakan berbeda

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	Nama	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan
8.	Nuraida Putri Kartika (2019)	Pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Terdapat hubungan yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X2) dan kinerja Karyawan (Y) pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan	Lokasi penelitian berbeda. Jumlah variabel bebas yang digunakan berbeda. Jumlah sampel yang digunakan berbeda
9.	Oktaria, Nugraheni (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang	Lingkungan Kerja, Kepuasan Kompensasi, Dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang	Objek penelitian. Jumlah sampel yang berbeda
10.	Suci Permata S, Rizky Natassia (2017)	Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai Dharmasraya	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Objek penelitian. Jumlah sampel yang berbeda

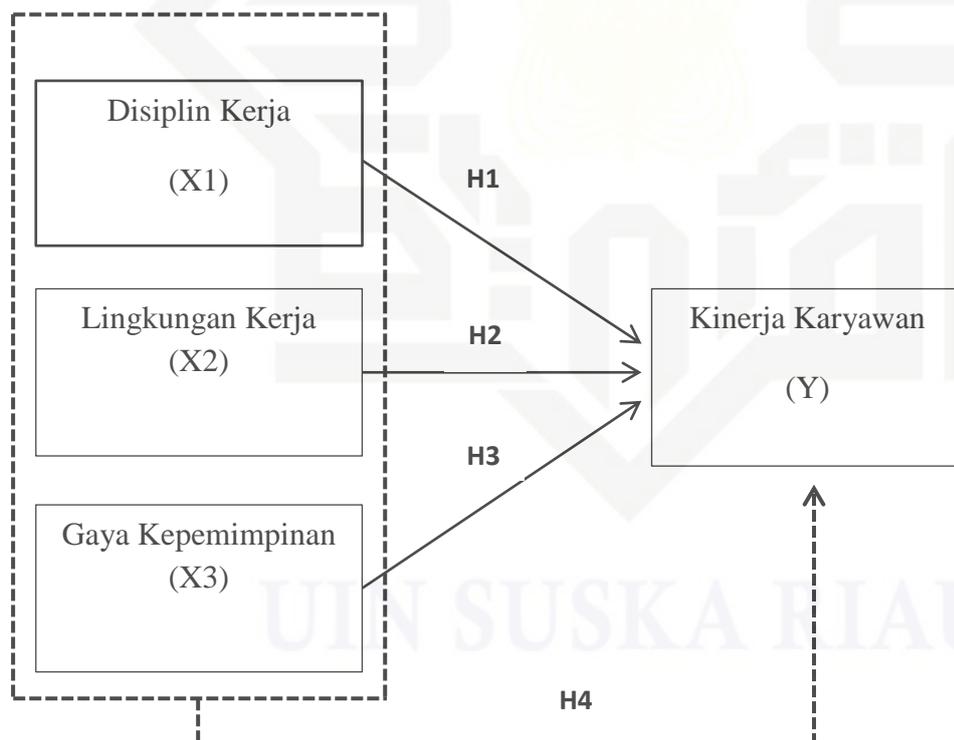
No	Nama	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan
			karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	

Sumber: Jurnal

2.9 Kerangka Pemikiran

Didasarkan landasan teori dan beberapa penelitian terdahulu, penelitian ini menguji pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perumdam Tirta Siak Kota Pekanbaru. Maka kerangka berpikir dalam penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber : Kasmir (2016:189-196)

Keterangan :

- : menunjukkan pengaruh secara parsial
 - - - - - → : menunjukkan pengaruh secara simultan

2.10 Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiyono (2014:64) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah peneliti uraikan serta didukung oleh pertimbangan teoritis maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan. Kesadaran karyawan diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Selain itu perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua Pegawai (Hasibuan, 2008:194).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nunu Nurjaya (*Jurnal AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional Vol. 3 No. 1 Tahun 2021*) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hazara Cipta Pesona”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hazara Cipta Pesona (Y).

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

Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Kurniawan (*Jurnal Manajemen dan Keuangan, Vol 2, No. 56. Tahun 2018*) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Capella Medan Cabang Pematangsiantar” Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Capella Medan Cabang Pematangsiantar.

H1 : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Perumdam Tirta Siak Kota Pekanbaru.

2. Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung Sedarmayanti (2011:26).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Gita Dea, Ocky Sundari, Johnson Dongoran³ (*International Journal of Social Science and Business, Vol. 4, No. 1, Tahun 2020*) dengan judul “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”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga.



Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh Mayang Sari, Agrasadya (*Jurnal ARASTIRMA Vol. 2, No. 2 Tahun 2022*). Dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Perencanaan Dan Pendayagunaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (PUSRENGUN SDM)””. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Pusat Perencanaan Dan Pendayagunaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (PUSRENGUN SDM)”.

H2 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Perumdam Tirta Siak Kota Pekanbaru.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Wahyudi (2017:119) menyatakan kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan..

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Aurelie A.W, Sasuel Olivia S, Nelwan Regina T. Saerang (*Jurnal EMBA, Vol.9 No.4 Tahun 2021*) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Utara). Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan tidak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Utara.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nursiti, Yurika Angriani (Jurnal Manajemen dan Perbankan, *Vol. 10 No. 1, Tahun 2023*) dengan judul “Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan .

H3 : Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Perumdam Tirta Siak Kota Pekanbaru.

4. Pengaruh disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan gaya kepemimpinan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Menurut Mangkunegara dalam Larasati (2018:195) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sitti Wahidah (*Jurnal Mirai Manajemen Vol. 3 No. 1 Tahun 2018*) dengan judul “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kabupaten Bantaen”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara bersama variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kabupaten.

H4: Diduga Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Perumdam Tirta Siak Kota Pekanbaru.

2.11 Konsep Operasional Variabel

Untuk menghindari kesalahpahaman dan keraguan dalam pengertian konsep-konsep yang ada dalam penelitian ini, maka disini akan digunakan konsep operasional dari pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Perumdam Tirta Siak Pekanbaru, ialah sebagai berikut:

Tabel 2.2 Konsep Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu Kasmir (2016:182)	1. Kualitas (mutu) 2. Kuantitas (jumlah) 3. Waktu (jangka waktu) 4. Penekanan biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan antar karyawan Kasmir (2016:208)	Likert
Disiplin Kerja (X1)	Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Sinambela (2016:355)	1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan tinggi 5. Bekerja etis Sinambela (2016:355)	Likert
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya: kebersihan, musik,	1. Hubungan karyawan 2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja 3. Peraturan kerja 4. Penerangan 5. Sirkulasi Udara 6. Keamanan Sunyoto (2013)	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

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

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

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

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

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.

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
	penerangan, dan lain-lainnya. Sunyoto (2015:38)		
Gaya Kepemimpinan (X3)	Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Kartono (2014:71)	1. Kemampuan mengambil keputusan 2. Kemampuan memotivasi 3. Kemampuan Komunikasi 4. Kemampuan mengendalikan bawahan 5. Tanggung jawab 6. Kemampuan mengendalikan emosi Kartono (2014:73)	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.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Perumdam Tirta Siak Kota Pekanbaru yang beralamat di Jl. Jendral Sudirman, No 246, Tangkerang, Cinta Raja, Kec. Sail, Kota Pekanbaru, Riau 28126. Penelitian ini dilakukan dimulai pada bulan Desember 2022 sampai dengan selesai.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang dipergunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

3.2.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2017) data primer adalah data yang langsung memberikan data data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan variabel disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang di dapat langsung dari responden.

3.2.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2017) data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Biasanya data ini diperoleh secara tidak langsung dari sumber-sumber lain yang masih ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas. Data ini diperoleh melalui departemen tata usaha di perusahaan. Data ini berupa alamat perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi, dan kondisi di perusahaan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan, maka pengumpulan data yang dapat digunakan ialah:

a. Observasi

Menurut Sugiyono (2017) observasi adalah teknik pengumpulan data untuk mengamati perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam, dan responden. Observasi penelitian ini yaitu mengamati secara langsung fenomena-fenomena yang terjadi pada disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perumdam Tirta Siak Kota Pekanbaru.

b. Kuisisioner

Menurut Sugiyono (2017) kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pengumpulan data ini dilakukan dengan Pemberian kuisisioner kepada karyawan Perumdam Tirta Siak Kota Pekanbaru.

c. Wawancara

Menurut Wirawan (2013) wawancara yaitu percakapan langsung antara interview (orang yang diwawancarai) melalui media komunikasi. Media tersebut dapat berupa: tatap muka langsung, telpon, dan sebagainya. Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara kepada pihak Manager Human Perumdam Tirta Siak Kota Pekanbaru.

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



3.5 Teknik Analisis Data

3.5.1 Metode Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017) suatu metode analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan menganalisis data dengan cara mendeskripsikan dan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum dan generalisasi.

3.5.2 3.5.2 Metode Analisis Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2017) analisis kuantitatif adalah metode penilaian yang berdasarkan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan menguji hipotesesi yang telah ditetapkan.

3.6 Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Menurut Noor (2012) Uji validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi eksperimen. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak.

Tujuan dari validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir-butir (variabel) yang diukur menyangkut satu sama lainnya. Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai r hitung (*correlated* / total indikator) $> r$ tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid.



Sedangkan jika nilai r *hitung* (*correlated* / total indikator) $< r$ tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2013) Uji reliabilitas adalah mengetahui konsisten alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Untuk uji reliabilitas digunakan *Alpha Cronbach* dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 .

3.7 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak (Priyatno, 2018). Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan menetapkan tingkat signifikansi sebesar 5 %. Uji ini dilakukan pada saat variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Kriteria pengujian dengan melihat besaran *Kolmogorov-Smirnov Test* adalah sebagai berikut :

- a) Jika signifikansi $> 0,05$ maka, data tersebut berdistribusi normal
- b) Jika signifikansi $< 0,05$ maka, data tersebut tidak berdistribusi normal.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali dalam (Madjidu, Usu and Yakup, 2022) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel-variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikoleniaritas yaitu dapat dilihat dari *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*, adapun ketentuannya jika $VIF > 10$ menunjukkan bahwa terdapat masalah multikoleniaritas yang serius. Sebaliknya jika $VIF < 10$, maka semua variabel bebas tidak memiliki masalah multikoleniaritas. Model regresi yang baik seharusnya apabila terjadi korelasi antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel tersebut orthogonal. Variabel orthogonal merupakan variabel independen dimana nilai korelasi antara sesama variabel sama dengan nol.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians variabel. Jika varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama (konstan), maka disebut homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Dan jika varians variabel berbeda maka disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedasi (Suliyanto, 2011:95).

Metode analisis grafik dilakukan dengan mengamati scatterplot dimana sumbu horizontal menggambarkan nilai predicted standartdized sedangkan sumbu vertikal menggambarkan nilai residual studentized. Jika

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

scatterplot membentuk pola tertentu, hal ini menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk. Sedangkan jika scatterplot menyebar secara acak maka hal itu menunjukkan tidak terjadinya masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk (Suliyanto, 2011:95).

4. Uji Autokorelasi

Salah satu asumsi lain adalah bentuk nilai residual dari pengamatan yang bersifat bebas (tidak berkorelasi) dengan periode pengamatan lain. Korelasi berkaitan dengan hubungan diantara nilai-nilai yang berurutan dari variabel yang sama. Untuk menguji adanya autokorelasi dapat dideteksi dengan *Durbin Watson Test*. Dalam penelitian keberadaan autokorelasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut :

- a. Jika angka D-W dibawah (-2) berarti terdapat autokorelasi positif.
- b. Jika angka D-W diantara (-2) sampai +2 berarti tidak terdapat autokorelasi.
- c. Jika angka D-W diatas 2 berarti terdapat autokorelasi negatif.

3.8 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sulisyanto (2011:53) analisis linier berganda adalah alat analisis yang dipergunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel terhadap variabel terikat. Formulasi untuk regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

X_1	= Disiplin Kerja
X_2	= Lingkungan Kerja
X_3	= Gaya Kepemimpinan
$b_1 b_2 b_3$	= Koefisien regresi (parsial)
e	= tingkat kesalahan error

3.9 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji signifikansi secara parsial bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Pengujian dilakukan dengan dua arah, dengan tingkat keyakinan sebesar 95% dan dilakukan uji tingkat signifikan pengaruh hubungan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dimana tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5% dan $df = n - k$. Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $T \text{ value} < \alpha$ maka:

- 1) H_a diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan,
- 2) H_0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

b. Apabila $T_{hitung} < T_{tabel}$ atau $T \text{ value} > \alpha$ maka:

- 1) H_a ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan,
- 2) H_0 diterima karena terdapat pengaruh yang 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 Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen Sugiyono dalam (Risandi, Muryati and Darma, 2021). Jika nilai $Sig > 0,05$ maka secara bersama-sama (simultan) seluruh variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen, namun sebaliknya jika nilai $Sig < 0,05$ maka secara bersama-sama seluruh variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian dengan uji ini variansnya yaitu dengan cara membandingkan f hitung dengan f tabel pada $\alpha = 0,05$ jika hasil perhitungannya menunjukkan :

1. Jika F hitung $> F$ tabel maka membuktikan kedua variabel secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian H_a diterima H_0 ditolak.
2. Jika F hitung $< F$ tabel maka terbukti kedua variabel secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu H_0 diterima H_a ditolak.

3.10 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Suliyanto (2012:16), koefisien determinan merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel tergantunya. Semakin tinggi koefisien determinasi, maka semakin tinggi kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel tergantunya.

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Siak Kota Pekanbaru sebagai satu-satunya perusahaan *public* yang memberikan pelayanan air minum kepada masyarakat berupa penyaluran air minum untuk meningkatkan kesejahteraan dan kesehatan masyarakat. Perumdam Tirta Siak Kota Pekanbaru merupakan perusahaan daerah yang berada di bawah naungan Walikota Pekanbaru. Perusahaan ini didirikan berdasarkan dengan Peraturan Daerah (Perda) Tk.I Provinsi Riau No. 7 Tahun 1976. Pada saat ini telah diubah dengan Perda No. 2 Tahun 1988. Berdasarkan pasal 4 ayat (1) dan (2) dimana PDAM Provinsi Dati I Riau selambat-lambatnya 3 (tiga) tahun setelah diserahkan Perda tersebut harus dialihkan menjadi PDAM Pemerintah Dati II Pekanbaru dengan menyerahkan seluruh asetnya ke Pemerintah Dati II Pekanbaru.

Pada tahun 1997 diserahkan pengelolaannya dari Pemerintah Daerah (Pemda) Tk.I Provinsi Riau kepada Pemda Tk. II Kota Madya Pekanbaru berdasarkan SK. Gub. No. KPTS-185/IV/1997 dan No.KPTS-186/IV/1997. Pengesahan pendirian Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Siak berdasarkan dengan peraturan daerah Kota Madya Pekanbaru No. 12 Tahun 1997 tentang Pendirian PDAM Tirta Siak Kota Madya Pekanbaru. Berdasarkan wilayah pelayanan Kota Pekanbaru yang luasnya 745,56 KM² terdiri dari 12 kecamatan dan 58 Kelurahan dengan jumlah penduduk 905.592 jiwa. Pada 30 juni 2010, telah dilakukan pergantian Direksi yang mana Direktur terdahulu masih



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

merupakan gabungan antara perwakilan Pemerintah Kota Pekanbaru dengan PT. KTDP dan yang baru sudah mengikuti Permendagri No. 02 Tahun 2007.

4.2 Profil Perumdam Tirta Siak Kota Pekanbaru

Perumdam Tirta Siak Kota Pekanbaru beralamat Jl. Jend Sudirman No. 146 Tangkerang Cinta Raja Kec.Sail Kota pekanbaru Riau 28126. Yang didirikan sejak Tahun 1976. Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Siak Kota Pekanbaru sebagai satu-satunya perusahaan public yang memberikan pelayanan air minum kepada masyarakat berupa penyaluran air minum untuk meningkatkan kesejahteraan dan kesehatan masyarakat. Perumdam Tirta Siak Pekanbaru merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di berbagai keperluan masyarakat terkait layanan air PAM / PDAM seperti cek tagihan PDAM / PAM, info tagihan pdam, cek rekening air, hingga pembayaran PDAM secara online maupun langsung. Perumdam Tirta Siak juga menerima pendaftaran air PDAM.

4.3 Misi Visi

Visi :

Menjadi 3 (Tiga) Besar Perusahaan Umum Daerah Air Minum Nasional

Misi :

Service Improvement

Market Expansion

Acquisition Of Technology

Resources Optimalization

Talent Pool Management



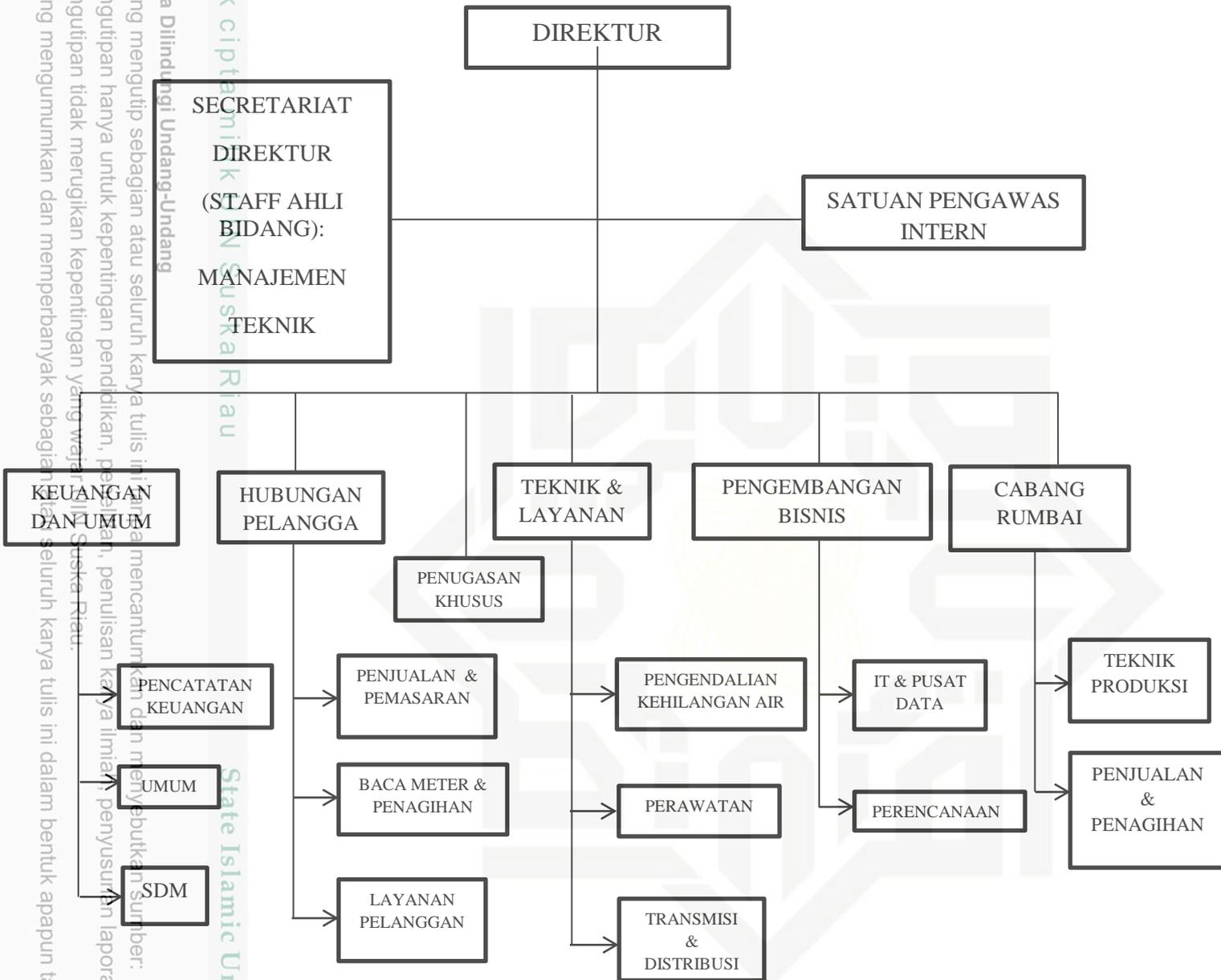
4.4 Struktur Organisasi

Struktur bagi suatu organisasi sangat berguna untuk memperjelas dan memahami tugas dan fungsi masing masing bagian dalam suatu organisasi. Dengan struktur, tugas masing masing bagian dalam organisasi menjadi jelas. Struktur yang baik adalah struktur yang berorientasi kepada visi-misi organisasi yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja organisasi dan profesionalisme jajaran di dalamnya. Mengenai struktur organisasi kecamatan secara jelas digambarkan dalam Perumdam Tirta Siak Kota Pekanbaru seperti gambar Bagan dibawah ini :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perumdam Tirta Siak Kota Pekanbaru



Sumber: Perumdam Tirta Siak Kota Pekanbaru, 2022

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4.5 Job Description

A. Sekretariat Direktur

- a. Sekretariat Direktur adalah gugus tugas dibawah Direktur yang terdiri Staff Ahli dan Sekretaris dan atau pegawai dengan kompetensi tertentu yang diperlukan dalam gugus tugas Sekretariat Direktur.
- b. Pegawai yang ditugaskan pada gugus tugas sekretariat Direktur memiliki tugas pokok dan fungsi sesuai peruntukkannya dan diatur dalam ketentuan terpisah.

B. Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Satuan Pengawas Internal (*Head of Internal Auditor*)

- 1) Bertanggung jawab kepada Direktur
- 2) Memimpin Satuan Pengawas Internal
- 3) Memastikan kegiatan bisnis perusahaan berjalan sesuai ketentuan yang berlaku
- 4) Menyusun sistem administrasi perusahaan
- 5) Memastikan seluruh bisnis proses perusahaan ditaati dan berjalan sebagaimana mestinya
- 6) Melakukan pengawasan, pemeriksaan serta penegakkan segala ketentuan Perusahaan secara intern terhadap aspek keuangan, operasional, pelayanan dan kepegawaian serta hal-hal lain yang dianggap perlu guna menyelamatkan perusahaan dari kerugian-kerugian baik secara langsung maupun tidak langsung;

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- 7) Memastikan sistem *good corporate governance* (GCG) berjalan baik di Perusahaan.
- 8) Melaksanakan pemeriksaan khusus atas perintah Direktur;
- 9) Melakukan pendampingan terhadap pengawasan dan pemeriksaan yang dilakukan oleh auditor / pengawas resmi yang berasal dari external Perusahaan

C. Tugas Pokok dan Fungsi *General Manager* Layanan & Keuangan (*Service & Finance*)

- 1) Bertanggung jawab kepada Direktur
- 2) Memimpin Departemen Layanan & Keuangan
- 3) Menerapkan sistem tata kelola manajemen keuangan
- 4) Mencegah dan mengendalikan kebocoran-kebocoran keuangan Perusahaan
- 5) Melakukan fungsi pengadaan sesuai ketentuan yang berlaku
- 6) Melakukan pembayaran seluruh kegiatan operasional Perusahaan
- 7) Melakukan upaya-upaya efisiensi biaya Perusahaan
- 8) Melakukan fungsi manajemen aset, mulai dari pencatatan, pengelolaan hingga optimalisasi aset
- 9) Menyusun sistem akuntansi Perusahaan
- 10) Melakukan pelaporan dan pembayaran pajak-pajak Perusahaan
- 11) Melakukan fungsi *management human capital*
- 12) Melakukan upaya-upaya peningkatan jumlah Pelanggan
- 13) Menjalankan fungsi ke-humas-an



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- 14) Meningkatkan *brand awareness* Perusahaan
- 15) Melaksanakan program-program edukasi Pelanggan
- 16) Menjalin relasi yang baik dengan Pelanggan dan stake holder terkait.

D. Tugas Pokok dan Fungsi *Manager* Akuntansi dan Umum (*Accounting and General Affair*)

- 1) Bertanggung jawab kepada *General Manager* Layanan dan Keuangan
- 2) Memimpin unit Akuntansi dan Umum;
- 3) Menyusun sistem manajemen akuntansi Perusahaan
- 4) Melakukan pelaporan dan pembayaran pajak
- 5) Melakukan fungsi pengendalian keuangan Perusahaan
- 6) Menjalankan fungsi kerumahtanggaan Perusahaan
- 7) Melakukan fungsi manajemen aset, mulai dari pencatatan, pengelolaan, perawatan hingga optimalisasi aset
- 8) Melakukan fungsi pengadaan sesuai ketentuan yang berlaku
- 9) Mengurusi peralatan dan perlengkapan Perusahaan
- 10) Melakukan pembayaran pengeluaran Perusahaan;

E. Tugas Pokok dan Fungsi *Manager Human Capital*

- 1) Bertanggung jawab kepada *General Manager* Layanan & Keuangan
- 2) Memimpin Unit *Human Capital*
- 3) Menyusun *system* database kepegawaian



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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) Menyusun *system knowledge management* dalam operasional Perusahaan
- 5) Merancang *system* karir Pegawai (*career path*)
- 6) Melakukan upaya-upaya harmonisasi antar Pegawai di lingkungan Perusahaan
- 7) Menyusun *system* rekrutmen Pegawai
- 8) Menciptakan suasana kerja yang kondusif
- 9) Melakukan upaya-upaya peningkatan kinerja Pegawai
- 10) Menyusun dan mengimplementasikan *system* KPI (*Key Performance Indicator*).

F. Tugas Pokok dan Fungsi Manager Penjualan dan Pelayanan (*Sales and Services*)

- 1) Bertanggung jawab kepada *General Manager* Layanan & Keuangan
- 2) Memimpin Unit Penjualan dan Pelayanan
- 3) Meningkatkan *brand awareness* perusahaan
- 4) Menjalankan program-program edukasi Pelanggan
- 5) Melakukan upaya-upaya peningkatan jumlah Pelanggan
- 6) Melakukan pengelolaan media sosial dalam rangka *soft selling* dan *hard selling*
- 7) Melakukan sosialisasi kepada masyarakat dan Pelanggan
- 8) Menjalin relasi yang baik dengan Pelanggan dan *stake holder* terkait



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- 9) Melakukan fungsi manajemen pelayanan di loket Pelanggan termasuk penerimaan pengaduan Pelanggan
- 10) Melakukan pembukaan rekening Pelanggan
- 11) Menerapkan konsep *hospitality service* pada *touch point* kantor layanan.

G. Tugas Pokok dan Fungsi Manager Penagihan

- 1) Bertanggung jawab kepada *General Manager* Layanan dan Keuangan
- 2) Memimpin Unit Penagihan
- 3) Melakukan penagihan kepada Pelanggan menunggak
- 4) Menjalankan program-program preventif untuk menghindari / meminimalisir terjadinya tunggakan Pelanggan
- 5) Melakukan upaya-upaya penuntasan permasalahan tunggakan Pelanggan yang terjadi di Perusahaan.

H. Tugas Pokok dan Fungsi *General Manager* Teknik (*Technic*)

- 1) Bertanggung jawab kepada Direktur
- 2) Memimpin Departemen Teknik
- 3) Memastikan kualitas, kuantitas dan kontinuitas (K3) air untuk Pelanggan terlayani dengan baik
- 4) Melakukan efisiensi produksi dan distribusi air
- 5) Melakukan perawatan dan perbaikan seluruh peralatan dan perlengkapan teknik



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- 6) Melakukan sambungan instalasi langganan baru, penyambungan kembali, perbaikan atau rehabilitasi jaringan perpipaan
- 7) Bertanggung jawab terhadap instalasi produksi air serta output yang dihasilkan.

I. Tugas Pokok dan Fungsi *Manager* Transmisi dan distribusi

- 1) Bertanggung jawab kepada *General Manager* Teknik
- 2) Memimpin Unit Transmisi dan Distribusi
- 3) Melaksanakan pemasangan dan pemeliharaan jaringan pipa transmisi dan pendistribusian air secara merata serta penanganan gangguan pada jaringan perpipaan
- 4) Memastikan K3 air untuk Pelanggan berjalan dengan baik
- 5) Mengatur dan menyelenggarakan fungsi jaringan perpipaan dan bangunan pendukung
- 6) Melaksanakan kegiatan-kegiatan perbaikan jaringan perpipaan baik pipa JDU, JDB, JDL dan pipa dinas Pelanggan
- 7) Melakukan analisis perhitungan hidrolika terhadap jaringan perpipaan
- 8) Menyusun rencana dan menjalankan fasilitas-fasilitas transmisi dan distribusi
- 9) Melaksanakan pemasangan dan penyambungan pipa transmisi dan distribusi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

J. Tugas Pokok dan Fungsi *Manager Maintenanc*

- 1) Bertanggung jawab kepada General Manager Teknik
- 2) Memimpin unit *Maintenance*
- 3) Melakukan kegiatan pemeliharaan dan perawatan peralatan dan perlengkapan teknik
- 4) Melakukan perbaikan terhadap kerusakan mesin, peralatan dan perlengkapan teknik
- 5) Melakukan manajemen penggunaan peralatan dan perlengkapan teknik

K. Tugas Pokok dan Fungsi *Manager Produksi Rumbai*

- 1) Bertanggung jawab kepada *General Manager* Teknik
- 2) Memimpin Unit Produksi Rumbai
- 3) Memastikan kualitas air yang dihasilkan IPA sesuai ketentuan yang berlaku
- 4) Menjalankan operasional pengolahan secara efektif dan efisien
- 5) Memastikan berjalannya produksi selama 24 jam

L. Tugas Pokok dan Fungsi *General Manager Business Development*

- 1) Bertanggung jawab kepada Direktur
- 2) Memimpin *Departemen Business Development*
- 3) Melakukan upaya-upaya strategis dalam perluasan cakupan layanan Perusahaan
- 4) Menjalin kerjasama strategis dengan *stake holder* terkait dalam rangka peningkatan cakupan layanan melalui proyek SPAM



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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) Melakukan manajemen, persiapan, pengendalian serta monitoring proyek-proyek SPAM yang sedang dan akan berjalan;
- 6) Bertanggung jawab terhadap penyusunan *Business Plan* Perusahaan
- 7) Melakukan perencanaan teknis dan skema bisnis dalam upaya pengembangan bisnis perusahaan baik secara rutin maupun kegiatan-kegiatan strategis.

M. Tugas Pokok dan Fungsi *General Manager Business Development*

- 1) Bertanggung jawab kepada Direktur
- 2) Memimpin *Departemen Business Development*
- 3) Melakukan upaya-upaya strategis dalam perluasan cakupan layanan Perusahaan
- 4) Menjalin kerjasama strategis dengan *stake holder* terkait dalam rangka peningkatan cakupan layanan melalui proyek SPAM
- 5) Melakukan manajemen, persiapan, pengendalian serta *monitoring* proyek-proyek SPAM yang sedang dan akan berjalan
- 6) Bertanggung jawab terhadap penyusunan *Business Plan* Perusahaan
- 7) Melakukan perencanaan teknis dan skema bisnis dalam upaya pengembangan bisnis perusahaan baik secara rutin maupun kegiatan-kegiatan strategis.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

N. Tugas Pokok dan Fungsi *Manager* IT dan Data Center

- 1) Bertanggung jawab kepada *General Manager Business Development*
- 2) Memimpin Unit IT dan Data Center
- 3) Mengimplementasikan digitalisasi bisnis Perusahaan secara sistemik dan menyeluruh
- 4) Mengimplementasikan upaya-upaya simplifikasi bisnis proses perusahaan melalui transformasi digital dan *paper less*
- 5) Membuat *system* database dan *business intelligence*
- 6) Bertindak sebagai pusat data perusahaan

O. Tugas Pokok dan Fungsi *Manager* Perencanaan (*Planning*)

1. Bertanggung jawab kepada *General Manager Business Development*
2. Memimpin Unit Perencanaan
3. Merencanakan pengembangan jaringan pipa, bangunan instalasi dan gedung
4. Menyusun pedoman dan petunjuk teknis kegiatan perencanaan dan pengawasan untuk pekerjaan konstruksi sesuai rencana pelaksanaan pekerjaan
5. Mengendalikan kegiatan pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan konstruksi berdasarkan spesifikasi teknis
6. Melakukan perencanaan teknis dan skema bisnis dalam upaya pengembangan bisnis perusahaan baik secara rutin maupun kegiatan-kegiatan strategis.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

P. Tugas Pokok dan Fungsi *General Manager* Pengendalian Kehilangan Air (*Non-Revenue water*)

1. Bertanggung jawab kepada Direktur
2. Memimpin *Departement* Pengendalian Kehilangan Air
3. Melakukan upaya-upaya untuk menurunkan NRW
4. Melakukan identifikasi, pencegahan dan tindakan aksi untuk menurunkan NRW baik dari sisi *physical loses* maupun *commercial loses*
5. Mengawasi dan melakukan pencarian sambungan liar (*illegal connection*) dan memproses sesuai ketentuan yang berlaku
6. Melakukan penertiban terhadap Pelanggan dengan meter air berkondisi serta upaya pembenahannya
7. Berkoordinasi dengan pihak terkait untuk menganalisa kehilangan air
8. Menjalin komunikasi yang baik dengan pihak external untuk mendapatkan informasi perihal titik-titik kebocoran

Q. Tugas Pokok dan Fungsi *Manager* Kehilangan Air Fisik (*Physical Loses*)

- 1) Bertanggung jawab kepada *General Manager* Pengendalian Kehilangan Air
- 2) Memimpin Unit Kehilangan Air Fisik
- 3) Melakukan patroli pada jaringan perpipaan untuk mencari kebocoran air secara fisik
- 4) Melakukan kalkulasi kerugian terhadap kehilangan air secara fisik



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- 5) Melakukan upaya-upaya untuk menekan kebocoran secara fisik
- 6) Melakukan perbaikan kebocoran fisik yang terdapat pada pipa dinas
- 7) Melakukan fast action terhadap kebocoran-kebocoran fisik dengan berkoordinasi kepada bagian terkait

R. Tugas Pokok dan Fungsi *Manager* Kehilangan Air Komersil (*Commercial Loses*)

- 1) Bertanggung jawab kepada *General Manager* Pengendalian Kehilangan Air
- 2) Memimpin Unit Kehilangan Air Komersil;
- 3) Mengawasi dan melakukan pencarian sambungan liar (*illegal connection*) dan memproses sesuai ketentuan yang berlaku
- 4) Melakukan penertiban terhadap Pelanggan dengan meter air berkondisi serta upaya pembenahannya
- 5) Menjalin komunikasi yang baik dengan pihak *external* untuk mendapatkan informasi perihal titik-titik sambungan liar dan atau pelanggaran hukum lainnya yang dilakukan oleh Pelanggan, Eks Pelanggan maupun masyarakat yang mengakibatkan kerugian Perusahaan
- 6) Bertanggung jawab terhadap akurasi baca meter Pelanggan
- 7) Bertanggung jawab terhadap meter air Pelanggan mulai dari pemasangan, perawatan, pembacaan, pemutusan dan hal-hal lain terkait meter air Pelanggan



- 8) Melakukan upaya-upaya untuk menekan kebocoran secara komersil
- 9) Melakukan kalkulasi kerugian terhadap kehilangan air secara komersil

S. Tugas Pokok dan Fungsi Pejabat

- 1) Pejabat *General Manager* dan *Manager* berkewajiban menyusun tugas pokok dan fungsi (tupoksi) untuk personil SDM yang berada dibawah tanggung jawabnya.
- 2) Pejabat *General Manager* berkewajiban menyusun dan mengevaluasi KPI *Manager* yang berada dibawahnya.
- 3) Pejabat *Manager* berkewajiban menyusun dan mengevaluasi KPI *staff* yang berada dibawahnya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Perumdam Tirta Siak Kota Pekanbaru”. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat di lihat dari nilai $t_{hitung} 2,523 > t_{tabel} 1,986$ dan $sig (0,013) < 0,05$.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat di lihat dari nilai $t_{hitung} 2,821 > t_{tabel} 1,986$ dan $sig (0,006) < 0,05$.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat di lihat dari nilai $t_{hitung} 4,677 > t_{tabel} 1,986$ dan $sig (0,000) < 0,05$.
4. Hasil pengujian hipotesis keempat secara simultan (uji f) menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat di lihat dari nilai F_{hitung} sebesar $54,670 > F_{tabel}$ sebesar 2,706.
5. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai R Square sebesar 0,648. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan keseluruhan memberikan pengaruh sebesar



64% terhadap Kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 36% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah di kemukakan sebelumnya, maka penulis mengusulkan saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan disiplin kerja sebaiknya Perumdam Tirta Siak Kota Pekanbaru mempertegas kedisiplinan para karyawan dalam bekerja dan mutu kerja yang dihasilkan serta memberikan sanksi bagi karyawan yang melakukan pelanggaran aturan dalam bekerja agar kualitas pelayanan terhadap masyarakat dapat lebih efektif dan efisien.
2. Perumdam Tirta Siak Kota Pekanbaru sebaiknya memperhatikan lingkungan kerja dan fasilitas penunjang pekerjaan terlengkapi sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja.
3. Perumdam Tirta Siak Kota Pekanbaru diharapkan dapat memberikan gaya kepemimpinan yang membuat Perumdam semakin berkembang agar karyawan terus bekerja dengan baik dan mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk lebih mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan dengan analisis data yang berbeda dan variabel yang lainnya untuk menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Adelia Hukmah, WP. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Baitul Mal Aceh. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh
- Bella Mustika. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang H.M Yamin*. Medan, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- Eko Susanto. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN X PG.Ngadiredjo*. Universitas Nusantara PGRI Kediri
- Julita. (2020). *Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mountala Aceh Besar*. Banda Aceh, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry
- Fahmi Irham. (2014). *Manajemen*. Bandung:Alfabeta
- Hasibuan, Melayu. S.P (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT. Bumi Aksara
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan praktik)*. Depok: PT RajaGrafindo Persada
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Remaja Rosdakary
- Maulina Agustita. (2017). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang*. Universitas Muhmmadiyah Palembang
- Minggu, M. M., Lengkong, V. P Rumoker, F. S (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi, 7(2)
- Muhammad Abdul Rajak. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia*

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.

(Persero) Tbk Kantor Cabang Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen FORKAMMA*. Vol.4, No.3, Juli 2021

Muhammad Idris dan Dian N S. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus PT Sucofindo Palembang Indonesia*. *MBIA*. Vol. 18, No. 1, April 2019 Peringkat Akreditasi Sinta 5

Nuraida Putri K. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan*. Medan, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Nursiti, Yurika A. (2023). *Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen dan Perbankan (JUMPA)* Vol 10 Edisi 1 (Februari, 2023, 29-44)

Oktaria, Nugraheni. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang*. *Diponegoro Journal of Management*, 6(3), 439–448

Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju

Siagian, S. P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke-18. Bandung: CV Alfabeta

Suliyanto. 2016. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset

Suci Permata S, Rizky Natassia (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai Dharmasraya*. *Journal of Economic and Economic Education* Vol.5 No.2 (191-198)

Veithzal R, Basri. (2016). *Performance Appraisal: System Yang Tepat Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Grafindo



Lampiran 1: Kuesioner

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

State Islamic University Of Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia

Kepada: Bapak/Ibu responden yang terhormat,

Saya Peni Amelia, Mahasiswa Jurusan Manajemen, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang sedang melaksanakan penelitian dalam rangka menyelesaikan Skripsi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Perumdam Tirta Siak Kota Pekanbaru”.

Pada kesempatan ini saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu berkenan menjadi responden dalam penelitian ini. Data yang diperoleh dalam penelitian ini hanya untuk kepentingan akademis dan bersifat rahasia, tidak akan disebarluaskan.

Atas kebaikan hati dan partisipasi yang telah Bapak/Ibu berikan, saya sampaikan terimakasih.

Hormat Saya,

Peni Amelia
Nim. 11970123769

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

I. PETUNJUK PENGISIAN

Pilihlah salah satu jawaban yang Bapak/Ibuk anggap tepat dengan memberi tanda checklist (✓) pada masing-masing pertanyaan :

Dimana :

- | | | |
|-----|-----------------------|-----|
| SS | = Sangat Setuju | : 5 |
| S | = Setuju | : 4 |
| KS | = Kurang Setuju | : 3 |
| TS | = Tidak Setuju | : 2 |
| STS | = Sangat Tidak Setuju | : 1 |

II. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : _____ (boleh diisi boleh tidak)
2. Jenis Kelamin : Laki – Laki Perempuan
3. Umur : 20 – 25 Tahun 31 – 35 Tahun > 41 tahun
 : 26 – 30 Tahun 36 – 40 Tahun
4. Pendidikan : SMA S1
 : DIII S2/23
5. Lama Bekerja : 1 – 3 Tahun 7 – 9 Tahun
 : 4 - 6 Tahun > 10 Tahun



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

III. KUESIONER

A. Kinerja Karyawan (Y)

No.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik					
2.	Pekerjaan yang saya lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan					
2.	Saya dapat mempergunakan waktu seoptimal mungkin dalam bekerja					
4.	Saya tidak ikut dalam pembiayaan kebutuhan kantor untuk melakukan pekerjaan					
5.	Saya melakukan pekerjaan dengan baik walaupun tanpa pengawasan pimpinan					
6.	Ketika ada pekerjaan yang harus dikerjakan bersama karyawan lain dapat diselesaikan dengan baik					

B. Disiplin Kerja (X1)

No.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya hadir dikantor tepat waktu sesuai jam masuk kerja					
2.	Saya istirahat sesuai dengan jam yang telah ditetapkan					
3.	Saya memiliki etika yang baik dalam bekerja					
4.	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan					
5.	Saya taat terhadap peraturan yang telah ada dan ditetapkan perusahaan					

C. Lingkungan Kerja(X2)

No.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Hubungan saya dengan karyawan lain harmonis					
2.	Tidak ada kebisingan di tempat kerja					
3.	Adanya peraturan kerja yang harus ditaati oleh karyawan					
4.	Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di tempat kerja telah sesuai dengan kebutuhan					
5.	Sirkulasi udara di tempat kerja sudah memadai					
6.	Keamanan tempat kerja dalam perusahaan sudah terjamin					

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

D. Gaya Kepemimpinan (X3)

No.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Pemimpin dalam mengambil keputusan sesuai dengan kondisi yang tepat					
2.	Bentuk perhatian pemimpin kepada bawahan dengan cara memberi semangat kerja					
3.	Pemimpin dalam memberikan intruksi kerja menggunakan bahasa yang mudah dipahami					
4.	Dalam gaya memimpin, seorang pemimpin harus tegas					
5.	Pemimpin bertanggung jawab atas kesalahan yang telah diperbuat					
6.	Pemimpin yang baik memiliki kemampuan dalam mengatur emosinya dan tidak mudah marah					



Lampiran 2: Tabulasi

No	Disiplin Kerja (X1)					TOTAL	No	Lingkungan Kerja (X2)						TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
1	4	4	5	5	5	23	1	5	5	5	4	5	5	29
2	4	4	4	5	5	23	2	4	5	4	4	5	4	26
3	4	5	5	5	4	23	3	5	5	5	4	4	5	28
4	4	4	3	4	4	20	4	4	4	5	5	5	5	28
5	4	4	4	5	5	23	5	4	4	3	3	5	5	24
6	4	4	5	5	3	21	6	4	4	4	4	4	5	25
7	4	4	4	5	5	22	7	4	4	4	5	4	4	25
8	4	4	5	5	2	20	8	5	5	4	4	4	4	26
9	4	4	4	3	5	20	9	4	4	4	4	5	5	26
10	5	4	5	4	4	22	10	5	5	5	4	4	4	27
11	5	5	4	5	5	24	11	4	4	4	4	4	4	24
12	4	4	5	4	4	21	12	5	4	4	4	4	4	25
13	5	5	5	4	4	23	13	4	4	4	4	5	5	26
14	5	5	4	5	5	24	14	3	4	3	4	4	4	22
15	4	3	5	4	4	20	15	4	4	5	4	5	5	27
16	5	5	5	4	4	23	16	5	5	4	4	4	4	26
17	5	5	4	4	4	22	17	4	5	5	4	4	4	26
18	5	5	4	4	5	23	18	4	4	4	4	4	4	24
19	4	4	5	4	4	21	19	4	4	5	5	4	4	26
20	4	2	5	5	4	20	20	3	4	5	5	5	5	27
21	5	4	5	4	4	22	21	4	4	5	5	4	4	26
22	4	4	4	4	3	19	22	5	4	4	5	5	5	28
23	4	5	5	5	4	23	23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	4	5	4	5	22	24	5	5	5	5	5	5	30
25	4	4	4	5	5	22	25	4	4	4	4	4	4	24
26	5	5	4	4	4	22	26	4	5	4	4	5	5	27
27	4	4	5	5	5	23	27	3	4	4	5	5	4	25
28	5	4	4	5	4	22	28	5	4	5	5	4	5	28
29	5	5	4	5	4	23	29	4	4	5	5	5	4	27
30	5	5	4	4	4	22	30	5	5	5	5	4	4	28
31	5	5	5	4	5	24	31	4	4	4	4	4	4	24
32	5	4	5	4	4	22	32	5	5	4	5	5	5	29
33	4	4	4	5	5	22	33	5	5	5	5	4	4	28
34	4	4	4	5	5	22	34	4	4	4	4	5	5	26
35	4	4	4	5	4	21	35	5	5	5	5	5	5	30
36	5	5	5	4	4	23	36	4	5	4	4	4	4	25
37	5	4	4	4	4	21	37	5	4	5	5	4	5	28
38	5	4	3	4	4	20	38	4	4	3	4	4	5	24
39	5	4	4	5	5	23	39	4	3	3	4	4	4	22
40	5	4	5	4	4	22	40	4	4	4	5	5	4	26
41	4	4	3	5	5	21	41	4	4	5	5	4	4	26
42	5	3	4	5	4	21	42	5	4	4	5	4	4	26
43	4	2	4	4	4	18	43	5	4	4	5	5	4	27
44	4	4	5	5	5	23	44	5	4	4	5	5	5	28
45	4	3	4	4	4	19	45	4	4	5	5	5	4	27

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

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

a. Pengutipan harus dilakukan dengan cara yang benar, tidak diperbolehkan mengutip sebagian atau seluruh karya tulis tersebut tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 b. Pengutipan tidak diperbolehkan untuk tujuan komersial atau untuk tujuan yang merugikan pihak lain.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis in tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Berupa karya tulis yang diterbitkan
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau

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

46	4	5	4	4	4	21	46	4	4	3	5	5	5	26
47	4	4	5	4	5	22	47	4	5	5	5	4	4	27
48	4	5	5	5	3	22	48	4	5	5	5	5	4	28
49	4	5	5	5	5	24	49	4	5	4	4	3	4	24
50	5	5	5	4	4	23	50	5	5	4	4	4	5	27
51	5	4	4	4	4	21	51	5	4	4	4	4	5	26
52	4	4	5	5	5	23	52	4	4	4	3	3	3	21
53	5	5	5	4	4	23	53	5	4	4	5	5	5	28
54	4	4	5	5	4	22	54	5	5	5	4	4	4	27
55	4	5	5	4	4	22	55	1	1	1	2	3	2	10
56	4	5	4	4	5	22	56	5	5	4	4	5	5	28
57	4	4	4	5	5	22	57	4	4	5	5	5	4	27
58	4	4	5	5	5	23	58	5	5	4	4	5	5	28
59	4	4	4	5	4	21	59	5	5	5	5	4	4	28
60	5	5	5	4	4	23	60	5	5	5	5	4	4	28
61	4	4	4	5	5	22	61	5	5	4	4	5	5	28
62	4	4	2	5	4	19	62	4	5	4	4	4	4	25
63	4	4	4	5	5	23	63	4	4	4	5	4	5	26
64	4	4	4	5	4	21	64	4	4	5	5	4	4	26
65	5	5	5	5	4	23	65	5	4	4	5	4	5	27
66	5	5	4	5	4	22	66	5	4	4	4	5	4	26
67	5	4	4	4	5	22	67	5	5	4	4	5	5	28
68	4	4	4	5	5	22	68	4	5	5	4	4	5	27
69	5	4	4	4	4	21	69	4	5	5	4	4	5	27
70	4	4	3	5	5	22	70	5	5	5	5	5	5	30
71	5	5	3	5	4	21	71	4	4	4	4	4	4	24
72	5	5	5	5	5	25	72	5	5	5	5	4	5	29
73	5	5	5	3	4	21	73	4	4	4	4	4	4	24
74	5	5	5	4	4	22	74	4	4	4	5	4	4	25
75	5	5	5	4	5	24	75	4	4	4	4	4	4	24
76	2	1	1	1	1	6	76	2	2	1	1	1	1	8
77	4	4	4	5	4	21	77	5	5	4	4	4	5	27
78	5	5	5	4	5	23	78	4	5	5	5	3	5	27
79	4	4	5	4	4	22	79	5	4	4	4	4	5	26
80	5	4	4	2	4	20	80	4	4	5	5	4	5	27
81	4	4	4	5	5	22	81	4	5	5	5	5	4	28
82	4	4	4	5	5	22	82	5	5	5	4	4	4	27
83	4	4	3	5	4	20	83	3	4	4	4	4	4	23
84	4	4	4	5	5	23	84	4	4	5	5	5	4	27
85	2	2	1	1	2	8	85	2	2	1	1	1	2	9
86	4	4	4	5	5	23	86	5	5	5	4	5	5	29
87	5	4	4	4	5	23	87	5	4	4	4	4	5	26
88	5	4	4	3	4	20	88	5	5	5	4	4	4	27
89	5	4	4	4	5	23	89	4	4	4	4	4	4	24
90	4	4	4	5	5	22	90	5	5	4	4	4	5	27
91	5	5	4	4	4	22	91	5	5	5	4	4	4	27
92	3	3	2	2	2	12	92	4	4	4	4	3	4	23
93	4	4	4	5	4	21	93	4	5	4	4	4	4	25

suatu masalah.



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

No	Gaya Kepemimpinan (X3)						TOTAL	No	Kinerja Pegawai (Y)						TOTAL
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X2.6	X3		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y
1	4	5	5	4	5	4	27	1	5	4	4	5	4	4	26
2	5	5	4	4	4	4	26	2	4	4	5	4	4	5	26
3	5	5	5	5	4	4	28	3	5	5	5	4	4	4	27
4	5	4	5	4	4	4	26	4	4	4	4	5	4	4	25
5	4	4	5	5	5	4	27	5	4	4	5	4	4	4	25
6	5	5	4	4	4	5	27	6	3	2	4	4	5	5	23
7	5	5	4	5	4	4	27	7	5	5	5	4	4	4	27
8	4	4	4	4	5	4	25	8	4	4	4	4	5	5	26
9	5	5	5	4	4	4	27	9	4	4	5	5	4	4	26
10	5	4	5	4	4	4	26	10	4	4	4	3	3	3	21
11	5	4	5	4	4	4	26	11	4	4	4	4	5	4	25
12	4	3	4	4	4	4	23	12	4	5	5	4	5	4	27
13	5	5	4	5	5	5	29	13	2	2	4	5	4	5	22
14	4	5	4	4	5	4	26	14	4	4	4	4	4	4	24
15	5	4	4	2	2	4	21	15	5	5	4	4	5	4	27
16	4	4	5	4	4	4	25	16	4	4	5	5	5	5	28
17	5	5	5	5	5	5	30	17	3	5	4	4	5	5	26
18	4	5	4	4	4	5	26	18	4	4	5	4	3	4	24
19	5	4	5	4	4	4	26	19	4	4	4	4	4	4	24
20	5	4	5	3	5	5	27	20	3	4	5	4	4	4	24
21	4	3	3	4	4	5	23	21	4	4	4	4	3	4	23
22	5	5	4	4	4	5	27	22	5	4	4	4	3	4	24
23	4	4	4	4	4	4	24	23	4	4	5	5	4	4	26
24	4	4	5	4	5	5	27	24	5	5	5	4	5	4	28
25	4	5	4	5	5	4	27	25	4	4	5	5	5	5	28
26	4	4	4	4	4	5	25	26	4	4	4	5	5	5	27
27	5	4	5	5	4	4	27	27	5	5	4	4	5	5	28
28	4	4	4	5	5	4	26	28	4	4	4	4	4	4	24
29	5	4	4	5	5	4	27	29	4	4	5	3	5	4	25
30	5	5	5	4	4	4	27	30	5	5	3	4	4	4	25
31	5	5	4	3	5	4	26	31	4	4	5	3	5	4	25
32	4	3	4	3	5	4	23	32	4	4	4	5	3	4	24
33	4	4	4	5	5	4	26	33	4	4	4	5	5	5	27
34	4	4	5	4	4	4	25	34	4	4	5	5	5	4	27
35	4	4	4	4	4	4	24	35	5	4	4	4	4	4	25
36	5	5	5	4	4	5	28	36	4	4	5	5	5	4	27
37	4	4	4	5	4	5	26	37	5	4	4	5	3	4	25
38	4	4	4	4	4	4	24	38	4	4	5	5	5	4	27
39	5	5	4	3	4	4	25	39	2	4	4	4	4	4	22
40	5	4	5	4	4	4	26	40	4	4	4	5	5	4	26
41	5	5	5	5	5	4	29	41	5	4	4	4	4	4	25
42	4	5	4	4	4	4	25	42	4	4	5	5	5	5	28
43	5	4	4	5	5	4	27	43	4	4	5	5	5	4	27
44	5	4	5	5	5	5	29	44	5	5	4	5	5	4	28
45	4	4	4	5	5	5	27	45	4	4	5	5	5	5	28



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

46	4	5	4	4	4	4	25	46	4	4	5	5	5	4	27
47	4	5	5	5	5	4	28	47	4	4	5	4	4	5	26
48	5	4	4	5	5	5	28	48	4	4	4	4	4	5	25
49	4	4	4	5	4	5	26	49	4	4	4	4	4	4	24
50	4	5	5	5	4	5	28	50	5	5	5	4	4	5	28
51	5	5	4	4	5	5	28	51	5	4	5	4	4	4	26
52	5	5	4	4	5	4	27	52	4	4	5	5	5	4	27
53	4	5	5	4	5	4	27	53	5	5	5	4	5	4	28
54	5	4	4	5	4	4	26	54	5	5	4	4	5	4	27
55	4	5	4	5	4	5	27	55	5	5	4	4	4	4	26
56	4	4	5	5	4	3	25	56	5	5	4	4	4	4	26
57	4	4	4	5	4	4	25	57	4	4	4	5	5	4	26
58	4	4	5	5	5	5	28	58	4	4	5	5	5	5	28
59	5	5	4	4	4	4	26	59	5	4	4	4	4	4	25
60	4	4	4	5	4	4	25	60	4	4	4	4	4	4	24
61	4	4	4	4	5	4	25	61	4	4	5	5	5	5	28
62	4	4	5	5	4	5	27	62	4	4	5	5	5	4	27
63	4	4	4	4	5	4	25	63	4	4	5	5	5	5	28
64	4	4	4	4	5	4	25	64	3	4	4	4	5	5	25
65	5	4	5	4	4	4	26	65	4	4	5	5	5	4	27
66	4	4	4	5	5	4	26	66	5	5	5	4	5	5	29
67	5	4	4	4	5	5	27	67	4	5	5	4	4	4	26
68	4	3	4	5	4	5	25	68	5	4	4	4	5	5	27
69	5	4	5	4	4	5	27	69	4	5	5	4	4	4	26
70	4	4	4	4	4	5	25	70	4	4	5	5	5	4	27
71	5	5	5	4	5	4	28	71	4	4	4	5	4	4	25
72	4	4	4	5	4	5	26	72	5	4	4	5	4	5	27
73	5	5	4	4	5	5	28	73	4	4	5	4	5	4	26
74	4	4	4	4	5	5	26	74	5	5	4	4	4	5	27
75	4	4	4	5	4	4	25	75	5	5	5	5	5	4	29
76	1	1	2	2	1	1	8	76	1	2	2	1	1	1	8
77	4	4	5	5	4	4	26	77	4	4	4	5	5	4	26
78	5	4	5	5	5	4	28	78	4	5	4	4	5	4	26
79	5	5	4	4	5	4	27	79	5	4	5	4	5	5	28
80	5	5	5	4	5	4	28	80	4	5	4	5	4	4	26
81	4	4	5	5	4	4	26	81	4	5	5	4	4	4	26
82	5	4	4	4	5	4	26	82	5	4	4	5	4	5	27
83	4	3	4	4	4	4	23	83	4	4	5	4	4	4	25
84	4	4	4	5	5	4	26	84	5	5	4	4	4	5	27
85	1	1	2	2	1	1	8	85	2	2	1	1	1	2	9
86	5	5	3	4	4	5	26	86	5	4	4	4	5	4	26
87	4	4	5	5	4	4	26	87	5	4	4	5	5	4	27
88	5	5	4	4	4	4	26	88	5	4	4	5	5	4	27
89	4	5	5	4	4	4	26	89	4	4	4	4	4	4	24
90	4	5	4	4	4	5	26	90	4	4	5	5	4	4	26
91	5	5	5	4	4	4	27	91	4	4	4	5	5	5	27
92	4	4	5	5	5	4	27	92	3	4	4	5	5	5	26
93	5	4	3	5	5	5	27	93	5	5	4	4	5	5	28

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

suatu masalah.



Lampiran 3: Uji Validitas
A. Disiplin kerja (X1)

		Correlations					Disiplin Kerja (X1)
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
X1.1	Pearson Correlation	1	.551**	.208*	.319**	.348**	.648**
	Sig. (2-tailed)		.000	.045	.002	.001	.000
	N	93	93	93	93	93	93
X1.2	Pearson Correlation	.551**	1	.288**	.333**	.346**	.706**
	Sig. (2-tailed)	.000		.005	.001	.001	.000
	N	93	93	93	93	93	93
X1.3	Pearson Correlation	.208*	.288**	1	.516**	.310**	.681**
	Sig. (2-tailed)	.045	.005		.000	.003	.000
	N	93	93	93	93	93	93
X1.4	Pearson Correlation	.319**	.333**	.516**	1	.595**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.000		.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93
X1.5	Pearson Correlation	.348**	.346**	.310**	.595**	1	.729**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.003	.000		.000
	N	93	93	93	93	93	93
Disiplin Kerja (X1)	Pearson Correlation	.648**	.706**	.681**	.784**	.729**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	93	93	93	93	93	93

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

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

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



B. Lingkungan Kerja (X2)

		Correlations						Lingkungan Kerja (X2)
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
X2.1	Pearson Correlation	1	.686**	.561**	.467**	.418**	.597**	.785**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
X2.2	Pearson Correlation	.686**	1	.687**	.433**	.404**	.520**	.785**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
X2.3	Pearson Correlation	.561**	.687**	1	.722**	.468**	.478**	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
X2.4	Pearson Correlation	.467**	.433**	.722**	1	.601**	.526**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
X2.5	Pearson Correlation	.418**	.404**	.468**	.601**	1	.643**	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
X2.6	Pearson Correlation	.597**	.520**	.478**	.526**	.643**	1	.788**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
Lingkungan Kerja (X2)	Pearson Correlation	.785**	.785**	.836**	.798**	.744**	.788**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	93	93	93	93	93	93	93

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

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Gaya Kepemimpinan (X3)

		Correlations						Gaya Kepemimpinan (X3)
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	
X3.1	Pearson Correlation	1	.628**	.449**	.229*	.467**	.529**	.771**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.028	.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
X3.2	Pearson Correlation	.628**	1	.445**	.249*	.464**	.460**	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.016	.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
X3.3	Pearson Correlation	.449**	.445**	1	.298**	.364**	.227*	.636**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.004	.000	.029	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
X3.4	Pearson Correlation	.229*	.249*	.298**	1	.492**	.392**	.617**
	Sig. (2-tailed)	.028	.016	.004		.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
X3.5	Pearson Correlation	.467**	.464**	.364**	.492**	1	.502**	.773**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
X3.6	Pearson Correlation	.529**	.460**	.227*	.392**	.502**	1	.724**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.029	.000	.000		.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
Gaya Kepemimpinan (X3)	Pearson Correlation	.771**	.765**	.636**	.617**	.773**	.724**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	93	93	93	93	93	93	93

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

D. Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations						Kinerja Karyawan(Y)
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	
Y.1	Pearson Correlation	1	.649**	.265*	.279**	.297**	.285**	.659**
	Sig. (2-tailed)		.000	.010	.007	.004	.006	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
Y.2	Pearson Correlation	.649**	1	.354**	.181	.344**	.243*	.643**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.082	.001	.019	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
Y.3	Pearson Correlation	.265*	.354**	1	.473**	.525**	.388**	.704**
	Sig. (2-tailed)	.010	.000		.000	.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
Y.4	Pearson Correlation	.279**	.181	.473**	1	.569**	.521**	.722**
	Sig. (2-tailed)	.007	.082	.000		.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
Y.5	Pearson Correlation	.297**	.344**	.525**	.569**	1	.589**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.004	.001	.000	.000		.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
Y.6	Pearson Correlation	.285**	.243*	.388**	.521**	.589**	1	.707**
	Sig. (2-tailed)	.006	.019	.000	.000	.000		.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
Kinerja Karyawan(Y)	Pearson Correlation	.659**	.643**	.704**	.722**	.795**	.707**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	93	93	93	93	93	93	93

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

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

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

A. Disiplin Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.751	5

B. Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.879	6

C. Gaya Kepemimpinan (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.810	6

D. Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.798	6

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

Lampiran 5: Uji Normalitas

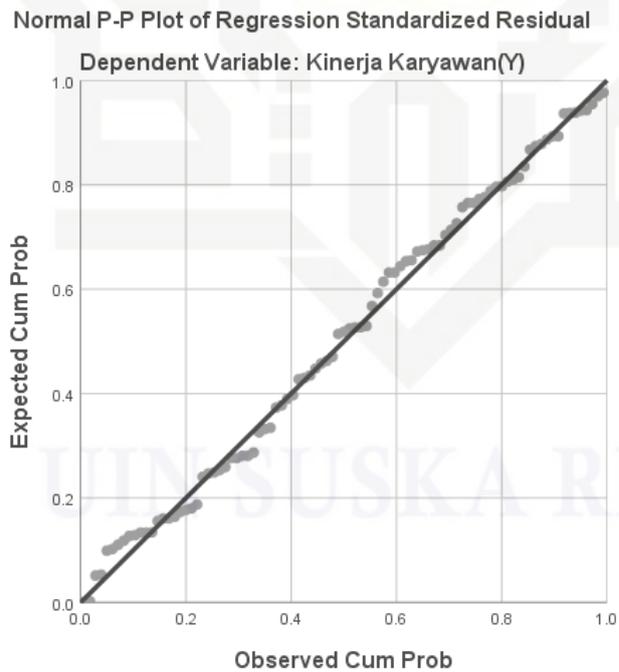
A. Uji Normalitas Garis Plot

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.78178942
Most Extreme Differences	Absolute	.053
	Positive	.050
	Negative	-.053
Test Statistic		.053
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

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

B. Uji Normalitas One-Sample *Kolmogorov-Smirnov*



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

Lampiran 6: Uji Asumsi Klasik

A. Uji Multikolineritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja (X1)	.471	2.125
	Lingkungan Kerja (X2)	.570	1.754
	Gaya Kepemimpinan (X3)	.433	2.309

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

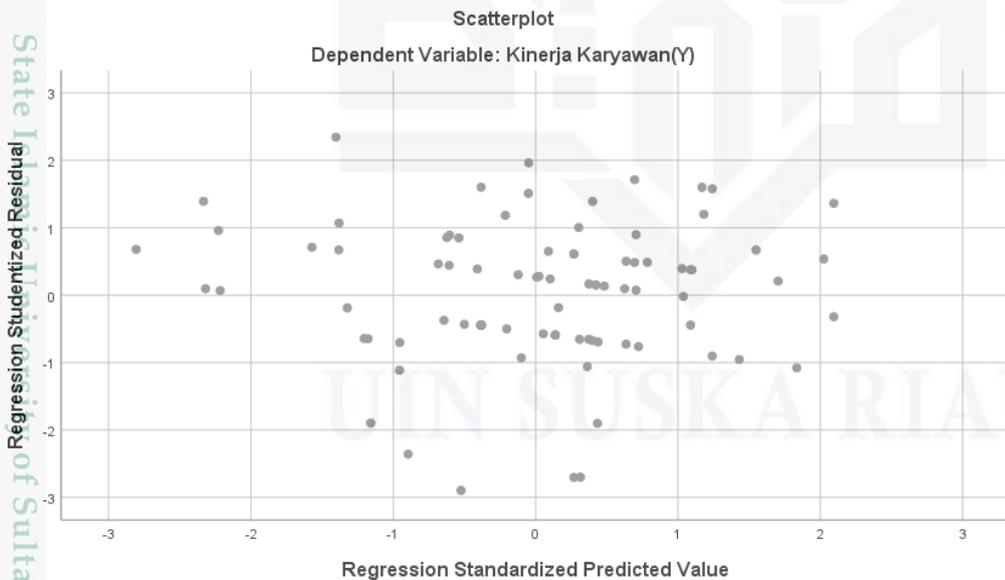
B. Uji Autokorelasi

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja (X1)	.471	2.125
	Lingkungan Kerja (X2)	.570	1.754
	Gaya Kepemimpinan (X3)	.433	2.309

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

C. Uji Heteroskedastisitas



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

D. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.805 ^a	.648	.636	1.812	1.814

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X3), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Lampiran 7: Analisis Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.634	1.733		2.097	.039
	Disiplin Kerja (X1)	.256	.102	.231	2.523	.013
	Lingkungan Kerja (X2)	.198	.070	.235	2.821	.006
	Gaya Kepemimpinan (X3)	.443	.095	.447	4.677	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

Lampiran 8: Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.634	1.733		2.097	.039
	Disiplin Kerja (X1)	.256	.102	.231	2.523	.013
	Lingkungan Kerja (X2)	.198	.070	.235	2.821	.006
	Gaya Kepemimpinan (X3)	.443	.095	.447	4.677	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 9: Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	538.243	3	179.414	54.670	.000 ^b
	Residual	292.079	89	3.282		
	Total	830.323	92			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X3), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 10: Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 ^a	.648	.636	1.812

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X3), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

Lampiran 11: Tabel r

DF = n-2	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
	r 0,005	r 0,05	r 0,025	r 0,01	r 0,001
90	0,1726	0,2050	0,2422	0,2673	0,3375
91	0,1716	0,2039	0,2409	0,2659	0,3358
92	0,1707	0,2028	0,2396	0,2645	0,3341
93	0,1698	0,2017	0,2384	0,2631	0,3323
94	0,1689	0,2006	0,2371	0,2617	0,3307
95	0,1680	0,1996	0,2359	0,2604	0,3290
96	0,1671	0,1986	0,2347	0,2591	0,3274
97	0,1663	0,1975	0,2335	0,2578	0,3258
98	0,1654	0,1966	0,2324	0,2565	0,3242
99	0,1646	0,1956	0,2312	0,2552	0,3226
100	0,1638	0,1946	0,2301	0,2540	0,3211
101	0,1630	0,1937	0,2290	0,2528	0,3196
102	0,1622	0,1927	0,2279	0,2515	0,3181
103	0,1614	0,1918	0,2268	0,2504	0,3166
104	0,1606	0,1909	0,2257	0,2492	0,3152
105	0,1599	0,1900	0,2247	0,2480	0,3137
106	0,1591	0,1891	0,2236	0,2469	0,3123
107	0,1584	0,1882	0,2226	0,2458	0,3109
108	0,1576	0,1874	0,2216	0,2446	0,3095
109	0,1569	0,1865	0,2206	0,2436	0,3082
110	0,1562	0,1857	0,2196	0,2425	0,3068
111	0,1555	0,1848	0,2186	0,2414	0,3055
112	0,1548	0,1840	0,2177	0,2403	0,3042
113	0,1541	0,1832	0,2167	0,2393	0,3029
114	0,1535	0,1824	0,2158	0,2383	0,3016
115	0,1528	0,1816	0,2149	0,2373	0,3004
116	0,1522	0,1809	0,2139	0,2363	0,2991
117	0,1515	0,1801	0,2131	0,2353	0,2979
118	0,1509	0,1793	0,2122	0,2343	0,2967
119	0,1502	0,1786	0,2113	0,2333	0,2955
120	0,1496	0,1779	0,2104	0,2324	0,2943

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 12: Tabel T
Titik Persentase Distribusi t Df (81-120)

df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
81		0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82		0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83		0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84		0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85		0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86		0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87		0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88		0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89		0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90		0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91		0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92		0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93		0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94		0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95		0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96		0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97		0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98		0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99		0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100		0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101		0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102		0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103		0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104		0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105		0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106		0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107		0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108		0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109		0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110		0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111		0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112		0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113		0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114		0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115		0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116		0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117		0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118		0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119		0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120		0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 13: Tabel F

$\alpha = 0,05$	$df_1=(k-1)$							
$df_2=(n-k-1)$	1	2	3	4	5	6	7	8
60	4.001	3.150	2.758	2.525	2.368	2.254	2.167	2.097
61	3.998	3.148	2.755	2.523	2.366	2.251	2.164	2.094
62	3.996	3.145	2.753	2.520	2.363	2.249	2.161	2.092
63	3.993	3.143	2.751	2.518	2.361	2.246	2.159	2.089
64	3.991	3.140	2.748	2.515	2.358	2.244	2.156	2.087
65	3.989	3.138	2.746	2.513	2.356	2.242	2.154	2.084
66	3.986	3.136	2.744	2.511	2.354	2.239	2.152	2.082
67	3.984	3.134	2.742	2.509	2.352	2.237	2.150	2.080
68	3.982	3.132	2.740	2.507	2.350	2.235	2.148	2.078
69	3.980	3.130	2.737	2.505	2.348	2.233	2.145	2.076
70	3.978	3.128	2.736	2.503	2.346	2.231	2.143	2.074
71	3.976	3.126	2.734	2.501	2.344	2.229	2.142	2.072
72	3.974	3.124	2.732	2.499	2.342	2.227	2.140	2.070
73	3.972	3.122	2.730	2.497	2.340	2.226	2.138	2.068
74	3.970	3.120	2.728	2.495	2.338	2.224	2.136	2.066
75	3.968	3.119	2.727	2.494	2.337	2.222	2.134	2.064
76	3.967	3.117	2.725	2.492	2.335	2.220	2.133	2.063
77	3.965	3.115	2.723	2.490	2.333	2.219	2.131	2.061
78	3.963	3.114	2.722	2.489	2.332	2.217	2.129	2.059
79	3.962	3.112	2.720	2.487	2.330	2.216	2.128	2.058
80	3.960	3.111	2.719	2.486	2.329	2.214	2.126	2.056
81	3.959	3.109	2.717	2.484	2.327	2.213	2.125	2.055
82	3.957	3.108	2.716	2.483	2.326	2.211	2.123	2.053
83	3.956	3.107	2.715	2.482	2.324	2.210	2.122	2.052
84	3.955	3.105	2.713	2.480	2.323	2.209	2.121	2.051
85	3.953	3.104	2.712	2.479	2.322	2.207	2.119	2.049
86	3.952	3.103	2.711	2.478	2.321	2.206	2.118	2.048
87	3.951	3.101	2.709	2.476	2.319	2.205	2.117	2.047
88	3.949	3.100	2.708	2.475	2.318	2.203	2.115	2.045
89	3.948	3.099	2.707	2.474	2.317	2.202	2.114	2.044
90	3.947	3.098	2.706	2.473	2.316	2.201	2.113	2.043
91	3.946	3.097	2.705	2.472	2.315	2.200	2.112	2.042
92	3.945	3.095	2.704	2.471	2.313	2.199	2.111	2.041

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

FOTO TAMPAK DEPAN PERUMDAM TIRTA SIAK KOTA PEKANBARU





PEMERINTAH KOTA PEKANBARU
PERUMDA AIR MINUM TIRTA SIAK



Jl. Jend. Sudirman No. 246 Pekanbaru, Tlp. 0761-26531,
 Customer Care 0895 6186 30485 email: pdamts@gmail.com

Tirta Siak

Pekanbaru, 26 Juni 2023

Nomor : 01/BW/PERUMDAM/MHS/VI/2023
 Lampiran : -
 Perihal : **Surat Keterangan Selesai Penelitian**

Kepada Yth :
 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
 Di -
 P e k a n b a r u

Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswi dari Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau telah selesai melaksanakan Riset di Perumda Air Minum Tirta Siak Pekanbaru dari tanggal 13 Juni 2023 s/d 26 Juni 2023 atas nama :

Nama : Peni Amelia
 NIM : 11970123769

Demikian disampaikan atas perhatian diucapkan terima kasih.

PERUMDA AIR MINUM TIRTA SIAK

PEKANBARU

Abdul Hafiz

Manager Human Capital

© 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.



BIOGRAFI PENULIS



Peni Amelia, lahir di Bangkinang 19 Agustus 2000. Kabupaten Kampar Provinsi Riau. Yang merupakan anak dari ayahanda Irwan dan Ibunda Nurasmis. Penulis merupakan anak tunggal.

Penulis menyelesaikan Pendidikan di Sekolah Dasar Negeri (SDN) 037 Karya Indah Pada Tahun 2012, kemudian melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 10 Tapung Karya Indah dan lulus Tahun 2015, kemudian melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Telkom Pekanbaru dan lulus pada Tahun 2018. Pada Tahun 2019 penulis melanjutkan pendidikan ke Perguruan Tinggi Islam di Pekanbaru yaitu Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Fakultas Ekonomi dan Ilmu sosial Prodi Manajemen S1. Penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) selama 2 bulan, kemudian pada bulan Juli-Agustus Tahun 2022 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Merangin, Kecamatan Kuok Kabupaten Kampar Provinsi Riau.

Pada tanggal 16 Oktober 2023 Penulis Menyelesaikan Studinya di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan Judul Skripsi “Pengaruh Disiplin Kerja Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumdam Tirta Siak Kota Pekanbaru”.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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