

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS
INDONESIA (PERSERO) BANGKINANG
KABUPATEN KAMPAR PROVINSI RIAU**



UIN SUSKA RIAU

OLEH:

AHMAD MUZFAR

NIM. 11970113590

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1
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 LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS
INDONESIA (PERSERO) BANGKINANG
KABUPATEN KAMPAR PROVINSI RIAU**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(SE) Pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



Oleh:

AHMAD MUZFAR

NIM. 11970113590

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1
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 : AHMAD MUZFAR
 NIM : 11970113590
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : IX (SEMBILAN)
 JUDUL : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN
 KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
 POS INDONESIA (PERSERO) BANGKINANG
 KABUPATEN KAMPAR PROVINSI RIAU

DISETUJUI OLEH
 PEMBIMBING

DR. SABARNO DWIRIANTO, M.Si
 NIP. 19720315 200012 1002

MENGETAHUI,

DEKAN



Dr. MAHYARNI, S.E., M.M
 NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PROGRAM STUDI
 S1 MANAJEMEN

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



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Ahmad Muzfar
 NIM : 11970113590
 Jurusan : Manajemen SI
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bangkinang Kabupaten Kampar
 Tanggal Ujian : 20 November 2023

Tim Penguji

Ketua
 Dr. Hariza Hasyim, SE, M.Si

Sekretaris
 Fatimah Zuhra, S.Si, M.Stat

Penguji I
 Dr. Putriana, SE, MM

Penguji II
 Qomariah Lahamid, SE, M.Si

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : AHMAD MUZFAR
 NIM : 11970113590
 Tempat/Tgl. Lahir : Muara Juiui, 03 Juli 2000
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Prodi : SI Manajemen

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

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. pos Indonesia (persero) Bangkinang Kabupaten Kampar provinsi Riau

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

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

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

Pekanbaru, 19 Desember 2023

embuat pernyataan



AHMAD MUZFAR
 NIM : 11970113590

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) BANGKINANG KABUPATEN KAMPAR PROVINSI RIAU

Oleh :

AHMAD MUZFAR
NIM. 11970113590

Adanya permasalahan lingkungan kerja yang tidak kondusif seperti kurangnya fasilitas untuk menunjang sarana dan prasarana dan kurang disiplinnya karyawan ditandai dengan tingginya angka ketidakhadiran karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah Lingkungan kerja dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) baik secara parsial ataupun simultan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Bangkinang Kabupaten Kampar sebanyak 37 orang menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis deskriptif kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja sedangkan secara simultan memiliki pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bangkinang Kabupaten Kampar. Hasil R square menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 62,3% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 37,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. POS INDONESIA (PERSERO) BANGKINANG KAMPAR DISTRICT RIAU PROVINCE

By :

AHMAD MUZFAR
NIM. 11970113590

There are problems with a work environment that is not conducive, such as a lack of facilities to support facilities and infrastructure and a lack of employee discipline, which is indicated by high rates of employee absenteeism. The purpose of this research is to find out whether the work environment and work discipline influence the performance of PT employees. Pos Indonesia (Persero) either partially or simultaneously. The sample in this research were employees at PT. Pos Indonesia (Persero) Bangkinang, Kampar Regency, as many as 37 people used a saturated sampling technique (census). The data analysis method used is a quantitative descriptive analysis method with multiple linear regression analysis methods using the SPSS 26 program. The results of the research show that the work environment partially influences performance and work discipline partially influences performance while simultaneously the work environment and discipline influence work on performance at PT. Pos Indonesia (Persero) Bangkinang, Kampar Regency. The R square results explain that the work environment and work discipline variables as a whole have an influence of 62.3% on employee performance, while the remaining 37.7% is influenced by other variables not examined in this research.

Keywords: Work Environment, Work Discipline and Performance



KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum wa rohmatullahi wa barokatuh.

Al-hamdulillahirobbil'alamini, puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, nikmat dan hidayahnya, sholawat serta salam selalu tercurah kepada Rasulullah Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bangkinang Kabupaten Kampar”** sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Program Studi Manajemen Strata I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

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

1. Kepada Bapak Prof. Dr. Hairunas M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
2. Teristimewa buat Ayahanda Auzar dan Ibunda Hasniati serta Kakak, dan Abang yang telah memberikan cinta dan kasih sayang kepada penulis serta selalu memberikan dukungan moral, spiritual kepada penulis mulai dari menjalankan perkuliahan hingga terselesaikannya skripsi ini.
3. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE,MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku ketua Jurusan SI Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku sekretaris Jurusan SI Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Bapak Dr. Sabarno Dwirianto, M.,Si selaku Dosen Pembimbing Proposal Skripsi yang telah banyak membantu, mengarahkan membimbing dengan penuh kesabaran dan keikhlasan serta memberikan saran kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
8. Bapak ibu dan seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah meluangkan waktu dan kesempatan untuk memberikan ilmu dan pengetahuan selama proses perkuliahan untuk menggapai cita-cita.
9. Terima kasih kepada Kantor PT. Pos Indonesia (Persero) Bangkinang Kabupaten Kampar yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
10. Kepada sahabat saya selama di bangku perkuliahan Aldi Hamanto, Fiqi Purnama Jane, Nawardi Damanik, Mulyadi Putra, Tedi Pratama Saputra, dan teman-teman kontrakan Aldi Harmanto yang mbersamai, memotivasi penulis untuk selalu bersemangat dan menempuh pendidikan di perkuliahan dan membantu penulis dalam menyiapkan skripsi.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

Semoga segala bantuan dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis menjadi pahala dan diberikan balasan yang berlipat ganda oleh Allah SWT.

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

Pekanbaru, September 2023

Penulis,

AHMAD MUZFAR
NIM. 11970113590



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Sistematika Penulisan.....	9
BAB II TELAAH PUSTAKA	11
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2 Kinerja	14
2.2.1 Pengertian Kinerja.....	14
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	15
2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	17
2.3 Lingkungan Kerja.....	18
2.3.1 Defenisi Lingkungan Kerja.....	18
2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	19
2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	22
2.4 Disiplin Kerja	23
2.4.1 Definisi Disiplin Kerja	23
2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	24
2.4.3 Indikator Disiplin Kerja	25

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 Pengaruh Antar Variabel	26
2.5.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	26
2.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	26
2.6 Pandangan Islam.....	27
2.6.1 Pandangan Islam terhadap Kinerja.....	27
2.6.2 Pandangan Islam terhadap Lingkungan Kerja	28
2.6.3 Pandangan Islam Terhadap Disiplin Kerja	28
2.7 Penelitian Terdahulu.....	30
2.8 Hipotesis Penelitian	32
2.9 Kerangka Pemikiran	33
BAB III METODE PENELITIAN.....	35
3.1 Metode Penelitian	35
3.3.1 Penelitian dan Waktu Penelitian	35
3.2 Jenis dan Sumber Data	35
3.2.1 Data Primer	35
3.2.2 Data Sekunder	35
3.3 Teknik Pengumpulan Data	36
3.3.1 Kuesioner (Angket).....	36
3.3.2 Interview (Wawancara).....	36
3.3.3 Observasi.....	36
3.4 Populasi dan Sampel.....	37
3.4.1 Populasi	37
3.4.2 Sampel.....	37
3.5 Teknik Analisis Data	38
3.5.1 Uji Validitas	38
3.5.2 Uji Reliabilitas	38
3.6 Uji Asumsi Klasik	39
3.6.1 Uji Normalitas	39
3.6.2 Uji Multikolinieritas.....	40

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.6.3 Uji Heteroskedastisitas.....	40
3.6.4 Uji Autokorelasi.....	41
3.7 Uji Regresi Linear Berganda.....	41
3.8 Uji Hipotesis.....	42
3.8.1 Uji T (Parsial).....	43
3.8.2 Uji F (Simultan).....	43
3.8.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	43
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	45
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	45
4.2 Visi dan Misi PT. Pos Indonesia (Persero) Bangkinang.....	46
4.3 Tugas Dan Fungsi.....	47
4.4 Struktur Organisasi PT. Pos Indonesia (Persero) Bangkinang.....	48
4.5 Deskripsi Jabatan.....	49
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	53
5.1 Karakteristik Responden.....	53
5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	53
5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	54
5.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	55
5.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	55
5.2.1 Kinerja Karyawan (Y).....	56
5.2.2 Lingkungan Kerja (X1).....	57
5.2.3 Disiplin Kerja (X2).....	59
5.3 Uji Kualitas Data.....	60
5.3.1 Uji Validitas.....	60
5.3.2 Uji Reliabilitas.....	63
5.4 Uji Asumsi Klasik.....	64
5.4.1 Uji Normalitas.....	64
5.4.2 Uji Multikolinearitas.....	65
5.4.2 Uji Heteroskedastisitas.....	65

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5.4.4 Uji Autokorelasi	67
5.5 Uji Hipotesis	68
5.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	68
5.5.2 Uji Parsial (Uji t).....	69
5.5.3 Uji Simultan (Uji f)	71
5.5.4 Koefisien Determinasi (R^2)	72
5.6 Pembahasan	73
5.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bangkinang Kabupaten Kampar.	73
5.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bangkinang Kabupaten Kampar.....	74
5.6.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bangkinang Kabupaten Kampar.....	75
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	77
6.1 Kesimpulan.....	77
6.2 Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Lingkungan Kerja Fisik PT. Pos Indonesia (Persero) Bangkinang.	3
Tabel 1.2	Jumlah Surat/Paket Pos Yang Dikirim, Gagal Dikirim dan Dalam Proses Serta Tingkat Komplain Pelanggan Pada 2018-2022	5
Tabel 1.3	Tingkat Kehadiran Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bangkinang Tahun 2018-2022	6
Tabel 5.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	53
Tabel 5.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 5.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	54
Tabel 5.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan ..	55
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Kinerja Karyawan (Y).	56
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Lingkungan Kerja (X1)	57
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Disiplin Kerja (X2).....	59
Tabel 5.8	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	61
Tabel 5.9	Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	62
Tabel 5.10	Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)	63
Tabel 5.11	Rekapitulasi Uji Reliabilitas	64
Tabel 5.12	Uji Normalitas.....	65
Tabel 5.13	Hasil Uji Multikolinearitas	66
Tabel 5.14	Hasil Uji Autokorelasi	68
Tabel 5.15	Regresi Linear Berganda	68
Tabel 5.16	Uji Parsial (Uji t).....	70
Tabel 5.17	Uji Simultan (Uji f).....	72
Tabel 5.18	Koefisien Determinasi (R^2).....	73

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Pos Indonesia (Persero) Bangkinang	49
Gambar 5.1 Uji Heterokedastisitas	67



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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan sangat memerlukan adanya manajemen yang baik untuk mencapai tujuan yang optimal. Salah satu faktor yang menentukan suatu perusahaan berhasil atau gagal adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia di suatu perusahaan merupakan penentu dalam perusahaan, baik perencanaan, pengorganisasian, pengambilan keputusan dan menentukan tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, suatu perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusianya dengan baik, sehingga perusahaan berhasil mencapai visi dan misi. Hal terpenting dalam mengelola sumber daya manusia adalah dapat meningkatkan kinerja agar tetap optimal.

Untuk memaksimalkan tujuan perusahaan, tentunya karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang ia miliki. Kinerja juga merupakan faktor yang sangat mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja menurut **Kasmir (2016)** adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja adalah hasil kerja yang dilihat dari kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Apabila kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan juga akan meningkat.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia, salah satunya adalah lingkungan kerja. **Sedarmayanti (2017)** mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan fisik seperti tata ruang kantor, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, penerangan yang cukup dan lingkungan non fisik seperti suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan karyawan dengan pemimpin. Dalam penelitian ini penulis hanya membatasi pada lingkungan fisik.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti terdapat beberapa fenomena lingkungan kerja yang tidak kondusif yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan mencakup, ruangan kerja karyawan yang tidak ada pembatas antara meja karyawan yang satu dengan meja karyawan lainnya, pengadaan Ac yang kurang layak dan warna ruangan yang sudah kusam dan tidak menarik, serta pencahayaan atau penerangan yang kurang memadai untuk menunjang pekerjaan karyawan sehingga menimbulkan masalah penglihatan. Hal ini membuat karyawan merasa terganggu dapat menyebabkan ketidaknyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga dapat mengakibatkan kinerja karyawan menjadi menurun.

Adapun kondisi lingkungan kerja fisik Pada PT. Pos Indonesia (Persero)

Bangkinang adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1 Lingkungan Kerja Fisik PT. Pos Indonesia (Persero) Bangkinang.

No	Jenis Sarana Prasarana	Jumlah	Kondisi di Perusahaan
1	Meja kerja	14	Rusak ringan
2	AC	5	Rusak ringan
3	Lampu	20	Rusak ringan

Sumber: PT. Pos Indonesia (Persero) Bangkinang, 2023

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat mengenai sarana dan prasarana lingkungan kerja masih belum memadai, adapun yang dimaksud dengan rusak ringan yaitu yang masih bisa dipakai atau digunakan oleh para karyawan tersebut tetapi membuat karyawan tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan mereka. Dalam hal ini perlunya memperhatikan kondisi lingkungan kerja karyawan, lingkungan kerja yang memadai akan memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan sehingga karyawan dapat memokuskan perhatian dan pikiran terhadap pekerjaannya.

Selanjutnya, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. **Hasibuan (2017)** mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin sangat diperlukan didalam perusahaan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja. Dengan adanya disiplin kerja, setiap karyawan ada kesadaran untuk taat terhadap perintah dan berinisiatif melakukan suatu tindakan yang diperlukan oleh perusahaan tanpa harus diperintah terus-menerus. Disiplin kerja tidak hanya patuh dan taat terhadap perintah dan peraturan yang berlaku



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

dalam perusahaan, tetapi juga ketegasan dalam menyikapi karyawan yang melanggar terhadap peraturan dan ketentuan tersebut.

PT Pos Indonesia (persero) Bangkinang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) bergerak dibidang layanan jasa pengiriman barang. PT Pos Indonesia (Persero) *Processing Center* ini memiliki beberapa bagian, yaitu bagian Distribusi; bagian Paket Pos dan Antaran Paket Pos; bagian Pos Internasional, bagian Umum, IT dan saran; bagian Antaran; bagian Surat Pos; bagian Mutu. Di era saat ini sudah banyak bermunculan perusahaan swasta yang sama dalam bidang layanan jasa pengiriman barang seperti J&T, JNE dan SICEPAT. Ini membuat PT Pos Indonesia harus bersaing dengan kompetitor lainnya. Permasalahan yang dihadapi oleh PT. Pos Indonesia yaitu kurangnya sarana promosi sehingga orang jauh lebih mengenal perusahaan swasta lainnya sebagai perusahaan pengiriman barang sehingga sebagian orang lebih mengenal dan mengingat Pos Indonesia sebagai perusahaan pengiriman surat dan uang. Bukan sebagai perusahaan pengiriman barang dan PT Pos Indonesia tidak bekerja sama dengan market place atau web store dengan dibuktikan tidak adanya pilihan jasa pengirimannya.

PT Pos Indonesia (persero) Bangkinang sebagai kantor tempat semua kegiatan pengiriman dan penerimaan barang untuk wilayah Bangkinang dan sekitarnya. Dari PT Pos Indonesia didapatkan data laporan yang bisa lihat dari tabel berikut mengenai masalah surat atau paket pos yang berhasil dikirim ataupun gagal dikirim dan dalam proses serta pelanggan yang komplain ke pihak kantor pos.



Tabel 1.2 Jumlah Surat/Paket Pos Yang Dikirim, Gagal Dikirim dan Dalam Proses Serta Tingkat Komplain Pelanggan Pada 2018-2022

No	Tahun	Jumlah	Dikirim	Gagal dikirim	Dalam Proses	Komplain pelanggan
1.	2018	242.611	241.547	842	222	400
2.	2019	241.082	240.028	834	220	357
3.	2020	221528	220.010	1.278	240	340
4.	2021	218.967	217.304	1.321	342	452
5.	2022	229.674	227.400	1.874	400	460

Sumber: PT. Pos Indonesia (Persero) Bangkinang, 2023

Pada Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa surat yang gagal dikirim selama tahun 2018 sebanyak 842 paket, dari pihak pos menjelaskan surat gagal dikirim ini dikarenakan alamat yang dituju tidak jelas atau alamat yang dituju tidak lengkap. Sementara surat dalam proses sebanyak 222 buah, hal ini karena surat sedang dalam proses pengiriman atau dalam perjalanan ke alamat yang dituju. Selanjutnya tingkat komplain pelanggan sebanyak 400 orang, dikarenakan adanya surat/paket yang terlambat sampai ke pelanggan dan adanya surat/paket yang mengalami kerusakan ketika sudah diterima oleh pelanggan. Pada tahun 2019 dapat dilihat surat/paket yang gagal dikirim sebanyak 834 paket. surat/paket dalam proses sebanyak 220 buah dan jumlah komplain pelanggan sebanyak 357 orang. Pada tahun 2020 surat/paket yang gagal dikirim sebanyak 1.278, surat/paket dalam proses sebanyak 240 paket dan jumlah komplain pelanggan sebanyak 340 orang. Pada tahun 2021 surat/paket yang gagal dikirim sebanyak 1.321, surat/paket dalam proses sebanyak 342 paket dan komplain pelanggan sebanyak 452 orang. Pada tahun 2022 surat/paket yang gagal dikirim sebanyak 1874 buah, surat/paket dalam proses sebanyak 400 buah dan komplain pelanggan

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

sebanyak 460 orang. Dari permasalahan ini membuat kinerja PT. Pos Indonesia mengalami penurunan.

Kemudian dari segi disiplin fenomenanya yaitu adanya beberapa karyawan yang sering tidak hadir dalam bekerja, selain itu ada juga mengakhiri pekerjaannya terlalu awal dan ada juga karyawan yang hanya besantai-santai (duduk) saat manajer mereka tidak ada ditempat, sedangkan karyawan lainnya sibuk dengan pekerjaannya. Jika ini sering terjadi membuat kinerja perusahaan akan menurun.

Berikut tingkat absensi karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bangkinang.

Tabel 1.3 Tingkat Kehadiran Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bangkinang Tahun 2018-2022

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Datang Terlambat	Izin	Sakit	Alpa
		(Orang)	(Orang)	(Orang)	(Orang)	(Orang)
1	2018	37	8	11	7	10
2	2019	37	12	10	12	7
3	2020	37	11	9	7	7
4	2021	37	10	12	9	8
5	2022	37	15	10	10	10

Sumber: PT. Pos Indonesia (Persero) Bangkinang, 2023

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat tingkat absensi karyawan dalam 5 tahun terakhir mengalami fluktuasi. Hal ini menunjukkan suatu permasalahan yang ditandai dengan naik turunnya tingkat absensi pertahun dijelaskan bahwa hasil rekap karyawan dari tahun 2018-2022 pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bangkinang dapat disimpulkan bahwa paling banyak terjadi permasalahan terkait disiplin di tahun 2022 sebanyak 37 orang karyawan, terlihat 15 karyawan datang terlambat, 10 orang izin, 12 orang karyawan sakit dan 10 orang karyawan alpa.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Untuk memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bangkinang, maka karyawan dituntut untuk memiliki disiplin kerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaan. Akan tetapi peraturan yang telah dibuat tidak sepenuhnya dijalani oleh para karyawan. Fenomena yang ditemukan di pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bangkinang adanya alpa, menggunakan waktu istirahat yang berlebihan dan adapula yang meninggalkan ruangan pekerjaan dan beralasan sakit namun tidak sempat mengirim surat keterangan ataupun izin ke pihak kantor dan ada urusan yang mendesak.

Jika melihat hasil tingkat kehadiran karyawan, terlihat situasi yang fluktuatif, yaitu dengan semakin banyaknya karyawan yang absen ditempat kerja, maka status kinerja karyawan tersebut tentu tidak lagi baik. Karena dengan banyaknya karyawan yang tidak hadir pada saat hari kerja dan meninggalkan pekerjaannya akan menghambat pencapaian kinerja karyawan dan juga pencapaian kinerja karyawan. Dengan hal tersebut akibatnya kinerja menjadi tidak seimbang, dikarenakan lingkungan kerja yang membuat karyawan merasa terganggu dapat menyebabkan ketidaknyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan kualitas pekerjaan juga menurun serta kesalahan yang terjadi cenderung menjadi kurang disiplin.

Berdasarkan pembahasan diatas maka penulis merasa tertarik untuk mengetahui permasalahan yang ada di perusahaan tersebut. Adapun judul penelitian ini berjudul: **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) BANGKINANG KABUPATEN KAMPAR”**



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

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian dapat disimpulkan rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bangkinang Kabupaten Kampar?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bangkinang Kabupaten Kampar?
3. Apakah Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bangkinang Kabupaten Kampar?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bangkinang Kabupaten Kampar.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bangkinang Kabupaten Kampar.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bangkinang Kabupaten Kampar.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah dan memperoleh ilmu pengetahuan tentang pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Bangkinang Kabupaten Kampar.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini digunakan sebagai bahan masukan untuk memajukan bisnis serta mengetahui sejauh mana pengaruh Lingkungan Kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Bangkinang Kabupaten Kampar.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi oleh peneliti selanjutnya yang meneliti masalah serupa ataupun yang berkaitan.

1.5 Sistematika Penulisan

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini menguraikan tentang teori-teori yang mendukung pemecahan masalah penelitian sehingga dapat disimpulkan hipotesis dan variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Merupakan penentuan lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik dan metode pengumpulan data serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Menggambarkan secara umum mengenai objek yang akan diteliti.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uraian secara umum tentang hasil penelitian dan pembahasan berupa menganalisa hasil penelitian berdasarkan fakta dan data dengan menggunakan metode yang telah di tentukan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Berisikan kesimpulan yang merupakan ringkasan dari hasil penelitian pembahasan dan saran atau rekomendasi yang merupakan pernyataan dari peneliti mengenai perbaikan yang perlu dilakukan dimasa yang akan datang terkait dengan permasalahan penelitian.



BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Irviani (2018)** Manajemen merupakan suatu proses penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi melalui fungsi yaitu *planning, decision making, organizing, leading, controlling*. **Stoner** menjelaskan dalam kutipan buku **Irviani (2018)** manajemen merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan pekerjaan dari anggota organisasi serta menggunakan semua sumber daya manusia yang ada pada organisasi yang tersedia untuk pencapaian tujuan organisasi sudah dinyatakan jelas pada visi misi organisasi perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia menurut **Handoko (2011)** ialah suatu proses penarikan, penyeleksian, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun tujuan yang ada dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia didefinisikan oleh **Dessler (2019)** adalah suatu kebijakan dalam praktik yang dibutuhkan oleh seorang manager untuk menjalankan orang lain sebagai sumber daya manusia dari posisi seorang manager, meliputi: perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengembalian, penilaian atau evaluasi kinerja kerja dari karyawan yang bekerja pada organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses penggunaan sumber

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

daya organisasi melalui fungsi *planning, organizing, acutuating, controlling*, dimana sekelompok orang bekerja sama untuk mencapai tujuan individu maupun tujuan yang dalam organisasi.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Terdapat fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi serta koordinasi dalam bagian organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif maupun efisien dalam membantu tercapainya suatu tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mematuhi peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan tujuan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan serta pelatihan.

7. Kompetensi

Kompetensi adalah pemberian balas jasa langsung maupun tidak langsung berupa uang ataupun barang kepada karyawan sebagai kompensasi yang telah diberikan kepada organisasi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk menyatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terwujudnya kerja sama yang seimbang dan saling menguntungkan satu sama lainnya.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan komitmen karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai akhir pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan termasuk fungsi dari MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang optimal.



11. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu organisasi.

2.2. Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Mangkunegara (2017) menerangkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. **Kasmir (2016)** mendefinisikan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah diperoleh dalam mengerjakan suatu tugas-tugas serta tanggung jawab yang diberikan dalam suatu waktu tertentu.

Abdullah (2014) menjelaskan bahwa Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi. **Ratnasari et al., (2019)** menerangkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan berupa kualitatif maupun kuantitatif dalam periode tertentu.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam mengerjakan suatu tugas - tugas serta tanggung jawab yang telah diberikan dalam suatu waktu tertentu.

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut **Kasmir (2016)** faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan.

4. Kepribadian

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

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

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

8. Budaya organisasi

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

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan kerja

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

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

12. Komitmen

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

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur dalam menetapkan indikator kinerja. Menurut (Kasmir, 2016) ada beberapa indikator :

a. Kualitas kerja (mutu)

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

b. Kuantitas Kerja (jumlah)

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

c. Tangung Jawab

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

d. Kerja Sama

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

e. Inisiatif

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

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Dalam konteks lingkungan kerja dapat diartikan sebagai unsur-unsur yang ada disekitar karyawan yang berdampak langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan menurut **Danang (2015)** Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial diperusahaan yang mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugasnya. Hal tersebut tidak terlepas dari beberapa keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dengan lingkungan terdapat hubungan yang erat. Dalam hal 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.

manusia akan selalu berusaha beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya.

Nuryasin at al., (2016) menjelaskan bahwa Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawannya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Oleh sebab itu, penentuan dan penciptaan lingkungan yang baik akan sangat menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Sedangkan **Sedarmayati (2017)** mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta peraturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, lingkungan kerja meliputi keseluruhan alat perkakas dan bahan yang digunakan serta peraturan kerjanya baik perorangan maupun sebagai kelompok.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut **Sedarmayanti (2017)** yaitu:

1. Penerangan atau Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan, guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan cahaya yang terang tapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan melambat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh, tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasannya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan diri dengan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air terkandung dalam udara biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubung atau dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama-sama antara temperatur kelembaban, kecepatan udara bergerak dan panas dari udara tersebut mempengaruhi keadaan tubuh manusia yang selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu sekitarnya.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Sumber utama adanya segar adalah adanya taman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukup oksigen di tempat kerja ditambah dengan pengaruh psikologis akibat ada tanaman di sekitar tempat kerja keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani rasa sejuk dan segar

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan dapat menyebabkan kematian karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi maka suara bising hendaknya dihindari agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau di tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi kerja dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian air conditioner atau AC yang cepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

7. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh yang besar terhadap perasaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

8. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

9. Musik di Tempat Kerja

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk diperdengarkan di tempat kerja tidak akan mengganggu konsentrasi kerja.

10. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman perlu diperhatikan keberadaannya. Salah satu upaya menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan.'

2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut **Sedarmayanti (2017)** Indikator - indikator Lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja fisik
 1. Penerangan Cahaya
 2. Temperatur
 3. Kelembaban
 4. Sirkulasi Udara
 5. Kebisingan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Getaran Mekanis
7. Bau-Bauan
8. Tata Warna
9. Dekorasi Tata Letak
10. Musik
11. Keamanan

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Definisi Disiplin Kerja

Menurut **Hasibuan (2017)** mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. **Rivai (2012)** mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah 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 mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Sutrisno (2016) menyimpulkan bahwa disiplin kerja 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 yang tidak tertulis. Menurut **Fereries Hetlan Muhyadin (2019)** disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli di atas bahwa disiplin kerja merupakan perilaku seseorang yang sesuai aturan, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan dalam suatu organisasi, karena disiplin kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Hasibuan (2019) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Tujuan dan kemampuan.

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pemimpin tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

3. Kompensasi.

Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.

4. Sanksi hukum.

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

5. Pengawasan.

Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut.

2.4.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut **Sutrisno (2017)** ada 4 (empat) indikator disiplin kerja, diantaranya yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu.

Ini dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan.

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Ini ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan.

Aturan mengenai apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

2.5 Pengaruh Antar Variabel

2.5.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Danang (2015) menjelaskan bahwa Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial diperusahaan yang mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugasnya. Hal tersebut tidak terlepas dari beberapa keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dengan lingkungan terdapat hubungan yang erat. Dalam hal ini manusia akan selalu berusaha beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya.

Menurut **Darmadi (2020)** Lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi dirinya dalam menjalankan kewajiban yang telah diberikan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aditya Shiro Ramadhan Dan Fitriansyah (2022) ditemukan adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Pos Indonesia Samarinda). Hal ini menunjukkan apabila lingkungan kerja nyaman maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

2.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Rivai (2012) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk



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

meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh M. Andre Vernandes Dan Rice Haryati Dan Susi Yuliantanty (2022) ditemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada Antaran PT. Pos Indonesia Persero Di Kota Padang). Hal ini menunjukkan apabila tiap karyawan dalam suatu organisasi mampu dengan sadar dan taat melaksanakan peraturan perusahaan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

2.6 Pandangan Islam

2.6.1 Pandangan Islam terhadap Kinerja

Kinerja menurut islam merupakan cara seseorang untuk mengekspresikan diri dan merupakan contoh nyata dari nilai, kepercayaan dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat serta dijadikan sebagai motivasi untuk melahirkan karya bermutu.

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-Ahqaf ayat : 19 yang berbunyi:

Artinya : *Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupi bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.*

Dari ayat tersebut menjelaskan bahwasannya Allah SWT pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang mereka kerjakan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Artinya, jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula maka ia akan mendapatkan hasil yang baik pula dari pekerjaannya

2.6.2 Pandangan Islam terhadap Lingkungan Kerja

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

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-Araf ayat : 56

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

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

Pengaruh lingkungan kerja islami yang baik dan dengan sikap serta dukungan dari pimpinan tentu akan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, namun bila lingkungan kerja kurang mendukung, tingkat kesalahan yang dilakukan oleh karyawan akan tinggi.

2.6.3 Pandangan Islam Terhadap Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam ajaran Islam banyak ayat Al-Qur'an yang memerintahkan Disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan, antara lain Allah SWT berfirman dalam surah An-Nisa ayat 59:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اَطِيعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلِي الْاَمْرِ مِنْكُمْ فَاِنْ
 نُنزَعْتُمْ فِيْ شَيْءٍ فَرُدُّوْهُ اِلَى اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِ اِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ الْاٰخِرِ
 ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا



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

Ayat diatas dapat disimpulkan bahwa Standar untuk taat dan tidak kepada pemimpin adalah jika perintah itu berupa maksiat atau bertentangan dengan nilai-nilai syariah, maka tidak ada ketaatan. Jika ada ketetapan pemimpin yang keluar dari ketentuan syariah, maka bawahannya tidak harus melaksanakannya. Setiap pribadi Muslim harus sadar akan tanggung jawabnya, dan mengetahui kadar ketaatannya. Ketaatan mereka bukanlah ketaatan buta kepada pimpinan untuk mengikutinya dalam kemaksiatan dan hal yang dilarang, sehingga ia akan merugi dunia akhirat.

Disiplin adalah kunci sukses, sebab dalam disiplin akan tumbuh sifat yang teguh dalam memegang prinsip, tekun dalam usaha maupun belajar, pantang mundur dalam kebenaran dan rela berkorban untuk kepentingan agama dan jauh dari sifat putus asa. Begitu besar pengaruh kedisiplinan dalam kehidupan, baik dalam kehidupan pribadi, bermasyarakat, berbangsa, maupun kehidupan bernegara.

Dari ayat diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan seseorang muslim bekerja adalah mencari keridhaan allah SWT dan mendapatkan keutamaan kualitas dan hikmah dari hasil yang diperoleh yang dikerjakan. Maka dari itu akan menciptakan kinerja yang baik.

2.7 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul Penelitian	Tahun	Hasil Penelitian
1	Aditya Shiro Ramadhan Dan Fitriansyah	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda)	2022	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda)
2	Ade Muslimat, Hariyaty Ab Wahid.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh	2021	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh.
3	M. Andre Vernandes Dan Rice Haryati Dan Susi Yuliastanty.	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Antarann Pada PT.Pos Indonesia (Persero) Di Kota Padang	2022	Menunjukkan Bahwa Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Secara Simultan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Antarann Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Di Kota

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Nama	Judul Penelitian	Tahun	Hasil Penelitian
				Padang.
4	Komaruddin	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Depok.	2018	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Depok.
5	Suhartatik	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo.	2021	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo.
6	Sarah Dwi Kusmiyatun dan Sonny	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Resindo, Jakarta Selatan.	2021	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Resindo, Jakarta Selatan.
7	Apfia Ferawati.	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Indo Persada.	2017	Hasil penelitian Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan PT. Cahaya Indo Persada.
8	Viren Muhammad Setiawan, Dudung Abdurrahman.	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.	2019	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 Penelitian	Tahun	Hasil Penelitian
				Indonesia (Persero) Bandung.
9	Aditya Shiro Ramadhan	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda).	2022	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda).
10	M. Andre Vernandes, Rice Haryati, Susi Yulianty	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Antarana pada PT. Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang.	2020	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Padang.

2.8 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan atau pernyataan sementara yang digunakan untuk menyelesaikan suatu permasalahan dalam penelitian yang kebenarannya harus diuji berdasarkan pengalaman. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis dapat dikatakan sebagai rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan **Sugiyono (2010)**.

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu seperti yang diuraikan di atas, maka hipotesis yang dikembangkan pada penelitian ini adalah:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

H₁: Diduga terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Pos (Persero) Bangkinang.

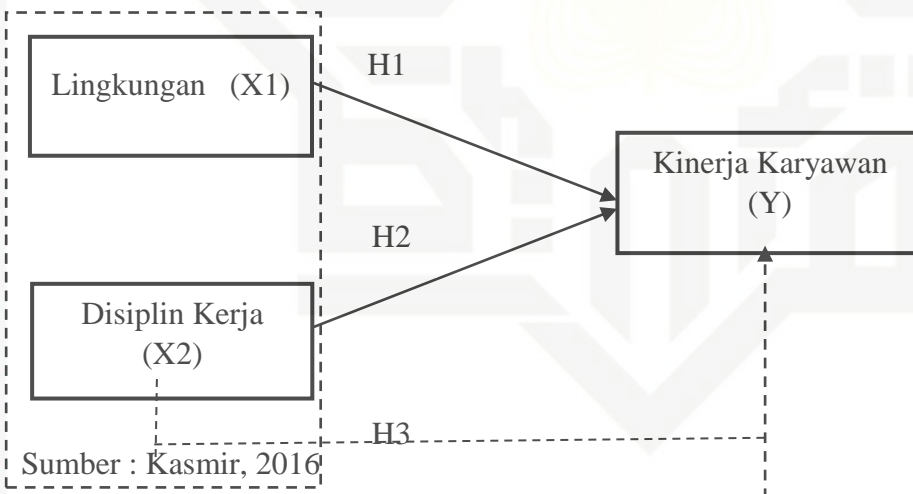
H₂: Diduga terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pos (Persero) Bangkinang.

H₃: Diduga terdapat pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pos (Persero) Bangkinang.

2.9 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah paduan terkait hubungan antar variabel yang tersusun dari berbagai teori yang sudah dideskripsikan. **Sugiyono (2019)**. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Keterangan:



Pengaruh Secara Parsial



Pengaruh Secara Simultan

1) Variabel Independen

X1 : Lingkungan Kerja

X2 : Disiplin Kerja

2) Variabel Dependen

Definisi Konsep Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu. Kasmir (2016)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Tanggung jawab 4. Kerja sama 5. Inisiatif Kasmir (2016)	<i>Likert</i>
2	Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja 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 yang tidak tertulis. Sutrisno (2016)	1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap peraturan perusahaan 3. Taat terhadap aturan perilaku pekerjaan 4. Taat terhadap peraturan lainnya Sutrisno (2016)	<i>Likert</i>
3	Lingkungan kerja (X1)	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta peraturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedarmayati (2017)	1. Penerangan Cahaya 2. Temperatur 3. Kelembaban 4. Sirkulasi Udara 5. Kebisingan 6. Getaran Mekanis 7. Bau-Bauan 8. Tata Warna 9. Dekorasi Tata Letak 10. Musik 11. Keamanan Sedarmayanti (2017)	<i>Likert</i>

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

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

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

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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

3.3.1 Penelitian dan Waktu Penelitian

Dalam rangka penelitian ini penulis mengambil lokasi penelitian di Bangkinang, Kabupaten Kampar. Penelitian ini mulai dilakukan pada bulan Maret sampai September 2023.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Data yang dibutuhkan untuk analisa pada penelitian ini dikumpulkan dari sumber data primer dan sekunder dengan ketentuan sebagai berikut:

3.2.1 Data Primer

Menurut **Sugiyono (2017)** yang dimaksud data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Artinya data primer merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Data primer didapatkan dengan menggunakan kuesioner yang diisi oleh responden yang bekerja di PT. POS (Persero) Bangkinang.

3.2.2 Data Sekunder

Menurut **Sugiyono (2017)** adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder adalah data yang sudah jadi atau data yang sudah ada sebagai hasil penelitian orang lain, namun perlu dianalisis kembali sebagai pelengkap terhadap data primer atau objek yang



diteliti. Data ini biasanya diperoleh melalui dokumen-dokumen, buku-buku, laporan-laporan atau hasil ilmiah lainnya yang ada kaitannya dengan penelitian.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam usaha untuk mendapatkan data yang dibutuhkan, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.3.1 Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden **Sugiyono (2019)**.

Dalam penelitian ini peneliti membuat daftar pertanyaan atau pernyataan yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos (Persero) Bangkinang. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala likert.

3.3.2 Interview (Wawancara)

Interview adalah pertemuan antara dua orang untuk bertukar informasi melalui tanya jawab. Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan memberikan beberapa pertanyaan baik secara langsung maupun menggunakan telepon yang diberikan kepada karyawan yang bekerja di PT. POS (Persero) Bangkinang.

3.3.3 Observasi

Observasi adalah kegiatan dimana seseorang melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian tanpa melakukan wawancara. Observasi

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

dilakukan apabila kita ingin mendapatkan informasi dari seseorang atau objek tertentu akan tetapi mereka tidak bersedia memberikan informasi kepada kita pendapat dari **Trianto (2015)**.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya **Sugiyono (2019)**. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Pos (Persero) Bangkinang tahun 2023. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 37 orang yang terdiri dari beberapa karyawan yang memiliki jabatan/golongan yang berbeda di PT. Pos Indonesia (persero) Bangkinang, Kabupaten Kampar

3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut **Sugiyono (2016)**. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik non probability yaitu sampel jenuh atau disebut dengan total sampling. Sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Metode yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. **Sugiyono (2010)** Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Kurang dari 100 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pos Indonesia Kabupaten Kampar dengan jumlah karyawan sebanyak 37 orang.

3.5 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kuantitatif disebut sebagai analisis statistik karena dalam mengelola dan menggunakan rumus-rumus statistika. Untuk melihat apakah terdapat pengaruh terhadap Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bangkinang Kabupaten Kampar

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang berfungsi untuk melihat apakah suatu alat ukur tersebut valid atau tidak valid. Alat ukur yang dimaksud disini merupakan pertanyaan – pertanyaan atau pernyataan–pernyataan yang ada dalam kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan tersebut pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner.

Kriteria Pengujian Validitas:

- a) H_0 diterima apabila r hitung $>$ r tabel.
- b) H_0 ditolak apabila r statistik \leq r tabel.

Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indikator pertanyaan maupun pernyataan adalah valid.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi atau keteraturan hasil pengukuran suatu instrument apabila instrument tersebut digunakan lagi sebagai alat ukur suatu objek atau responden. Suatu kuesioner dikatakan reliabel

atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan atau pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Kriteria uji reliabilitas:

- a) Suatu konstruk/ variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$
- b) Suatu konstruk/ variabel dikatakan tidak reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $< 0,60$

3.6 Uji Asumsi Klasik

3.6.1 Uji Normalitas

Menurut **Ghozali (2016)** uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Model regresi yang baik adalah memiliki residu yang terdistribusi normal. Tes normalitas karena itu tidak dilakukan untuk setiap variabel, tetapi untuk nilai residual. Berdasarkan pengalaman empiris beberapa pakar statistik, data yang banyaknya lebih dari 30 angka ($n > 30$), maka sudah dapat diasumsikan berdistribusi normal. Biasa dikatakan sebagai sampel besar.

Dasar pengambilan keputusan dari uji normalitas dengan analisis grafik adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah data yang diperoleh dari sampel berdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini menggunakan metode Kolmogorov Smirnov, dan kriteria pengujian $\alpha = 0.05$, maka:

- a) Jika $\alpha_{sig} \geq \alpha$ berarti data sampel berdistribusi normal
- b) Jika $\alpha_{sig} \leq \alpha$ berarti data sampel berdistribusi tidak normal

3.6.2 Uji Multikolinieritas

Menurut **Ghozali (2016)** pada pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent atau variable bebas. Efek dari multikolinieritas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Untuk mengetahui apakah pada data penelitian mengandung multikolinieritas atau tidak, dapat didasarkan pada asumsi berikut:

1. Apabila nilai $VIF > 10$ dan nilai $Tolerance < 0.1$, maka data dapat dikatakan mengandung multikolinieritas
2. Apabila nilai $VIF < 10$ dan nilai $Tolerance > 0.1$, maka data dapat dikatakan tidak mengandung multikolinieritas

3.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini dilakukan untuk dapat menguji apakah model regresi memiliki keragaman error yang sama atau tidak **Ghozali (2016)**. Asumsi keragaman error yang sama ini disebut dengan homoskedastisitas, sedangkan heteroskedastisitas yaitu terjadi jika keragaman nilai errornya tidak konstan atau berbeda. Untuk mengetahui apakah pada data mengandung heteroskedastisitas atau tidak, dapat didasarkan pada asumsi berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Apabila dari hasil uji gletser ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel independen terhadap nilai absolut residual $<$ taraf signifikan yang ditentukan (0,05), maka data dapat dikatakan mengandung heteroskedasitisitas .
2. Apabila dari hasil uji gletser ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel independen terhadap nilai absolut residual $>$ taraf signifikan yang ditentukan (0,05), maka data yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan tidak mengandung heteroskedasitisitas.

3.6.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bermaksud untuk menguji apakah terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya) dalam model regresi linier **Ghozali (2018)**. Dalam penelitian ini, *Durbin Watson* menguji autokorelasi diuji dengan menggunakan rumus yaitu:

- b. Jika angka D-W kurang dari -2 berarti autokorelasinya positif.
- c. Jika angka D-W antara -2 sampai 2 berarti tidak terdapat autokorelasi.
- d. Jika angka D-W lebih besar dari 2 berarti autokorelasinya negatif.

3.7 Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen **Ghozali (2018)**. Analisis regresi linier berganda dimaksud untuk menganalisis pengaruh dari variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

(X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Formula untuk regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

α : Konstanta

X1 : Lingkungan Kerja

X2 : Disiplin Kerja

B1 : Koefisien Regresi untuk Variabel Lingkungan Kerja

B2 : Koefisien Regresi untuk Variabel Disiplin Kerja

ε : Error

3.8 Uji Hipotesis

3.8.1 Uji T (Parsial)

Setelah melakukan uji koefisien regresi secara keseluruhan, maka langkah selanjutnya adalah menghitung koefisien regresi secara individu, dengan menggunakan suatu uji yang dikenal dengan sebutan Uji T. Pada penelitian ini uji T dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig < \alpha$ maka:

H_0 ditolak, H_a diterima. Artinya, terdapat pengaruh secara parsial antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap 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.

H_0 diterima, H_a ditolak. Artinya, tidak terdapat pengaruh secara parsial antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

3.8.2 Uji F (Simultan)

Digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel tergangungnya. Jika variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel tergangung maka model persamaan regresi masuk dalam kriteria cocok atau fit.

Analisa uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dan F tabel. Sebelum membandingkan nilai F, harus ditentukan tingkat kepercayaan ($1 - \alpha$) dan derajat kebebasan (*degree of freedom* – $n - (k+1)$) agar dapat ditentukan nilai kritisnya.

Adapun nilai α yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05. Dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

- Jika F hitung > F tabel, atau sig < 0,05 maka terdapat pengaruh X secara simultan terhadap variabel Y.
- Jika F hitung < F tabel, atau sig > 0,05 maka tidak terdapat pengaruh X secara simultan terhadap variabel Y.

3.8.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut **Ghozali (2013)** koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antar nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Uji Koefisien determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase semua pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar adjusted R^2 suatu variabel independen, maka menunjukkan semakin dominan pengaruh variabel dependen. Nilai adjusted R^2 yang telah di sediakan adalah antar 0 dan sampai 1. Apabila terdapat nilai adjusted R^2 bernilai negatif, maka di anggap bernilai 0 (nol).

Nilai R^2 yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel independen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen.

Untuk menentukan keeratan dari hubungan atau korelasi antar variabel, dapat di lihat pada ketentuan di bawah ini:

- $0 < R \leq 0,10$, Korelasi sangat rendah/lemah sekali
- $0,20 < R \leq 0,40$, Korelasi rendah/lemah tapi pasti
- $0,40 < R \leq 0,70$, Korelasi yang cukup berarti
- $0,70 < R \leq 0,90$, Korelasi yang tinggi, kuat
- $0,90 < R \leq 1,00$, Korelasi sangat tinggi, kuat sekali
- $R = 1$, Korelasi Sempurna

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Sejarah singkat PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor PT. POS Indonesia (Persero) yang pertama kali didirikan oleh Gubernur Jendral G.W Baron Van Inhoff di Batavia pada tanggal 26 Agustus 1746, yang dengan tujuan utama untuk mendukung arus komunikasi surat bagi kepentingan colonial yang berada di Indonesia dengan Negara Belanda dan negara-negara lainnya. Pada perkembangannya, mengalami berbagai perubahan mengikuti perkembangan jaman, meliputi :

1. Setelah ditemukukan teknologi penyimpanan berita melalui telegrap dan telepon, kantor pos semakin menjadi penting peranannya, maka pada tahun 1907 didirikan po, telegrap, dan telepon. Yang kemudian berubah nama menjadi jawatan pos, telegrap dan telepon disingkat jawatan PTT.
2. Jawatan tersebut diambil alih oleh angkatan muda PTT (AMPTT) dari pemerintahan militer Jepang pada tanggal 27 September 1945, yang kemudian tanggal tersebut menjadi tonggak sejarah berdirinya jawatan PTT Republik Indonesia dan diperingati setiap tahun sebagai hari bakti ponsel.
3. Sejalan dengan keberhasilan dan perkembangan yang dicapai oleh PTT dan dianggap telah memenuhi syarat untuk menjadi perusahaan no.24
4. tahun 1961 status jawatan PTT berubah menjadi perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN PONSEL).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Selanjutnya tuntutan mengimbangi tuntutan kemajuan teknologi dan kebutuhan pasar, ruang gerak PN PONSEL, terasa kurang luwes untuk menangkap berbagai bisnis yang muncul. Oleh karena itu pada tahun 1945, pemerintah memisahkan fungsi PN PONSEL menjadi PN POS dan GIRO berdasarkan peraturan pemerintah no.29 tahun 1965 dan PN Telekomunikasi berdasarkan peraturan pemerintah no.30 tahun 1965.
6. Dalam perjalanan berikutnya, PN POS dan GIRO mengalami dua kali lagi perubahan status untuk dapat bergerak lebih luwes dan menjalankan misi bisnis dan misi sosialnya. Pada tahun 1978, (berdasarkan peraturan pemerintah no.9 tahun 1978, menjadi perusahaan umum POS dan GIRO). Dan sekarang menjadi Badan Perusahaan, PT. Pos Indonesia (Persero) yang disahkan pada tanggal 20 Juni 1995. (Berdasarkan peraturan pemerintah no.5 tahun 1995).

4.2 Visi dan Misi PT. Pos Indonesia (Persero) Bangkinang

Visi

Visi PT. Pos Indonesia (Persro) Bangkinang adalah :

Menjadi RAKSASA Logistik Pos dari Timur.

To be the Postal Logistics GIANT from the EAST.

Misi

Misi PT. Pos Indonesia (Persro) Bangkinang adalah :

1. Menjadi asset yang berguna bagi bangsa dan negara.

To be a valuable asset for the nation and its people.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

2. Menjadi tempat berkarya yang menyenangkan.
To be a joyful place of work.
3. Menjadi pilihan terbaik bagi para pelanggan.
To be the best choice for the customers.
4. Senantiasa berjuang untuk memberi yang lebih baik bagi bangsa, negara, pelanggan, karyawan, masyarakat, serta pemegang saham.
Constantly striving to provide a better service for the nation, our customers, employees, the society and shareholders.

4.3 Tugas Dan Fungsi

Tugas

PT. Pos Indonesia mempunyai tugas pokok menyelenggarakan jasa pos dan giro untuk umum dalam dan luar negeri yang meliputi jasa pos, jasa keuangan serta usaha-usaha lain yang menunjang jasa pos dan giro sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

Fungsi

Untuk melaksanakan tugas pokok PT. Pos Indonesia menyelenggarakan fungsi:

1. Pengembangan usaha dan pemasaran jasa pos dan giro pos serta keagenan.
2. Pengelola SDM dan sarana.
3. Pembangunan sarana dan fasilitas pos dan giro.
4. Pengelola keuangan perusahaan.
5. Pelaksanaan penelitian, penmbangunan, dan penyusunan rencana kegiatan perusahaan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

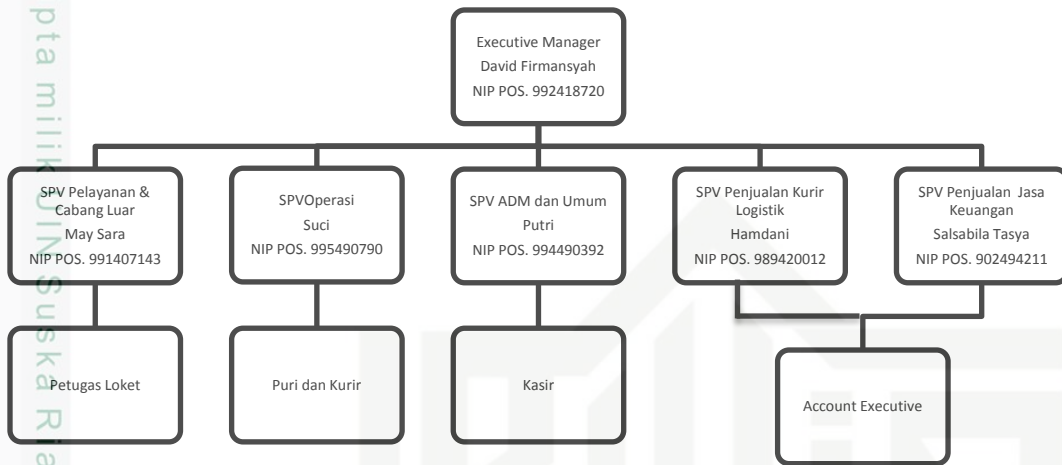
6. Pengelolaan pendidikan dan pelatihan.
7. Penyelenggaraan usaha-usaha lain yang diperlakukan sesuai dengan lapangan usahanya.
8. Penyelenggaraan kerja sama dengan badan atau pihak lain baik yang dianggap perlu untuk menunjang usaha perseroan.
9. Pendirian anak perusahaan.
10. Menghilangkan isolasi daerah terpencil,
11. Alat terdepan dalam usaha menghimpun dan menyalurkan dana dari dan kepada pemerintah.

4.4 Struktur Organisasi PT. Pos Indonesia (Persero) Bangkinang

Struktur organisasi di Kantor Pos Indonesia (Persero) Bangkinang berkembang secara dinamis karena didorong faktor internal dan eksternal. Struktur organisasi di Kantor Pos Indonesia (Persero) Bangkinang masih bersifat sentralisasi. Jadi semua keputusan, kebijakan, wewenang menjadi tanggung jawab kepala kantor.

Struktur organisasi di Kantor Pos Indonesia (Persero) Bangkinang ditetapkan dalam suatu keputusan tersendiri dengan mengikuti pola struktur fungsional dan Jika dilihat struktur organisasi yang dimiliki oleh PT. Pos Indonesia merupakan gabungan dari jenis organisasi dalam bentuk lini dan staff. Dimana wewenang dari pucuk pimpinan mengalir kepada kepala bagian yang memimpin satuan-satuan organisasi menurut jenjang organisasi. Adapun struktur organisasi PT. Pos Indonesia (Persero) Bangkinang dapat dilihat pada gambar 2.1

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Pos Indonesia (Persero) Bangkinang



Sumber : PT. Pos Indonesia (Persero) Bangkinang Tahun 2023

4.5 Deskripsi Jabatan

Deskripsi pekerjaan (Job Description) dari masing masing departemen yang ada dikantor Pos Indonesia (Persero) Bangkinang adalah sebagai berikut:

4.5.1 Executive Manager

Tugas executive manager adalah sebagai berikut :

1. Memimpin kantor yaitu membina Kantor Pos Indonesia (Persero) Bangkinang dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat.
2. Mengawasi uang dan benda Pos materai yang dipegang bendaharawan, serta mengawasi benda-benda inventaris perusahaan.
3. Membuka kerjasama dengan instansi lain.
4. Menetapkan kebijakan untuk efisiensi kegiatan operasional yang dituangkan dalam peraturan/instruktur PT sepanjang sesuai dengan ketentuan kantor.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

5. Mewakili dan mendatangi untuk dan atas nama Kantor Pos Indonesia (Persero) Bangkinang guna menyelesaikan urusan-urusan PT.dengan melakukan tindakan-tindakan sebagaimana mestinya dimaksud dalam surat kuasa dari Kepala Pos Indonesia.

4.5.2 SPV Pelayanan dan Cabang Luar

Tugasnya adalah :

1. Membuat uraian tugas (job description).
2. Memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan pelayanan di loket sesuai dengan SOP.
3. Melayani proses pembukaan dan penutupan rekening giropos dengan aplikasi giropos online.
4. Melakukan pengawasan struktur alamat pada kiriman pos yang diterima di loket sehingga memudahkan pengantaran di kantor tujuan.

4.5.3 SPV Operasi

Tugasnya adalah :

1. Membuat uraian tugas (job description) di bagiannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan.
2. Melakukan pemeriksaan terhadap pemerangkoan surat serta uji petik pelunasan bea paket dalam negeri yang diterma di loket.
3. Mengawasi penerimaan dan penyerahan kiriman pos.
4. Mengatur dan mengawasi pelaksanaan pemrosesan kiriman outgoing dan incoming meliputi pencocokan item surat dan paket dengan sortir, tutupan/pengantongan surat dan paket surat serta pengatmitrasiannya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5. Mengatur dan mengawasi penyerahan kantong kiriman pos.
6. Pelaksanaan kegiatan pengelolaan antaran kiriman COD dan mengawasi penyetoran uang COD-nya.

4.5.4 SPV Administrasi dan Umum

Tugasnya adalah :

1. Melaksanakan program kerja yang diterapkan oleh excecutive manager.
2. Membuat uraian tugas (job description).
3. Mengatur tata kelola dan administrasi surat-menyurat.
4. Melakukan kegiatan sekretariat dan umum lainnya untu mendukung kegiatan operasional.

5. Melakukan pencatatan setoran setoran uang dari kasir didalam buku kas.

Membuat dan menyampaikan laporan terkait depada atasan dan unit kerja terkait.

4.5.5 SPV Penjualan Kurir Logistik

Tugasnya adalah :

1. Menyusun target penjualan kurir,logistik, dan pos internasional.
2. Menyusun target penjualan.
3. Menganalisis pengelolaan pembukaan dan penutupan agenpos.
4. Memberi dukungan untuk kebutuhan sarana pendukung terhadap agen pos.
5. Mengawasi penyelesaian permasalahan dan memberikan solusi atas insiden problem yang masuk di agen pos.
6. Memberikan dukungan untuk kegiatab penjualan .
7. Mencatat data penjualan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

4.5.6 SPV Penjualan Jasa Keuangan

Tugasnya adalah :

1. Menyusun program kerja dan anggaran penjualan di kantor cabang.
2. Menyusun mengalokasikan target penjualan serta mengendalikan penjualan oleh account executive di kantor cabang.
3. Melaksanakan pembangunan komunikasi secara intensif kepada pelanggan
4. Melakukan penggarapan pasar dan prospecting calon pelanggan baru.
5. Menyiapkan data penjualan dan mengevaluasi pencapaian pendapatan penjualan layanan jasa keuangan terhadap target yang ditetapkan.
6. Mengorganisasikan, mengendalikan pengelolaan dan pengembangan agen pos jasa keuangan.
7. Melakukan bimbingan kepada karyawan dilingkungan kerjanya dalam pelaksanaan tugas.
8. Menyusun dan menyampaikan laporan kinerja penjualan secara periodik.
9. Melakukan pengawasan terhadap bawahannya.

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bangkinang Kabupaten Kampar. Ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar nilai t hitung sebesar $(3,874) > t$ tabel $(2,032)$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar $0,000 < 0,05$.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bangkinang Kabupaten Kampar. Ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar nilai t hitung sebesar $(4,176) > t$ tabel $(2,032)$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar $0,000 < 0,05$.
3. Lingkungan kerja serta disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bangkinang Kabupaten Kampar. Berdasarkan uji simultan diketahui F hitung $(28,127) > F$ tabel $(3,28)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.
4. Dilihat dari Adjust R Square menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

62,3% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 37,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah didapatkan, maka saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan variabel Lingkungan Kerja, setiap perusahaan/instansi alangkah baiknya memberikan fasilitas baik dan memadai untuk mendukung aktivitas kerja karyawan. Seperti memperhatikan kondisi ruang kerja yang nyaman dan tenang dan memperhatikan dekorasi tata letak ruang kerja yang cukup luas dan rapi agar karyawan dapat bekerja lebih nyaman.
2. Berdasarkan variabel disiplin kerja, melihat data keterlambatan karyawan yang sangat tinggi di PT. Pos Indonesia (Persero) Bangkinang Kabupaten Kampar sebaiknya lebih meningkatkan tingkat disiplin pada karyawan. Pimpinan sebaiknya perlu mengawasi, menegakkan peraturan dan memberikan sanksi yang tegas untuk para karyawan, agar karyawan dapat lebih disiplin, rajin dan efektif dalam menggunakan waktu kerjanya.
3. Untuk penelitian selanjutnya hendaklah lebih mengembangkan penelitian dengan menggunakan variabel lain atau menggunakan teknik penelitian yang berbeda, sehingga penelitian yang dihasilkan menjadi lebih baik dibandingkan penelitian yang dilakukan sebelumnya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Abdullah, M. Ma'aruf, 2014. Aswaja Perindo. "Manajemen dan Evaluasi Kinerja". Yogyakarta:Aswaja Perindo.
- Danang, Sunyoto. (2015). Perilaku Konsumen dan Pemasaran. CAPS:Yogyakarta
- Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang.
- Edy Sutrisno. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan kedelapan Kencana Predana Media Group.
- Fauzi & Rita Irviani. (2018). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani . (2011) .Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.Yogyakarta : Penerbit BPFE Anggota IKAPI
- Dessler, Gary. 2019. Manajemen SDM : buku 1. Jakarta: Indeks.
- Hasibuan, Malayu. S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Muhyadin, F. M. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja , Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Perusahaan Bakpia Japon, Lopati, Trimurti, Srandakan Bantul, Yogyakarta". Skripsi. Ekonomi, Manajemen, Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- Nuryasin Ilham, Mochamad Al Musadieq, Ika Ruhana, 2016. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)”.
- Ratnasari, S. L. (2019). Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: CV Penerbit Qiara Media.
- Rivai, Veithzal. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Lampiran I: Kuesioner Penelitian

Kepada Yth

Bapak/Ibu

Di PT. Pos Indonesia (Persero) Bangkinang Kabupaten Kampar

Assalamualaikum Wr. Wb

Saya Ahmad Muzfar Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang sedang melakukan penelitian Skripsi

tentang **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bangkinang Kabupaten Kampar”. Dalam rangka pengumpulan data untuk penelitian dan syarat

menyelesaikan studi pada Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau,

maka saya mohon dengan hormat partisipasi dan kesediaan bapak/ibu menjawab

beberapa pernyataan dan kuesioner penelitian ini yang telah disediakan. Jawaban

yang bapak/ibu berikan dijamin kerahasiaannya. Atas kesediaan, bantuan dan

kerjasama bapak/ibu, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Hormat Saya,

Ahmad Muzfar
NIM. 11970113590

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

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Usia : Tahun

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA Diploma

S1 S2

Lama Bekerja : > 5 Tahun

6 – 10 Tahun

11 > tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Silahkan Bapak/Ibu membaca dan memahami setiap pernyataan dalam kuesioner ini.
2. Pilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri Bapak/Ibu dengan memberikan tanda centang (√). Ada lima alternatif jawaban diantaranya :

Keterangan	Kategori	Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
CS	Cukup Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

3. Setiap pernyataan hanya membutuhkan jawaban dari Bapak/Ibu, dan dimohon untuk memberi jawaban yang sebenarnya.
4. Lembaran yang telah diisi lengkap, mohon dikembalikan kepada peneliti atau kepada yang menyerahkan kuesioner ini.

Terima kasih atas partisipasi Bapak/Ibu.

C. PERNYATAAN

Berilah tanda (√) pada jawaban yang dianggap paling sesuai pada pernyataan.

1. Lingkungan Kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
Penerangan						
1.	Penerangan ditempat kerja saya sangat baik, sehingga membuat membuat saya nyaman dalam bekerja.					
Temperatur						
2.	Fasilitas AC yang tersedia sudah sesuai dengan jumlah karyawan di ruangan saya.					
Kelembaban						
3.	Kelembaban ruangan kerja sesuai standar kenyamanan.					
Siklus Udara						
4.	Sirkulasi udara di ruangan kerja sangat baik.					
Kebisingan						
5.	Suara alat kerja ditempat kerja saya tidak mengganggu aktivitas kerja saya.					
Getaran Mekanisme						
6.	Getaran mekanisasi alat kerja (komputer,mesin,fax,dll) yang ada di ruang kerja saya tidak mengganggu aktivitas kerja saya.					
Bau-Bauan						
7.	Aroma ruangan kerja saya wangi dan segar.					
Tata Warna						
8.	Warna dinding ditempat kerja saya bersih dan tidak kusam.					
Dekorasi Tata Letak						
9.	Dekorasi tata letak saya di ruangan kerja saya rapi menambah kenyamanan saya dalam bekerja.					
Musik						
10.	Musik yang sesuai dengan jiwa saya bisa membuat saya bersemangat dalam bekerja.					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Keamanan						
11.	Keamanan yang terjamin akan menimbulkan ketenangan bagi saya dalam bekerja.					
12.	Adanya CCTV di tempat kerja dapat menjaga keamanan saya dalam bekerja.					

2. Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
Taat Terhadap Aturan Waktu						
1.	Saya hadir ditempat kerja tepat waktu.					
2.	Saya merasa bahwa saya tidak pernah terlambat dalam bekerja.					
Taat Terhadap Aturan Perusahaan						
3.	Saya selalu menaati aturan dari perusahaan.					
4.	Saya tidak pernah di jatuhi hukuman oleh perusahaan.					
Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan						
5.	Saya selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan perusahaan.					
6.	Saya memiliki tanggung jawab yang besar untuk menjaga nama baik perusahaan.					
7.	Saya dapat menjaga hubungan kerja yang baik antar sesama karyawan					
Taat Terhadap Aturan Lainnya Diperusahaan						
8.	Saya menerima tugas yang diberikan oleh atasan perusahaan dengan sangat baik.					
9.	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3. Kinerja Karyawan (Y)

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

Lampiran 2 : Tabulasi Data Kuesioner

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

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

RESPONDEN	Lingkungan Kerja (X1)												
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	TOTAL_X1
R1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
R2	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	58
R3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
R4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	59
R5	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	46
R6	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	56
R7	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	57
R8	3	3	5	4	3	3	5	5	4	3	3	4	45
R9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
R10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
R11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
R12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
R13	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
R14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
R15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
R16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
R17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
R18	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	50
R19	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
R20	4	3	4	5	4	3	3	5	5	4	3	5	48
R21	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	53
R22	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	56
R23	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	52
R24	4	5	4	3	4	5	3	4	3	4	5	3	47
R25	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	5	51
R26	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59
R27	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59
R28	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	55
R29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
R30	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
R31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
R32	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	56
R33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
R34	2	2	5	5	2	2	5	4	5	2	2	5	41
R35	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	57
R36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
R37	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	46

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

RESPONDEN	Disiplin Kerja (X2)									TOTAL_X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	
R1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
R2	5	5	4	5	5	5	4	5	5	43
R3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	37
R6	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
R7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R8	4	4	5	5	4	5	5	5	4	41
R9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
R13	4	5	5	4	4	4	4	4	4	38
R14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R16	5	5	4	4	4	4	4	5	5	40
R17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R18	4	4	4	4	4	5	4	5	4	38
R19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R20	4	4	5	3	4	5	4	5	4	38
R21	3	5	3	4	5	5	5	5	5	40
R22	5	4	5	5	4	5	5	5	4	42
R23	3	4	3	5	4	3	4	3	4	33
R24	3	4	3	4	4	4	3	4	4	33
R25	3	4	4	4	4	4	5	4	4	36
R26	4	4	5	5	4	4	4	4	4	38
R27	5	4	4	5	4	4	3	4	5	38
R28	4	5	5	5	5	5	4	5	5	43
R29	5	4	3	4	4	5	4	5	5	39
R30	5	4	4	5	4	5	3	5	4	39
R31	4	4	5	5	4	4	4	4	5	39
R32	4	4	4	5	4	5	5	5	5	41
R33	4	4	5	5	4	4	4	4	4	38
R34	4	4	4	3	4	5	3	5	5	37
R35	5	4	5	4	4	4	3	4	5	38
R36	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
R37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45

Lampiran 3 : Analisis Deskriptif

a. Kinerja Karyawan (Y)

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	2.7	2.7	2.7
	S	16	43.2	43.2	45.9
	SS	20	54.1	54.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	2.7	2.7	2.7
	S	15	40.5	40.5	43.2
	SS	21	56.8	56.8	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	2.7	2.7	2.7
	S	17	45.9	45.9	48.6
	SS	19	51.4	51.4	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	2.7	2.7	2.7
	S	15	40.5	40.5	43.2
	SS	21	56.8	56.8	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	16	43.2	43.2	43.2
SS	21	56.8	56.8	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	15	40.5	40.5	40.5
SS	22	59.5	59.5	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	1	2.7	2.7	2.7
S	17	45.9	45.9	48.6
SS	19	51.4	51.4	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	1	2.7	2.7	2.7
S	15	40.5	40.5	43.2
SS	21	56.8	56.8	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Y.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	16	43.2	43.2	43.2
SS	21	56.8	56.8	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	2.7	2.7	2.7
	S	16	43.2	43.2	45.9
	SS	20	54.1	54.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

b. Lingkungan Kerja (X1)

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.7	2.7	2.7
	CS	1	2.7	2.7	5.4
	S	10	27.0	27.0	32.4
	SS	25	67.6	67.6	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.7	2.7	2.7
	CS	4	10.8	10.8	13.5
	S	10	27.0	27.0	40.5
	SS	22	59.5	59.5	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	9	24.3	24.3	24.3
	SS	28	75.7	75.7	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	2.7	2.7	2.7
	S	11	29.7	29.7	32.4
	SS	25	67.6	67.6	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.7	2.7	2.7
	CS	1	2.7	2.7	5.4
	S	10	27.0	27.0	32.4
	SS	25	67.6	67.6	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.7	2.7	2.7
	CS	4	10.8	10.8	13.5
	S	10	27.0	27.0	40.5
	SS	22	59.5	59.5	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	6	16.2	16.2	16.2
	S	11	29.7	29.7	45.9
	SS	20	54.1	54.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	10	27.0	27.0	27.0
	SS	27	73.0	73.0	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	2.7	2.7	2.7
	S	11	29.7	29.7	32.4
	SS	25	67.6	67.6	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.7	2.7	2.7
	CS	1	2.7	2.7	5.4
	S	10	27.0	27.0	32.4
	SS	25	67.6	67.6	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.7	2.7	2.7
	CS	4	10.8	10.8	13.5
	S	10	27.0	27.0	40.5
	SS	22	59.5	59.5	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

X1.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	2.7	2.7	2.7
	S	11	29.7	29.7	32.4
	SS	25	67.6	67.6	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

c. Disiplin Kerja (X2)

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	4	10.8	10.8	10.8
	S	14	37.8	37.8	48.6
	SS	19	51.4	51.4	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	21	56.8	56.8	56.8
	SS	16	43.2	43.2	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	4	10.8	10.8	10.8
	S	13	35.1	35.1	45.9
	SS	20	54.1	54.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	2	5.4	5.4	5.4
	S	11	29.7	29.7	35.1
	SS	24	64.9	64.9	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	23	62.2	62.2	62.2
	SS	14	37.8	37.8	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	2.7	2.7	2.7
	S	14	37.8	37.8	40.5
	SS	22	59.5	59.5	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	7	18.9	18.9	18.9
	S	14	37.8	37.8	56.8
	SS	16	43.2	43.2	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	1	2.7	2.7	2.7
S	13	35.1	35.1	37.8
SS	23	62.2	62.2	100.0
Total	37	100.0	100.0	

X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	16	43.2	43.2	43.2
SS	21	56.8	56.8	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Lampiran 4 : Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	40.84	13.029	.745	.899
Y.2	40.81	13.047	.742	.899
Y.3	40.86	13.453	.629	.906
Y.4	40.81	13.158	.711	.901
Y.5	40.78	13.785	.619	.906
Y.6	40.76	13.800	.621	.906
Y.7	40.86	13.453	.629	.906
Y.8	40.81	13.158	.711	.901
Y.9	40.78	13.785	.619	.906
Y.10	40.84	13.029	.745	.899

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.912	10

Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	50.30	26.937	.839	.908
X1.2	50.46	26.033	.820	.909
X1.3	50.14	31.620	.320	.927
X1.4	50.24	29.634	.589	.919
X1.5	50.30	26.937	.839	.908
X1.6	50.46	26.033	.820	.909
X1.7	50.51	28.868	.483	.925
X1.8	50.16	30.640	.509	.922
X1.9	50.24	29.634	.589	.919
X1.10	50.30	26.937	.839	.908
X1.11	50.46	26.033	.820	.909
X1.12	50.24	29.634	.589	.919

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	12

Variabel Disiplin Kerja (X2)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	35.81	11.435	.585	.866
X2.2	35.78	11.785	.748	.853
X2.3	35.78	11.674	.525	.872
X2.4	35.62	12.520	.411	.880
X2.5	35.84	11.640	.816	.849
X2.6	35.65	11.679	.694	.856
X2.7	35.97	10.971	.609	.866
X2.8	35.62	11.686	.698	.856
X2.9	35.65	12.179	.624	.863

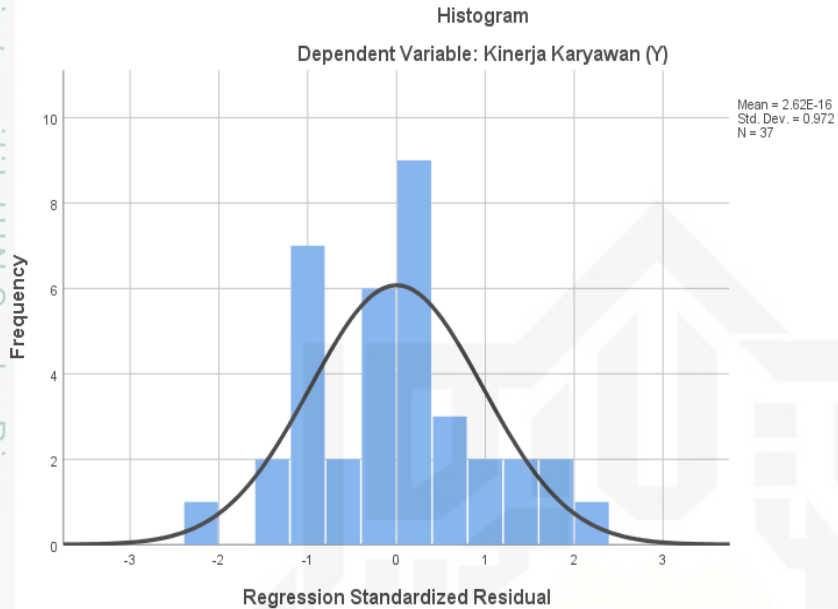
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.876	9

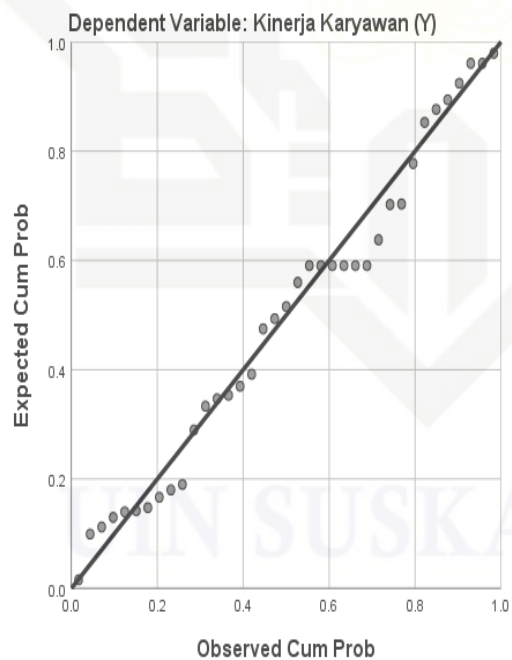
Lampiran 5 : Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.48144121
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.110
	Negative	-.066
Test Statistic		.110
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

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

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.421	5.082		1.460	.153		
	Lingkungan Kerja (X1)	.315	.081	.450	3.874	.000	.821	1.219
	Disiplin Kerja (X2)	.513	.123	.485	4.176	.000	.821	1.219

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

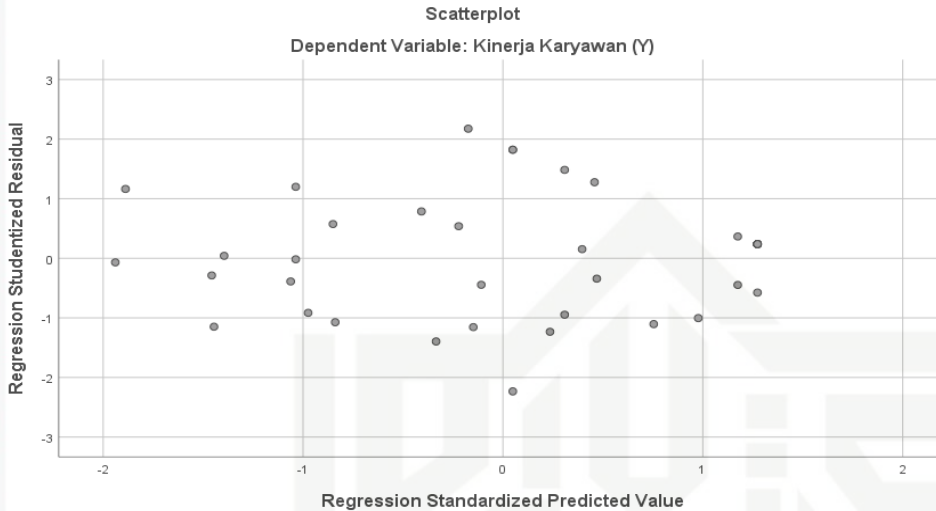
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.789 ^a	.623	.601	2.55338	1.808

- a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan 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.

Uji Heterokedastisitas



Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.421	5.082		1.460	.153
	Lingkungan Kerja (X1)	.315	.081	.450	3.874	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.513	.123	.485	4.176	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Uji Hipotesis

Uji Parsial (T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.421	5.082		1.460	.153
	Lingkungan Kerja (X1)	.315	.081	.450	3.874	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.513	.123	.485	4.176	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Uji Simultan (F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	366.761	2	183.380	28.127	.000 ^b
	Residual	221.672	34	6.520		
	Total	588.432	36			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789 ^a	.623	.601	2.55338

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

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

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 r untuk df = 1 - 50

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



Bangkinang, 04 Oktober 2023

Nomor : 157/umum/SDM/102023

Lamp : -

Hal : Balasan Surat Izin Riset

Kepada:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial

UIN SUSKA RIAU

Sehubungan dengan surat dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU perihal permohonan izin Riset nomor **B-5464/Un.04/F.VII/PP.00.9/03/2023** tanggal 31 Maret 2023 yang telah ditujukan ke Kantor Pos Cabang Bangkinang 28500, maka melalui surat ini kami sampaikan bahwa kami **bersedia** memberi kesempatan melaksanakan Riset ke Bagian terkait kepada Mahasiswa Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau di Kantor Pos Cabang Bangkinang. Berikut adalah nama mahasiswa yang akan melaksanakan riset :

Nama : Ahmad Musfar
Jurusan : Manajemen
NIM : 11970113590

Demikian surat ini kami sampaikan atas kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Executive Manager

David Firmansyah
Nippos. 992418720

POS INDONESIA (PERSERO)
KANTOR CABANG BANGKINANG 28500
Prof. M. Yamin SH No. 131, Bangkinang 28411
Telp. 0762-20018
<http://www.posindonesia.co.id>

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



POS INDONESIA

SURAT KETERANGAN

Nomor : 158/umum/SDM/102023
 Lamp : -
 Hal : Balasan Surat Izin Riset

Kepada:
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
 UIN SUSKA RIAU

Dengan Hormat,
 Yang bertandatangan di bawah ini menerangkan dengan sesungguhnya :

Nama : Ahmad Musfar
 Jurusan : Manajemen
 NIM : 11970113590

Adalah benar dan telah **selesai** melakukan riset di Kantor Pos Cabang Bangkinang 28500 dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Bangkinang Kabupaten Kampar”** dari tanggal 1 April sampai dengan 10 Oktober 2023.

Demikian surat ini kami sampaikan untuk digunakan sebagaimana semestinya.

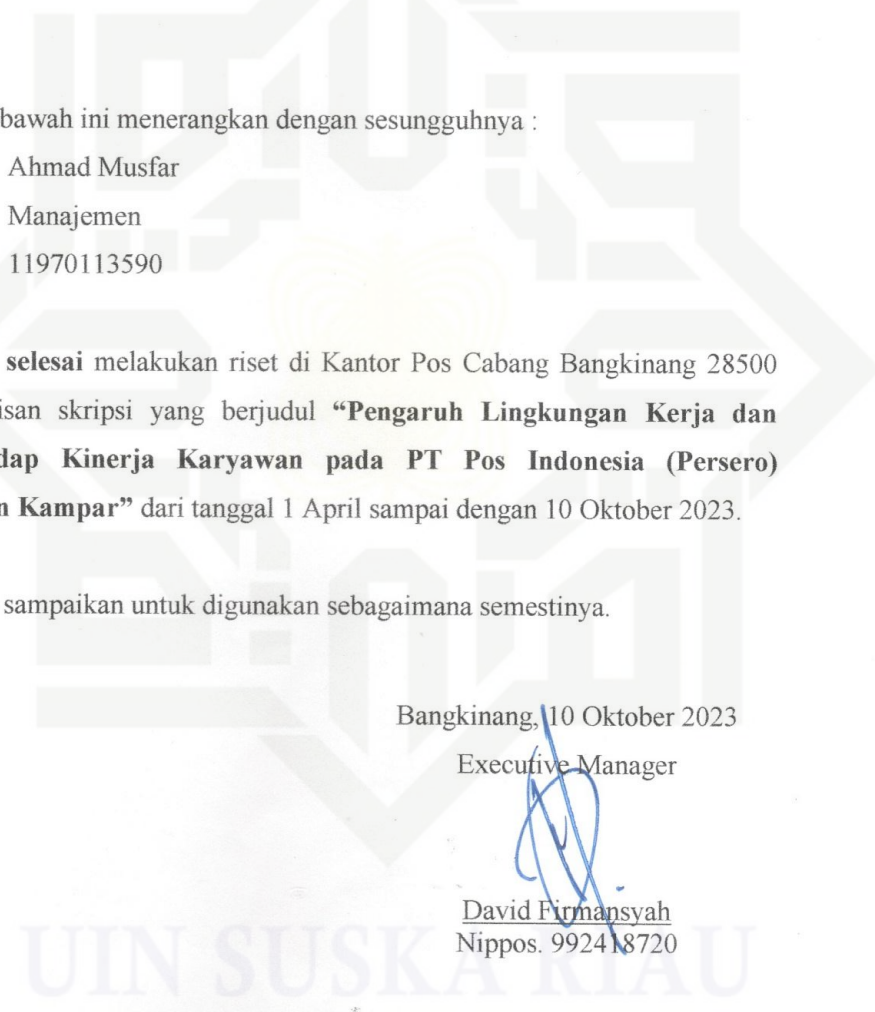
Bangkinang, 10 Oktober 2023
 Executive Manager


 David Firmansyah
 Nippos. 992418720

PT. POS INDONESIA (PERSERO)
 KANTOR CABANG BANGKINANG 28500
 Prof. M. Yamin SH No. 131, Bangkinang 28411
 Telp. 0762-20018
<http://www.posindonesia.co.id>

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

BIOGRAFI PENULIS



Ahmad Muzfar, lahir di Muara Jalai pada tanggal 03 Juli 2000, penulis merupakan anak pertama dari pasangan Bapak Auzar dan Ibu Hasniati dari tiga bersaudara, saudara kandung bernama Ikhlasul Amal dan Bahrul Ilmi.

Penulis mengawali pendidikan di Taman kanak-kanak ABA Muara Jalai yang berada di Desa Muara Jalai dan lulus pada tahun 2006. Kemudian penulis melanjutkan ke jenjang pendidikan SDN 005 Muara Jalai dan lulus pada tahun 2012. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan ke MTsN Sungai Tonang dan lulus pada tahun 2015. Kemudian melanjutkan jenjang pendidikan ke SMAN 1 Kampar Utara dan lulus pada tahun 2018.

Pada tahun 2019, penulis melanjutkan studi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan mengambil jurusan Manajemen S1 dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, dan akhirnya pada hari Senin 20 November 2023 di Munaqasah dalam sidang Ujian Sarjana (S1) Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau dan dinyatakan LULUS dengan judul Skripsi **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) BANGKINANG KABUPATEN KAMPAR PROVINSI RIAU”** dengan menyandang gelar Sarjana Ekonomi (SE).