

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



UIN SUSKA RIAU

**OLEH**

**SYAFIQ CAHYA RAMADHON**

**NIM 11970115085**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM  
RIAU  
2024**



**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

**Nama** : Syafiq Cahya Ramadhon  
**Nim** : 11970115085  
**Konsentrasi** : Manajemen Sumber Daya Manusia  
**Program Studi** : S1 Manajemen  
**Fakultas** : Ekonomi Dan Ilmu Sosial  
**Semester** : 10 (Sepuluh)  
**Judul** : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru

**DISETUJUI OLEH**

**PEMBIMBING**

**Endrianto Ustha ST, MM.**  
**NIP. 19692509202321003**

**MENGETAHUI**

**DEKAN**

**KETUA PRODI S1 MANAJEMEN**



**DR. HJ. MAHIYARNI, SE, MM**  
**NIP. 19700826 199903 2001**

**ASTUTI MEELINDA, SE, MM**  
**NIP. 19720513 200701 2018**

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



**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Syafiq Cahya Ramadhon  
 NIM : 11970115085  
 Jurusan : S1 Manajemen  
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial  
 Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru  
 Tanggal Ujian : 12 Juni 2024

**Tim Penguji**

Ketua  
 Dr. Mahyarni, SE, MM

Sekretaris  
 Pivit Septiary Chandra, M.Si

Penguji I  
 Dr. Putriana, SE, MM

Penguji II  
 Hj. Qomariah Lahamid, SE, M.Si

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





Lampiran Surat :

Nomor : Nomor 25/2021

Tanggal : 10 September 2021

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Syakia Cahya Ramadhan

NIM : 11970115085

Tempat/Tgl. Lahir : Dumai, 19 November 2001

Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu sosial

Prodi : S1 Manajemen

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

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja  
Karyawan Pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

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

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

Pekanbaru, 21 Juni 2024

nbuat pernyataan



Syakia Cahya Ramadhan

NIM : 11970115085

\*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

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

## ABSTRAK

### **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA BETON MANDIRI PEKANBARU**

**SYAFIQ CAHYA RAMADHON**  
**NIM. 11970115085**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru, baik secara parsial maupun secara simultan. Adapun populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru yang berjumlah 48 orang. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan total sampling. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan uji regresi linier berganda dan data di analisis dengan menggunakan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Hasil koefisien determinasi sebesar 69,3%, sedangkan sisanya sebesar 36,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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


**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**SYAFIQ CAHYA RAMADHON**

**NIM. 11970115085**

*This research was conducted at PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru. The purpose of this research is to determine the influence of the work environment (X1) and work discipline (X2) on employee performance (Y) at PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru, either partially or simultaneously. The population in this study were all employees of PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru, totaling 48 people. The sampling method in this research used total sampling. The data used are primary and secondary data. The data analysis method in this research is quantitative using multiple linear regression tests and the data is analyzed using the SPSS version 25 program. The research results show that the Work Environment and Work Discipline variables influence employee performance both partially and simultaneously. The coefficient of determination was 69.3%, while the remaining 36.1% was influenced by other variables not observed in this study.*

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





## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Dengan ungkapan syukur yang tidak ada habisnya kehadiran Allah Subhanahu WaTa`Ala yang senantiasa melimpahkan kasih sayang dan petunjuknya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru”**.

Penulisan skripsi ini diperuntukkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Jurusan Manajemen Konsentrasi Sumber Daya Manusia Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Penulis menyadari bahwa masih banyak kelemahan dan kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman dalam proses penyusunan skripsi ini.

Melalui proses bimbingan dan pengarahan yang disumbangkan oleh orang-orang yang berpengalaman, motivasi serta do'a orang-orang disekeliling penulis sehingga penulis ini dapat diselesaikan dengan penuh kesadaran. Sesungguhnya skripsi ini telah disusun sesempurna mungkin. Namun menyadari bahwa di dalamnya masih terdapat kekurangan dan kelemahan berbagai aspek. Oleh karena itu, dengan lapang dada penulis berharap dan menerima sumbangan masukan pemikiran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis mendapat dukungan dan juga menerima bantuan dari berbagai pihak yang telah memberikan uluran tangan dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Staf Akademik UIN Suska Riau

Syarif Kasim Riau



kemurahan hati kepada penulis. Untuk itu secara khusus penulis mengucapkan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si, Bapak Dr. Mahmuzar, M.Hum, dan Ibu Dr. Hj. Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I, II dan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM dan Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku ketua dan Sekretaris Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Endrianto Ustha ST, MM. selaku Pembimbing yang telah banyak memberikan arahan, bimbingan, ilmu serta waktu yang diluangkan kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini semoga Bapak selalu diberikan kesehatan dan mendapat pahala atas ilmu yang telah diajarkan.
6. Bapak Yusrialis, S.E, MSi. selaku Penasehat Akademik (PA) yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
7. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan dan mengajarkan ilmunya selama penulis menuntut ilmu pada almamater 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.





## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Terima kasih kepada Pihak Pimpinan dan Seluruh Karyawan PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
9. Terimakasih kepada kedua orang tua saya Bapak Syafrizal S.Pd.I, M.Pd dan Ibu Rahmadianti, S.Pd.I, MH. Yang telah melimpahkan kasih sayang, Dukungan baik moral maupun material, Memberikan semangat dan keceriaan yang terus mengalir hingga saat ini serta selalu mendoakan penulis hingga terkabul salah satu doanya ini.
10. Terimakasih kepada Rahmi Riwayati Ningsih, S.Pd. yang telah meluangkan waktu dan pikiran serta dukungan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Terimakasih kepada sahabat saya Nawardi Damanik SE, Zulfadli SE, M.Fajri Alfattah yang telah mensupport semasa perkuliahan.
12. Terimakasih kepada Alwindy Rahmat, Andika Rahmansyah Hakim, Andre Febryanda dan teman-teman kontrakan yang selalu memotivasi dan membantu penulis dalam menyiapkan skripsi.
13. Terimakasih kepada teman teman jurusan Manajemen Angkatan 2019 atas kebersamaannya selama perkuliahan dan memberi dukungan serta nasehat kepada penulis selama ini.
14. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini, baik secara moril maupun materil yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran, masukan dan kritikan yang membangun dari berbagai pihak.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Pekanbaru, Juni 2024

Penulis

**SYAFIQ CAHYA RAMADHON**  
**11970115085**

UIN SUSKA RIAU

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>i</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.5 Sistematika Penulisan.....	11
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA.....</b>	<b>13</b>
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.2 Lingkungan Karyawan .....	<b>16</b>
2.3 Disiplin Kerja .....	20
2.4 Kinerja kerja .....	25
2.5 Hubungan Antar Variabel.....	28
2.6 Pandangan Islam Terkait Variabel .....	29
2.7 Penelitian Terdahulu.....	32
2.8 Kerangka Pemikiran .....	35
2.9 Konsep Operasional Variabel Peneltian.....	36
2.10 Hipotesis .....	37
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>38</b>
3.1 Lokasi Penelitian .....	38
3.2 Jenis dan Sumber Data .....	38
3.3 Populasi dan sampel penelitian .....	39
3.4 Skala Pengukuran .....	40
3.5 Teknik pengumpulan data. ....	41
3.6 Analisis Data. ....	42
3.7 Uji Kualitas Data .....	43





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.8 Uji Asumsi Klasik.....	45
3.9 Analisis Regresi Linier Berganda.....	47
3.10 Uji Hipotesis.....	48
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN .....</b>	<b>51</b>
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	51
4.2 Visi Misi Dan Moto PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru.....	53
4.3 Struktur Organisasi Perusahaan.....	53
4.4 Aktivitas Perusahaan .....	61
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>62</b>
5.1 Hasil Penelitian.....	62
5.2 Deskripsi Variabel Penelitian .....	64
5.3 Uji Kualitas Data .....	72
5.4 Uji Asumsi Klasik .....	76
5.5 Regresi Linier Berganda.....	80
5.6 Uji Hipotesis .....	82
5.7 Pembahasan .....	86
<b>BAB VI PENUTUP.....</b>	<b>89</b>
6.1 Kesimpulan.....	89
6.2 Saran .....	90
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>92</b>
<b>LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Kinerja karyawan PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru Tahun 2018-2022.....	3
Tabel 1.2	Fasilitas Kerja PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru 2022.....	6
Tabel 1.3	Data Tingkat Kehadiran Kerja PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru Tahun 2018-2022.....	8
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	32
Tabel 2.2	Definisi Konsep Operasional Variabel Peneltian.....	36
Tabel 3.1	Skala Likert.....	41
Tabel 3.2	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi....	50
Tabel 5.1	Responden Berdasarkan Umur.....	62
Tabel 5.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
Tabel 5.3	Responden Berdasarkan Pendidikan.....	63
Tabel 5.4	Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	64
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	65
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja (X1).....	67
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja (X2).....	70
Tabel 5.8	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	73
Tabel 5.9	Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1).....	73
Tabel 5.10	Hasil Uji Validitas Keselamatan Kesehatan Kerja (X2).....	74
Tabel 5.11	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y).....	75

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

Tabel 5.12	Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X1) .....	75
Tabel 5.13	Hasil Uji Reliabilitas Keselamatan Kesehatan Kerja (X2).....	76
Tabel 5.14	Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test....	77
Tabel 5.15	Hasil Uji Multikolinieritas.....	79
Tabel 5.16	Hasil Uji Autokorelasi.....	80
Tabel 5.17	Hasil Regresi Linier Berganda.....	81
Tabel 5.18	Hasil Uji Parsial (Uji T).....	83
Tabel 5.19	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	85
Tabel 5.20	Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	85

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	35
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Perusahaan PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru.....	54
Gambar 5.1 :	Hasil Uji Normalitas P-Plot.....	77



UIN SUSKA RIAU

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



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian. Tujuannya ialah agar perusahaan mendapatkan rentabilitas laba yang lebih besar dari persentase tingkat bunga bank. Karyawan bertujuan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya. Masyarakat bertujuan memperoleh barang atau jasa yang baik dengan harga yang wajar dan selalu tersedia di pasar, sedangkan pemerintah berharap mendapatkan pajak.

Sumber Daya Manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategi dalam semua kegiatan organisasi. Efektivitas setiap organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku manusia yang menjadi anggotanya. Manusia merupakan sumber daya yang pertama dan utama bagi setiap organisasi, yang memiliki keunikan persepsi, kepribadian dan

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



pengalaman hidup. Manusia berbeda latar belakang kehidupan, sosial budaya ekonomi dan politik serta kepercayaan dan nilai-nilai yang dianutnya.

Kinerja Karyawan Menurut **Kasmir (2016)** berpendapat bahwa kinerja ialah merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang diperoleh dengan melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.

**Mangkunegara (2015)** kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pentingnya kinerja karyawan, sering kali kinerja karyawan menjadi masalah yang harus dihadapi dan di selesaikan guna membantu perusahaan di dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan bukan hanya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya tetapi termasuk proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Kinerja karyawan dikatakan penting, karena dapat digunakan untuk mengetahui dan menilai sejauh mana karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan.

Dalam suatu perusahaan pasti menginginkan adanya pencapaian maksimal yang terkait dengan peningkatan hasil kerja demi tercapainya tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi salah satu elemen yang penting yang harus diperhatikan yaitu sumber daya manusia. Hal ini karena sumber daya manusia yang melaksanakan dan mengatur serta menjalankan kegiatan organisasi tersebut.

Penelitian ini mengambil objek pada PT. Mitra Beton Mandiri yang bertempat di Jalan Melur, Kelurahan Sidomulyo Barat, Kota Pekanbaru dan Batching Plant (pabrik) di Jalan Raya Pekanbaru, Kecamatan Bangkinang, Desa

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

Rimbo Panjang, Kabupaten Kampar. PT. Mitra Beton Mandiri adalah perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi bahan bangunan. Sebagaimana misi perusahaan yang ingin menjadi Salah satu perusahaan yang dapat menunjang pembangunan, sehingga dapat mendukung kemajuan infrastruktur dan perekonomian daerah, serta meningkatkan nilai perusahaan bagi stake holder, bertumbuh dan memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan.

Salah satu masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan adalah penurunan kinerja karyawan dari tahun ke tahun, keadaan seperti ini bila tidak diatasi secara tepat akan dapat menimbulkan kerugian pada perusahaan. Permasalahan tersebut juga dialami oleh PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru. Dalam beberapa tahun terakhir, PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru mengalami penurunan realisasi target kinerja karyawan.

Untuk mengetahui hasil kinerja karyawan pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru dapat dilihat dalam 5 tahun terakhir, tabel sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Data Kinerja Karyawan PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru**  
**Tahun 2018-2022**

Tahun	Jumlah Karyawan	Baik		Cukup		Buruk	
		Jumlah	Persentasi	Jumlah	Persentasi	Jumlah	Persentasi
2018	102	31	30,40%	41	40,19%	30	29,41%
2019	113	38	33,62%	42	37,16%	33	29,22%
2020	82	32	39,02%	27	32,92%	23	28,06%
2021	55	24	43,63%	14	25,45%	17	30,92%
2022	48	19	39,58%	13	27,08%	16	33,34%

*Sumber: PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru, (2022)*

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

Dari Tabel 1.1 tersebut menunjukkan kepuasan karyawan dapat di lihat dari prestasi karyawan yang di nilai dengan “Predikat Baik” cenderung menurun dari dua tahun terakhir yaitu tahun 2021 adalah 43,63% sebanyak 24 orang, selanjutnya tahun 2022 turun menjadi 39,58% sebanyak 19 orang. Kemudian nilai dengan “Predikat Buruk” cenderung meningkat dari dua tahun terakhir yaitu tahun 2021 adalah 30,92% sebanyak 17 orang, selanjutnya tahun 2022 turun menjadi 33,34% sebanyak 16 orang.

Dapat disimpulkan hasil penilaian kinerja selama beberapa tahun terakhir masih banyaknya kinerja karyawan dalam kategori buruk. Dalam hal ini manajemen dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja oleh pihak perusahaan. Apabila terus dibiarkan akan berdampak buruk bagi karyawan dan bagi perusahaan itu sendiri. Dengan menurunnya kinerja karyawan tentu erat kaitannya dengan lingkungan kerja dan Disiplin Kerja.

Berdasarkan observasi dan wawancara kepada salah satu karyawan yang diperoleh penulis pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru. Perusahaan kurang memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. Menurut **Sugiyono (2013)** menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu : Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Efisiensi kerja, Kerja sama, Disiplin, Loyalitas (kesetiaan), Latar belakang dan Keterampilan.

Dengan demikian lingkungan kerja termasuk salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. Lingkungan kerja adalah segala hal yang berhubungan dengan aktivitas yang dilakukan karyawan didalam tempat kerja. Lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 melaksanakan tugas, hal ini akan menjadi pendorong untuk semangat saat bekerja. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak baik akan berpengaruh pada kondisi karyawan seperti kesehatan dan mentalnya karena tidak baiknya lingkungan kerja. Menurut **Ardhianti dan Susanty (2020)** Menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi lingkungan di mana pegawai atau karyawan yang berada di dalam perusahaan melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah keadaan disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung seperti alat dan mesin-mesin produksi, dan secara tidak langsung seperti yang mempengaruhi kondisi karyawan seperti temperatur, kelembaban, kebisingan, sirkulasi udara, pencahayaan, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. Lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun bawahan, ataupun sesama rekan kerja.

Dalam kelangsungan kegiatan operasional PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru karyawan diberikan fasilitas kerja sesuai dengan kebutuhan karyawan tersebut. Adapun fasilitas kerja tersebut dapat dilihat sebagai berikut :

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

**Tabel 1.2**  
**Fasilitas Kerja PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru**

No	Nama barang	Kondisi			Jumlah Unit	Standar Fasilitas Unit
		Sangat baik Unit	Kurang baik Unit	Rusak Unit		
1	Truck Mixer	12	-	10	22	16
2	Concrete Pump	3	2	-	5	3
3	Generator	-	4	-	4	3
4	Wheel Loader	3	-	3	6	4
5	Air Compressor	-	1	2	3	2
6	Vibrator	-	2	1	3	2

**Sumber : PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru 2022**

Pada tabel 1.2 Truck Mixer kondisi sangat baik 12 (dua belas) unit dan rusak 10 (sepuluh) unit dari jumlah unit 22 (dua puluh dua) unit, concrete pump kondisi sangat baik 3 (tiga) unit dan kondisi kurang baik 2 (dua) unit dari jumlah unit 5 (lima) unit, generator kondisi kurang baik 4 (empat) unit dari jumlah 4 (empat) unit, wheel loader kondisi sangat baik 3 (tiga) unit kondisi rusak 3 (tiga) unit dari jumlah 6 (enam) unit, air compressor kondisi kurang baik 1 (satu) unit kondisi rusak 2 (dua) unit dari jumlah 3 (tiga) unit, vibrator kondisi kurang baik 2 (dua) unit kondisi rusak 1 (satu) unit dari jumlah 3 (tiga) unit.

Berdasarkan observasi awal yang di laksanakan oleh peneliti dan didukung dari hasil wawancara kepada salah satu karyawan terdapat fenomena yang terjadi di lapangan pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru diantaranya yaitu, Fasilitas kerja pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru dengan kondisi kurang baik maksudnya fasilitas yang masih bisa beroperasi namun tidak bisa maksimal dalam mencapai target kerja. Sedangkan kondisi fasilitas kerja kategori rusak merupakan





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

fasilitas yang tidak dapat beroperasi sehingga dibutuhkan perbaikan dari perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi rendahnya kinerja Karyawan PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru adalah karena tingkat disiplin karyawan yang masih relatif rendah. Disiplin kerja menurut **Hasibuan (2017)** mengemukakan bahwa kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Disiplin karyawan sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja karyawan tanpa adanya disiplin kerja peraturan atau ketetapan yang ada pada organisasi itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk.

Disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian kinerja. Disiplin sangat di perlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh Perusahaan. Disiplin seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga dapat dinilai dari sikap pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan.



Berikut tabel tingkat kehadiran karyawan PT. Mitra Beton Mandiri

Pekanbaru dalam 5 tahun terakhir, Tabel sebagai berikut :

**Tabel 1.3**  
**Tingkat kehadiran karyawan pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru**  
**Tahun 2018-2022**

Tahun	Jumlah Karyawan	Keterangan			Total absensi/Tahun	persentase
		Sakit	Izin	Alpa		
2018	102	12	13	6	31	30%
2019	113	15	11	9	35	31%
2020	82	11	8	7	26	32%
2021	55	7	8	9	24	43%
2022	48	8	6	6	20	42%

*Sumber : PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru 2022*

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa tahun 2018 karyawan yang tidak hadir bekerja sebanyak 31 orang karyawan, dengan keterangan alpa sebanyak 6 orang karyawan. Selanjutnya pada tahun 2019 terdapat 35 orang karyawan yang tidak hadir dengan keterangan alpa sebanyak 9 orang karyawan. Pada tahun 2020 jumlah karyawan yang tidak masuk sebanyak 26 orang karyawan dengan keterangan alpa 7 orang karyawan. Selanjutnya pada tahun 2021 terdapat 24 orang karyawan yang tidak hadir dengan keterangan alpa sebanyak 9 orang karyawan. Selanjutnya pada tahun 2022 jumlah karyawan yang tidak masuk sebanyak 20 dengan keterangan alpa 6 orang.

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 perusahaan.

Dengan melihat kedua faktor tersebut yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja dalam membangkitkan kinerja karyawan akan menciptakan suatu lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat mencapai tujuan organisasi, khususnya pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik ingin melakukan suatu penelitian dan menuangkannya dalam bentuk proposal dengan judul : **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA BETON MANDIRI PEKANBARU”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Sehubungan dengan adanya uraian pada latar belakang diatas, maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru?
3. Apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru ?

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

### 1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini digunakan untuk menambah dan memperoleh ilmu pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru.

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. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru.





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

### 3. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi oleh penelitian 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 :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, 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-hipotesis dan variabel-variabel penelitian.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Metodologi 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 PERUSAHAAN**

Dalam bab ini penulis akan menjelaskan sejarah singkat tempat penelitian, struktur organisasi serta tugas dan wewenang dalam perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

## **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 : PENUTUP**

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

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



## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Kasmir (2016)** mengatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Menurut **Hasibuan (2016)** menjelaskan bahwa manajemen adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Sehingga dapat diartikan juga bahwa Manajemen adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

Sedangkan menurut **Mangkunegara (2017)** mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

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



Sehingga dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

### 2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia dapat dijelaskan menurut **Sedarmayanti (2017)** bahwa terdapat dua fungsi manajerial manajemen sumber daya manusia dan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia dengan penjelasan sebagai berikut :

#### 1. Fungsi manajerial manajemen sumber daya manusia

##### a. Perencanaan

Setiap manajer harus menyadari pentingnya perencanaan, manajer perlu mencurahkan perhatian untuk fungsi perencanaan.

##### b. Pengorganisasian

Setelah rangkaian tindakan yang akan dilakukan ditetapkan, maka akan ditetapkan organisasi beserta pegawai untuk melaksanakannya. Organisasi adalah alat mencapai tujuan, sumber daya manusia membentuk organisasi dalam merancang struktur hubungan antara jabatan, kepegawaian, dan faktor fisik.

##### c. Pengawasan

Fungsi pengawasan adalah untuk mengadakan pengamatan dan pemeriksaan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana. Bila terjadi penyimpangan, diambil tindakan koreksi atau penyusunan kembali rencana untuk penyesuaian yang diperlukan atas penyimpangan yang tidak dapat dihindari.

#### 2. Fungsi operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

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

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



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

**a. Pengadaan**

Pengadaan sumber daya manusia kegiatan memperoleh sumber daya manusia yang tepat dari kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengadaan sumber daya manusia menjadi lingkup pekerjaan atau tanggung jawab divisi sumber daya manusia. Pengadaan sumber daya manusia meliputi perencanaan sumber daya manusia, penarikan sumber daya manusia, mengadakan seleksi sumber daya manusia, penempatan dan orientasi.

**b. Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pegawai harus dikembangkan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, sikap melalui latihan dan pengembangan agar dapat menjalankan tugas dengan baik. Pengembangan merupakan proses pendidikan jangka panjang, dimana pegawai manajerial mempelajari konsep dan teori secara otomatis.

**c. Pemberian kompensasi atau balas jasa**

Fungsi balas jasa merupakan pemberian penghargaan langsung dan tidak langsung, dalam bentuk material dan non material yang adil dan layak kepada pegawai atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

**d. Pengintegrasian karyawan**

Fungsi pengintegrasian berusaha memperoleh keamanan kepentingan pegawai, perusahaan, dan masyarakat. Perusahaan perlu memahami perasaan dan sikap pegawai untuk menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan atau kebijakan terkait masalah sumber daya manusia, seperti keluhan, tuntutan, tindakan disiplin, unjuk rasa, pemogokan, sabotase, dan lain-lain.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

#### e. Pemeliharaan Pegawai

Fungsi pemeliharaan pegawai berkaitan usaha mempertahankan kesinambungan dari keadaan yang telah dicapai melalui fungsi sebelumnya. Dua aspek utama pegawai yang dipertahankan dalam fungsi pemeliharaan adalah sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan kondisi fisik pegawainya.

#### f. Pemutusan Hubungan Kerja

Fungsi pemutusan hubungan kerja akan kompleks dan penuh tantangan karena pegawai akan meninggalkan perusahaan walaupun belum habis masa kerjanya. Oleh karena itu, menjadi tanggung jawab perusahaan untuk memenuhi kebutuhan tertentu yang timbul akibat tindakan pemutusan hubungan kerja, seperti memberi uang pesangon, uang ganti rugi, dan hak pensiun.

### 2.2. Lingkungan Kerja

#### 2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut **Hasibuan (2013)** lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan langsung dengan karyawan atau pekerja. Baik secara non fisik yang mempunyai dampak langsung kepada para pekerja atau karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut **Sutrisno (2016)** Lingkungan Kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan kebersihan, pencahayaan,

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



ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Menurut **Sedarmayanti (2017)** lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

**NitiseMITO (2015)** menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

### 2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut **Sedarmayanti (2017)** faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah :

#### 1. Penerangan dan pencahayaan ditempat kerja

Penerangan dan pencahayaan sangat besar mamfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

#### 2. Temperatur ditempat kerja

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda.

#### 3. Kelembaban ditempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

#### 4. Sirkulasi ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yakni untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

#### 5. Kebisingan ditempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

#### 6. Getaran mekanis ditempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

#### 7. Bau-bauan ditempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.





## 8. Tata warna ditempat kerja

Menata di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaikbaiknya. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi, hal ini dapat dimaklum karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

## 9. Dekorasi ditempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya.

Menurut **Sedarmayanti (2017)** faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik adalah :

1. Perhatian dan dukungan pimpinan yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka.
2. Kerjasama antar kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada.

### 2.2.3. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut **Sedarmayanti (2017)** indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yaitu:

#### 1. Lingkungan Kerja Fisik

- a. Pencahayaan adalah faktor penting dalam lingkungan kerja. Karena dengan pencahayaan yang baik akan membantu dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

- b. Sirkulasi ruang kerja, oksigen yaitu gas yang dibutuhkan makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup.
  - c. Tata letak ruang yaitu penataan ruang kerja yang baik akan lebih mendorong terciptanya kenyamanan karyawan dalam bekerja.
  - d. Dekorasi berhubungan dengan tata warna yang baik, dekorasi berkaitan dengan hasil ruang kerja.
  - e. Kebisingan, pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindari agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.
  - f. Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan.
2. Lingkungan kerja non-fisik
- a. Hubungan dengan pimpinan, hubungan atasan dengan bawahan atau karyawan harus dijaga dengan baik dan saling menghargai sehingga menimbulkan rasa hormat antar individu.
  - b. Hubungan sesama rekan kerja, hubungan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

## 2.3 Disiplin Kerja

### 2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut **Hasibuan (2013)** arti dari kedisiplinan adalah: “Keadaan dan kesiapan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma 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.

Menurut **Handoko (2015)** “Disiplin Adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar- standar organisasi.

Menurut **Siswanto (2013)** menjelaskan bahwa “Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat kepada peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Dari beberapa definisi di atas disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku disekitarnya. Penempatan disiplin dalam kehidupan suatu organisasi ditujukan agar semua pegawai yang dalam organisasi bersedia dengan sukarela mematuhi dan mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku tanpa paksaan. Setiap para pegawai dalam organisasi tersebut dapat mengendalikan diri dan mematuhi norma yang berlaku dalam organisasi, maka hal ini akan menjadi modal utama yang amat penting dalam pencapaian tujuan yang diinginkan. Disiplin juga akan tercipta apabila pegawai dapat mematuhi ketentuan- ketentuan yang berlaku pada organisasi atau perusahaan, dan hal tersebut dapat di ukur.

### 2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut **Hasibuan (2016)** faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu:



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

### 1) Tujuan dan kemampuan

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

### 2) Kepemimpinan

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

### 3) Kompensasi

Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja pegawai, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja pegawai. Begitu juga sebaliknya, pegawai akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.

### 4) Sanksi Hukum

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

### 5) Pengawasan

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

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





### 2.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut **Hasibuan (2014)** Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, antara lain :

#### a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan, agar bekerja bersungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

#### b. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan disiplin kerja pegawai karena pimpinan dijadikan teladan atau panutan oleh bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, jujur, adil dan sesuai dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, disiplin kerja bawahan juga akan baik. Pemimpin jangan mengharapkan disiplin kerja bawahan baik apabila sebagai pimpinan kurang disiplin.

#### c. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi disiplin kerja pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi dan pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, maka disiplin kerja mereka akan semakin baik pula. Disiplin kerja pegawai tidak akan baik, apabila balas jasa yang diterima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarganya.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

**d. Keadilan**

Keadilan ikut mendorong disiplin kerja pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu menganggap dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukum akan merangsang terciptanya disiplin kerja pegawai yang baik.

**e. Pengawasan melekat (Waskat)**

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam perwujudan kedisiplinan pegawai. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah, kerja dan prestasi bawahannya.

**f. Sanksi hukuman**

Sanksi hukuman yang semakin berat, membuat pegawai semakin takut melanggar aturan-aturan dinas, sehingga sikap dan perilaku tidak disiplin pegawai akan berkurang.

**g. Ketegasan**

Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

**h. Hubungan kemanusiaan**

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan disiplin kerja yang baik pada suatu perusahaan.



## 2.4 Kinerja Karyawan

### 2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut **Kasmir (2016)** berpendapat bahwa kinerja ialah merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang diperoleh dengan melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut **Mangkunegara (2015)** kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut **Samsuddin (2018)** mengemukakan bahwa kinerja ialah tingkat keberhasilan karyawan dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja mempengaruhi seberapa banyak karyawan berkontribusi kepada organisasi.

### 7.4.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut **Robbins (2016)**, kinerja karyawan merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

#### 1. Iklim organisasi

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



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

## 2. Kepemimpinan

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

## 3. Kualitas pekerjaan

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

## 4. Kemampuan kerja

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

## 5. Inisiatif

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

## 6. Motivasi

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

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

#### 7. Daya tahan/ kehandalan

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

#### 8. Kuantitas pekerjaan

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

#### 9. Disiplin kerja

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

### 2.4.3. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja menurut **Kasmir (2018)** adalah sebagai berikut :

1. Kualitas (Mutu), pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.
2. Kuantitas (Jumlah), untuk melihat kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.
3. Waktu (Jangka Waktu), untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

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

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



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

4. **Penekanan Biaya**, biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.
5. **Pengawasan**, hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan.
6. **Hubungan Antar Karyawan**, penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerjasama atau kerukunan antar karyawan dan atau antar pimpinan

## 2.5 Hubungan Antar Variabel

### 2.5.1 Hubungan Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut **Hasibuan (2017)** penciptaan lingkungan kerja yang baik dapat menjaga kesehatan karyawan dari gangguan penglihatan, penciuman, pendengaran dan kelelahan. Lingkungan kerja yang sehat dan bersih dapat mempertahankan serta meningkatkan kinerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan suasana yang baik pula, dimana kelelahan dan kebosanan dalam melakukan pekerjaan akan berkurang atau hilang. Sebaliknya lingkungan kerja yang buruk akan menimbulkan kebosanan kelelahan dan suasana yang kurang menyenangkan sehingga kinerja karyawan menjadi menurun.

Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan perusahaan yang bersangkutan akan dapat meningkatkan gairah kerja di dalam perusahaan yang bersangkutan. Demikian pula sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memuaskan akan dapat mengurangi gairah kerja karyawan dan menurunkan tingkat produktivitas kerja karyawan yang bekerja di dalam perusahaan yang bersangkutan tersebut. Hubungan antara lingkungan kerja yang baik dengan



tingginya tingkat pencapaian hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

### 2.5.2 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut **Mangkunegara (2017)** ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan. Faktor itu berupa kemampuan (ability), motivasi (motivation), faktor individu, faktor lingkungan organisasi dan disiplin kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu tolak ukur dari penilaian prestasi kerja. Orang-orang yang mampu menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja cenderung memiliki ketelitian dan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Berat ringannya suatu tugas yang menjadi tanggung jawab pekerja dipandang atau disikapi berbeda dengan pekerja lain, hal ini bergantung kepada individu masing - masing dalam memandang kerja tersebut. Semakin dimiliki kesadaran akan tugas dan tanggung jawab ini akan menimbulkan disiplin kerja.

## 2.6. Pandangan Islam Tentang Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

### 2.6.1. Pandangan Islam Tentang 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 surah Al-Araf ayat : 56.

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



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### 2.6.2 Pandangan Islam Tentang Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati 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-Ashr ayat 3 :

إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ



Artinya : *“kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasihat-menasihati supaya menaati kebenaran serta nasihat - menasihati supaya tetap dalam kesabaran”*(Al-Ashr:3)

Dari ayat diatas dapat disimpulkan bahwa 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,





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

bermasyarakat, berbangsa, maupun kehidupan bernegara. Dengan demikian, Islam dengan sangat jelas mengatur tentang pentingnya disiplin, khususnya dalam hal penggunaan waktu.

### 2.6.3 Pandangan Islam Tentang Kinerja Karyawan

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

## 2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini tidak terlepas dari hasil penelitian-penelitian terdahulu sebagai bahan perbandingan. Penelitian terdahulu menjadi acuan penulis dalam melakukan penelitian, Sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi bahan kajian penelitian penulis.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul Penelitian	Tahun	Hasil Penelitian
1.	Sunarno	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat	2021	Hasil penelitian diperoleh bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dan secara bersama-sama ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
2.	Aditya Shiro Ramadhan	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda)	2022	Dari hasil uji T dalam uji hipotesis, lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Apfia Ferawati	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cahaya Indo Persada, Surabaya	2018	Hasil penelitian menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara individual dan berpengaruh signifikan secara bersama-sama pada Kinerja Karyawan PT. Cahaya Indo Persada Surabaya.

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



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4.	M. Andre Vernandes	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kota Padang	2022	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang.
5.	Silvia Novita Dewi	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kiyokuni Indonesia	2022	Hasil penelitian pada uji-t (parsial) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dan hasil penelitian pada uji F (simultan) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kiyokuni Indonesia,
6.	Gita Dea	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksanan Pelayanan Pelanggan Salatiga	2020	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan, serta disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
7.	Aditya Ryan Pradipta	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Galih Estetika Indonesia	2021	Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh parsial disiplin kerja terhadap

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

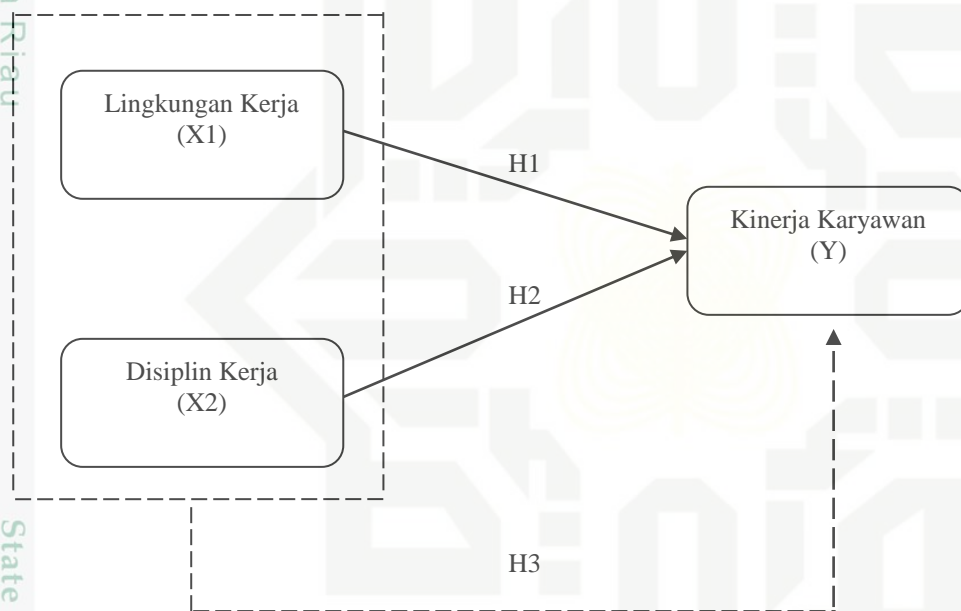
				kinerja karyawan di PT. Galih Estetika Indonesia secara signifikan sebesar 38,6%. Terdapat pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Galih Estetika Indonesia secara signifikan sebesar 23,2%. Serta, adanya pengaruh simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Galih Estetika Indonesia secara positif dan signifikan sebesar 61,8% sedangkan sisanya 38,2% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.
8.	Marsel Mario Minggu	Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Manado	2019	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



## 2.8 Kerangka Pemikiran

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

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



“ Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)”

**Sumber : Kasmir (2016)**

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

Keterangan :

- Pengaruh secara Parsial
- - - - -→ Pengaruh Secara Simultan

- 1) Variabel Independen
  - X1 : Lingkungan Kerja
  - X2 : Disiplin Kerja
- 2) Variabel Dependen
  - Y : Kinerja Karyawan

### 2.9 Konsep Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional adalah definisi yang memberikan pernyataan pada peneliti untuk apa saja yang diperlukan dalam menjawab pertanyaan atau menguji hipotesis penelitian, Khususnya pada penelitian kuantitatif. Definisi operasional ini merupakan penjabaran dari setiap variabel dalam indikator yang terperinci.

**Tabel 2.2 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Lingkungan Kerja (X1)	Menurut <b>Sedarmayanti (2017)</b> lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.	Menurut <b>Sedarmayanti (2017)</b> indikator lingkungan kerja fisik yaitu: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan Kerja Fisik                             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Pencahayaan</li> <li>b. Sirkulasi ruang kerja</li> <li>c. Tata letak ruang</li> <li>d. Dekorasi</li> <li>e. Kebisingan</li> <li>f. Fasilitas perusahaan</li> </ol> </li> <li>2. Lingkungan Kerja Non Fisik                             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Hubungan dengan pimpinan</li> <li>b. Hubungan sesame rekan kerja</li> </ol> </li> </ol>	Skala Likert

2	Disiplin Kerja (X2)	Menurut <b>Hasibuan (2014)</b> arti dari kedisiplinan adalah: “Keadaan dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku”.	Menurut <b>Hasibuan (2014)</b> a. Tujuan dan kemampuan b. Teladan pimpinan c. Balas jasa d. Keadilan e. Pengawasan melekat (Waskat) f. Sanksi hukuman g. Ketegasan h. Hubungan kemanusiaan	Skala Likert
3	Kinerja Karyawan (Y)	Menurut <b>Kasmir (2018)</b> berpendapat bahwa kinerja ialah merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang diperoleh dengan melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.	Menurut <b>Kasmir (2018)</b> 1. Kualitas (Mutu) 2. Kuantitas (Jumlah) 3. Waktu (Jangka Waktu) 4. Pengawasan 5. Hubungan Antar Karyawan,	Skala Likert

## 2.10 Hipotesis Penelitian

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

H1 : Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru.

H2 : Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru.

H3 : Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru. Yang berlokasi di Jl. Raya Bangkinang, KM 19,5 dan kantor pusat berada di jalan Melur komp. Perum Villa Panam Blok A No. 15-16, Sidomulyo Barat Panam, Pekanbaru. Adapun waktu penelitian akan dilaksanakan mulai bulan Januari 2024 sampai selesai penelitian ini.

#### 3.2 Jenis dan Sumber Data

Menurut **Sugiyono (2018)**, jenis data dibedakan menjadi 2, yaitu kualitatif dan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan jenis data kualitatif dan kuantitatif.

##### 3.2.1 Data Kualitatif

Pengertian data kualitatif menurut **Sugiyono (2018)** adalah data yang berbentuk kata, skema, dan gambar. Data kualitatif penelitian ini berupa bentuk informasi baik secara lisan maupun tulisan, dan diperoleh dari hasil wawancara dengan karyawan serta informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

##### 3.2.2 Data Kuantitatif

Pengertian data kuantitatif menurut **Sugiyono (2018)** adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kuantitatif penelitian ini berupa kuesioner yang dibagikan dan data-data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.



Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder **Sugiyono (2018)**.

### 3.2.3 Data Primer

Menurut **Sugiyono (2018)** data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari perusahaan melalui wawancara dan kuesioner dari karyawan di perusahaan tersebut.

### 3.2.4 Data Sekunder

Menurut **Sugiyono (2018)** data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber antara lain dari dokumen perusahaan, laporan, buku, artikel, jurnal dan informasi lainnya yang mempunyai hubungan dan relevan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

## 3.3 Populasi dan sampel penelitian

### 3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Menurut **Handayani (2020)** adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Adapun populasi dalam dipenelitian ini adalah karyawan PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru bagian produksi berjumlah 48 karyawan pada Tahun 2022.



### 3.3.2 Sampel

Sampel menurut **Sugiyono (2018)** adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili).

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *nonprobability sampling* dengan teknik sampling jenuh atau sensus. Menurut **Sugiyono (2018)** sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini penulis menggunakan seluruh sampel karyawan lapangan yaitu 48 orang dengan metode sampling jenuh/sensus yang merupakan penelitian yang mengambil satu kelompok populasi sebagai sampel secara keseluruhan dan menggunakan kuesioner yang terstruktur sebagai alat pengumpulan data yang pokok untuk mendapatkan informasi yang spesifik.

### 3.4 Skala Pengukuran

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial **Sugiyono (2018)**. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Peneliti memberikan 5 (lima) alternatif

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

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

jawaban kepada responden, maka skala yang digunakan 1-5, bobot pemetaan adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Skala Likert**

No.	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

*Sumber : Sugiyono (2018)*

### 3.5 Teknik pengumpulan data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik sebagai berikut:

#### 3.5.1 Wawancara

Menurut **Sugiyono (2018)** wawancara adalah teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil. Wawancara dilakukan dengan cara penyampaian sejumlah pertanyaan dari pewawancara kepada narasumber.



### 3.5.2 Kuesioner (Angket)

Menurut **Sugiyono (2018)** Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner ini dimaksudkan untuk mendapatkan informasi tertulis mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Hal ini dilakukan agar mendapatkan data yang objektif.

### 3.5.3 Observasi

Menurut **Sugiyono (2018)** adalah teknik pengumpulan data yang berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala alam dan responden. Observasi dalam penelitian ini yaitu melakukan kunjungan langsung dan mengamati fenomena fenomena yang terjadi pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru.

## 3.6 Analisis Data

Menurut **Sugiyono (2022)**. Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah di ajukan. Pemilihan metoda analisis yang tepat dan memadai akan memberikan hasil uji yang benar dan dapat dipercaya.

Analisis data yang dilakukan adalah analisis kuantitatif yang dinyatakan dengan angka-angka. Data yg diperoleh akan disajikan dalam bentuk tabel untuk mempermudah dalam menganalisis dan memahami data sehingga data yang

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

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





disajikan lebih sistematis. Untuk mendukung hasil penelitian, data penelitian yang diperoleh akan dianalisis dengan alat statistik melalui bantuan program SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 26.0.

Menurut **Sugiyono (2022)** analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi, dengan menghitung nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (mean), dan standar deviasi (standard deviation). Dalam statistik deskriptif juga dapat dilakukan mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi, melakukan prediksi dengan analisis regresi, dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi.

### 3.7 Uji Kualitas Data

Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai didalam penelitian tersebut. Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrumen yang berkualitas. Adapun uji yang digunakan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

#### 3.7.1 Uji Validitas Data

Suatu alat ukur yang validitasnya tinggi akan mempunyai tingkat kesalahan kecil, sehingga data yang terkumpul merupakan 53 data yang memadai. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang akan diukur.

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

Menurut **Sugiyono, (2022)** uji validitas merupakan sebuah uji untuk menjelaskan seberapa baik data yang dikumpulkan dari instrumen penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas pada setiap pertanyaan apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel pada taraf signifikan ( $\alpha = 0,05$ ) maka instrument itu dianggap valid dan jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka instrument dianggap tidak valid.

### 3.7.2 Uji Realibilitas

Menurut **Sugiyono (2018)** uji reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Data yang tidak reliabel, tidak dapat diproses lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang bias. Suatu alat ukur yang dinilai reliabel jika pengukuran tersebut menunjukkan hasil-hasil yang konsisten dari waktu ke waktu.

Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas dan diuji merupakan pernyataan atau pertanyaan yang sudah valid. Cronbach's alpha yang besarnya antara 0,50-0,60. Dalam penelitian ini peneliti memilih 0,60 sebagai koefisien reliabilitasnya. Adapun kriteria dari pengujian reliabilitas adalah: a. Jika nilai cronbach's alpha  $\alpha >$  0,60 maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya. b. Jika nilai cronbach's alpha  $<$  0,60 maka instrumen yang diuji tersebut adalah tidak reliable.

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

### 3.8 Uji Asumsi Klasik

#### 3.8.1 Uji Normalitas

Menurut **Ghozali (2018)** uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Dalam penelitian ini pengujian normalitas data dilakukan dengan melihat Probability Plot yang membandingkan distribusi kumulatif dengan distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk garis diagonal dan Ploting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonalnya. Adapun dasar untuk menguji normalitas, sebagai berikut:

1. Jika data menyebar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi Normalitas.

Untuk melengkapi hasil grafik normal probability plot digunakan uji statistik non-parametik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Pada uji statistik one sample *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat probabilitas signifikan terhadap variabel. Jika probabilitas signifikan di atas 0,05, maka variabel tersebut terdistribusi secara normal **Ghozali (2011)**.

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



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### 3.8.2 Uji Multikolinieritas

Menurut **Ghozali (2018)** uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (independen). Untuk mengetahui ada atau tidaknya Multikolinieritas adalah dengan melihat nilai VIF (Variace Inflation Factor). Nilai yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya Multikolinieritas atau tidak adalah:

- a. Jika nilai Tolerance  $> 0,10$  atau nilai VIF  $< 10$ , maka variabel dinyatakan bebas Multikolinieritas.
- b. Jika nilai Tolerance  $< 0,10$  atau nilai VIF  $> 10$ , maka variabel dinyatakan ada Multikolinieritas.

### 3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut **Ghozali (2018)** uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residul satu pengamatan kepengamatan lain. Jika varian dari residul satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah yang terjadi homoskedastisitas dan tidak terjadi Heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas dapat diketahui dari hasil analisis dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, seperti (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi Heteroskedastisitas.



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

- b. Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol (0) pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

### 3.8.4 Uji Autokorelasi

Menurut **Ghozali (2018:111)** uji autokorelasi bertujuan untuk menguji dalam satu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Dalam penelitian ini, uji autokorelasi dilakukan uji Durbin-Watson (D-W) untuk mendeteksi ada atau tidaknya korelasi. Secara umum, pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan acuan sebagai berikut:

- a. Jika angka D-W di bawah  $-2$ , berarti autokorelasi positif
- b. Jika angka D-W di atas  $+2$ , berarti autokorelasi negatif
- c. Jika angka D-W di antara  $-2$  sampai  $+2$ , maka tidak ada autokorelasi

### 3.9 Analisis Regresi Linier 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 berganda merupakan teknik analisis regresi yang digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen. Apakah masing-masing 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.

independen berpengaruh signifikan atau tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Persamaan yang digunakan adalah :

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

Dimana:

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

$b_1, b_2$  : koefisien regresi dari masing-masing variabel

$X_1$  : Lingkungan Kerja

$X_2$  : Disiplin Kerja

e : Tingkat Kesalahan (error)

### 3.10 Uji Hipotesis

#### 3.10.1 Uji t (Uji Parsial)

Menurut **Ghozali (2018)** Nilai t hitung digunakan untuk menguji pengaruh parsial (per variabel) variabel bebas terhadap variabel tergantung. Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig < \alpha$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), terhadap Kinerja Karyawan.

Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig > \alpha$   $H_0$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya tidak ada pengaruh signifikan antara Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), terhadap Kinerja karyawan.

### 3.10.2 Uji f (Uji Simultan)

Menurut **Ghozali (2018)** uji ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel tergangungnya. Jika variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terganggu maka model persamaan regresi masuk dalam kriteria cocok atau fit.

Analisis 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 Alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05. Dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $Sig < \alpha$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), terhadap Kinerja karyawan.

### 3.10.3 Koefisien Determinan ( $R^2$ )

**Ghozali (2018)**, menyatakan bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam rangka menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien korelasi ( $R$ ) memiliki nilai antara -1.00 hingga +1.00. Semakin  $R$  mendekati angka 1.00 maka dapat diartikan hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat semakin kuat dan begitu juga sebaliknya.

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

1. Jika  $K_d$  mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent lemah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Jika  $K_d$  mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent kuat.

Sebagai bahan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan kuat dan lemah, maka dapat berpedoman pada ketentuan berikut ini :

**Tabel 3.2**  
**Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval koefisien	Tingkat pengaruh
0,000 – 0,199	Sangat lemah
0,200 – 0,399	Lemah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat kuat





## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

PT. Mitra Beton Mandiri didirikan pada tanggal 17 Oktober 2008. Dimana mengacu kepada Akta Pendirian Yuliftha Rahim Nomor:AHU 89242.AH.01.01.Tahun2008. Pada awal berdirinya, PT. Mitra Beton Mandiri melayani Proyek Dinas Kimpraswil Pekanbaru dan Proyek Universitas Riau yaitu Pembangunan Gedung Auditorium. Pada tahun berikutnya, perusahaan telah mulai mendapat kepercayaan untuk membantu proyek-proyek dengan skala besar, seperti Pembangunan Sport Center dan SMU Pintar di Kuantan Sengingi dengan instal langsung BP berkapasitas 30 m<sup>3</sup>/jam dan Pembangunan Terminal Penumpang Bandara SSQ II Pekanbaru yang dilaksanakan oleh PT. Wijaya Karya (Persero), Pembangunan GOR Sorolangun di Provinsi Jambi oleh PT. Jaya Konstruksi Manggala Pratama, Tbk., Gedung Ramayana Square oleh PT. Total Bangun Persada, serta Pembangunan RSUD Sijunjung oleh PT. Adhi Karya (Persero) Tbk.

Tidak hanya proyek pemerintah, perusahaan juga mendapat kepercayaan dari sektor swasta pada proyek-proyek besar seperti Pembangunan Hotel Premier di Pekanbaru oleh PT. Sumarjaya, Pembangunan Rusunawa di Pekanbaru oleh PT. Pacific Prestest Indonesia, serta Pembangunan Grand Central Hotel di Pekanbaru oleh UD. Mitra Usaha.

Hingga saat ini, kepercayaan konsumen menjadi nilai penting bagi perusahaan. Perusahaan yang pada awalnya hanya sebagai supplier sekarang telah



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

menjadi bagian dari penyelesaian pekerjaan yang bermutu dan tepat waktu. Proyek-proyek besar dengan tingkat kesulitan tinggi dan jangka waktu penyelesaian yang singkat telah berhasil dilaksanakan dengan hasil yang cukup memuaskan. Seperti pada Proyek PON Riau 2012 yaitu Pembangunan Flyover di Pekanbaru, Pembangunan Infrastruktur Stadion Utama Pekanbaru dan Pembangunan Venue-venue Olahraga lainnya. Di tahun ini perusahaan juga mensupport pekerjaan Pembangunan Apron Bandara SSQ II dengan kontraktor PT. Wijaya Karya (Persero).

Perusahaan juga mampu dalam membantu penyelesaian proyek-proyek diluar Riau dengan melakukan mobilisasi BP perusahaan ke daerah-daerah dimana pembangunan dilaksanakan. Seperti saat ini, perusahaan telah memobilisasi BP Portable 4 unit BP Dry dengan kapasitas masing-masing 30 m<sup>3</sup>/jam untuk Proyek Pembangunan Jalan Tol Kualanamu-Tebing Tinggi di Sumatera Utara, Proyek Pembangunan Irigasi Utama Bahuga D.I Komering di Oku Timur Sumatera Selatan, Proyek Pembangunan Saluran Suplesi di Jabung Lampung, dan Proyek Pembangunan Sarana/Prasarana Pengendalian Banjir Batang Agam Kota Payakumbuh Sumatera Barat.

Berdasarkan keputusan direktorat jenderal pajak nomor AHU 89242.AH.01.01. Tahun 2008 dengan ini menyatakan bahwa PT. Mitra Beton Mandiri dengan nomor pokok wajib pajak (NPWP) 02.886.031.0-218.000 yang beralamat di jalan Raya – Pekanbaru bengkinang KM 19, Rimba Panjang telah terdaftar sejak tanggal 19 Agustus 2009.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## 4.2 Visi Misi Dan Moto PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru

### 4.2.1 Visi

Menjadi penyedia beton berkualitas terkemuka yang paling banyak dipilih oleh perusahaan konstruksi selalu berkembang secara sehat, stabil dan mantap sesuai dengan perkembangan zaman dalam hal meningkatkan nilai perusahaan.

### 4.2.2 Misi

Salah satu perusahaan yang dapat mendukung pembangunan sehingga dapat mendukung kemajuan infrastruktur dan perekonomian daerah. Meningkatkan nilai perusahaan bagi para pemangku kepentingan, menumbuhkan dan memberikan layanan terbaik kepada pelanggan.

### 4.2.3 Motto

“Best Quality and Service For Smart People”

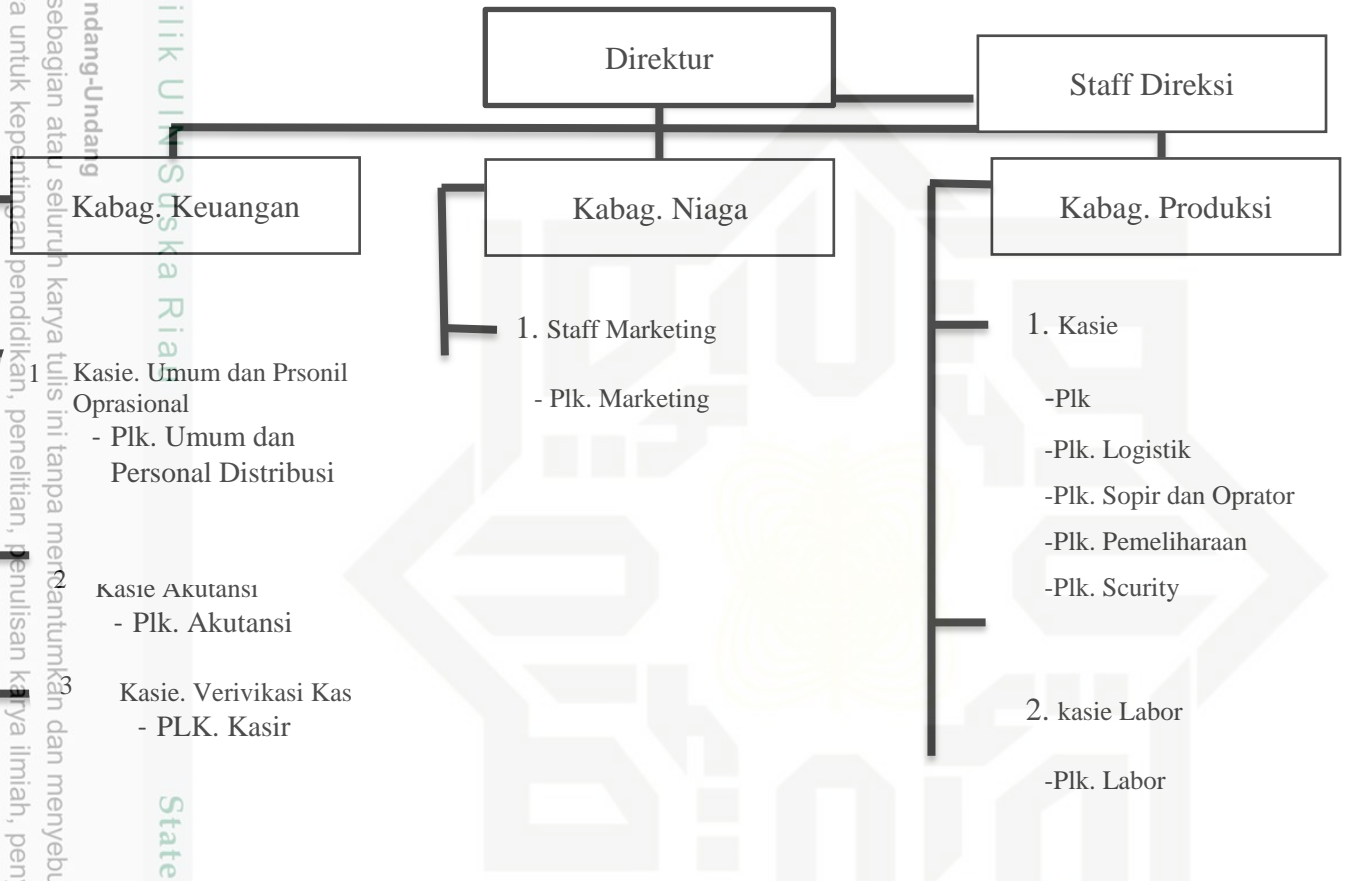
## 4.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi merupakan salah satu unsur penting yang harus dipenuhi oleh setiap organisasi perusahaan karena struktur organisasi merupakan alat untuk melaksanakan tugas, tanggung jawab maupun wewenang yang ada di setiap bidang perusahaan.

Struktur organisasi pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru berbentuk staff dan lini. Struktur organisasi ini banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan lain karena menunjukkan tingkat perintah dari atasan kepada

bawahannya dan tingkat tanggung jawab dari bawahan kepada atasan. Struktur organisasi PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## A. Tugas Dan Wewenang

Adapun uraian tugas dan wewenang dari masing-masing struktur organisasi adalah sebagai berikut:

### 1. Direktur

- a. Mengontrol dan mengawasi seluruh operasional perusahaan.
- b. Menentukan dan menetapkan semua kebijakan intern dan ekstern yang berhubungan dengan operasional perusahaan.
- c. Mengontrol kesehatan likuiditas perusahaan.
- d. Mengontrol dan mengawasi kinerja perusahaan dan SDM.

### 2. Staff Direksi

- a. Mengawasi kinerja operasional perusahaan.
- b. Menganalisis kewajaran setiap transaksi, baik segi biaya harga produksi, biaya penjualan, dan biaya administratif dan umum.
- c. Membuat laporan analisa-analisa kinerja kegiatan operasional perusahaan dan kegiatan pembukuan perusahaan.
- d. Memberikan masukan-masukan yang membangun kepada direktur perihal kegiatan positif dan negatif yang terjadi dalam perusahaan.

### 3. Bagian Keuangan/Akuntansi

#### a. Kepala Bagian Keuangan

Posisi kepala bagian keuangan dipegang langsung oleh direktur sehingga semua tugas dan wewenang dibawah bagian keuangan bertanggung jawab langsung kepada Direktur



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

**b. Kepala Seksi Umum dan Personalia**

1. Melaksanakan rekrutmen, pengangkatan, mutasi, dan promosi, serta demosi karyawan atas usul setiap kepala bagian dengan keputusan Direksi.
2. Mengawasi dan membuat penilaian kinerja karyawan perusahaan.
3. Membuat daftar gaji karyawan.
4. Mengawasi serta menyediakan kebutuhan operasional rumah tangga perusahaan.

**c. Kepala Seksi Akuntansi**

1. Memeriksa kebenaran *voucher* pemindah bukuan/*overbooking* (OB) serta bukti pendukungnya.
2. Melakukan verifikasi pembukuan serta ketertiban administrasi pembukuan perusahaan
3. Melakukan proses pembukuan, sehingga menjadi laporan keuangan.
4. Membuat perhitungan rencana kerja anggaran perusahaan (RKAP).
5. Mengawasi penyimpangan arsip *voucher* pembukuan.
6. Memeriksa kebenaran pembukuan SPT-masa (PPN dan PPh) bulanan dan tahunan.

**d. Pelaksana Akuntansi**

1. Melakukan pembukuan (*entry* data ke komputer akuntansi) tunai dan *non* tunai.
2. Memeriksa kebenaran *voucher* dan kelengkapan bukti pendukung sebelum dilakukan pembukuan.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

3. Membuat voucher pemindah bukuan/*overbooking* (OB) berdasarkan bukti pendukungnya.
4. Melakukan penyimpanan arsip *voucher* pembukuan.
5. Membuat laporan SPT-masa (PPN dan PPh) bulanan dan tahunan.

#### e. Kepala Seksi Verifikasi Kas

1. Melakukan pembayaran tunai atas kwitansi yang sudah di *flat* pejabat yang berwenang.
2. Menarik cek dan atau bilyet giro (BG) sesuai data dan instruksi atasan.
3. Menyimpan uang kas fisik, cek dan BG yang belum jatuh tempo, serta *blanko* cek dan BG.
4. Menyimpan surat-surat penting perusahaan dan surat-surat penting lainnya.
5. Melakukan pembayaran gaji.

#### 4. Bagian Niaga

##### a. Kepala Bagian Niaga

1. Mengajukan usulan rencana kerja anggaran penjualan *Ready Mix Concrete* (RMC) dan *non RMC* pada Direksi.
2. Mengajukan usulan *price list* setiap jenis barang dagangan dan barang produksi pabrik pada Direksi.
3. Melakukan penawaran penjualan pada calon konsumen.
4. Membuat surat perjanjian kerja sama atau surat perjanjian pemasokan barang pada calon konsumen dengan persetujuan Direksi.
5. Melakukan penagihan kepada konsumen.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### b. Staff Marketing

1. Mengajukan usulan Rencana Kerja Anggaran Penjualan *Ready Mix* pada kepala bagian.
2. Mengajukan usulan *price list* setiap jenis RMC kepada kepala bagian.
3. Melakukan penawaran penjualan pada calon konsumen.
4. Membuat *draft* surat perjanjian RMC.
5. Melakukan penagihan kepada konsumen RMC.
6. Menjalin kerja sama/berkoordinasi dengan petugas-petugas operasional pabrik RMC.

#### c. Pelaksana Marketing

1. Menyiapkan kontrak penjualan RMC dan *non* RMC.
2. Menyiapkan laporan penjualan RMC dan *non* RMC.
3. Menyiapkan faktur penjualan.
4. Menyiapkan kwitansi/faktur penagihan.
5. Mengarsipkan jadwal/janji-janji pembayaran hutang oleh konsumen.
6. Membuat *draft* surat perjanjian kerja.

#### 5. Bagian Produksi

##### a. Kepala Bagian Produksi

1. Mengatur dan mengawasi pelaksanaan proses produksi.
2. Mengatur dan mengawasi proses distribusi hasil produksi.
3. Mengatur dan mengawasi persediaan bahan baku dan material lainnya.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4. Mengatur dan mengawasi penggunaan alat-alat produksi.
5. Memimpin proses pekerjaan pemeliharaan peralatan pabrik.
6. Mengatur dan mengawasi ketertiban administrasi pabrik.
7. Memimpin dan menilai kinerja karyawan pabrik.
8. Memimpin proses penelitian dan pengendalian mutu hasil produksi.

#### b. Kepala Seksi Operasional Pabrik

1. Memimpin pelaksanaan proses produksi.
2. Mengawasi penggunaan alat-alat produksi.
3. Memimpin proses pekerjaan perbengkelan.
4. Memimpin dan menilai kinerja karyawan operasional pabrik.

#### c. Pelaksana Administrasi dan Distribusi.

1. Mengawasi pemakaian BBM dan menentukan pekerjaan driver.
2. Menentukan jalur distribusi hasil produksi pabrikasi sampai ke konsumen.
3. Memeriksa kebenaran data administrasi hasil produksi pabrik.
4. Memeriksa kebenaran data administrasi material.
5. Memeriksa kebenaran laporan distribusi pabrikasi.

#### d. Pelaksanaan Administrasi dan Logistik

1. Mencatat jumlah *trip driver* setiap harinya.
2. Mencatat absensi dan lembur karyawan pabrik.
3. Menyiapkan surat pengantar barang hasil produksi.
4. Menyiapkan surat pengantar barang *material* pesanan konsumen.
5. Mencatat setiap jenis barang *material* yang diterima di pabrik.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Mencatat setiap barang yang di distribusikan ke konsumen.
7. Melaporkan jumlah barang ke konsumen pada Seksi Akuntansi.
8. Berwewenang membuat laporan penerimaan *material*.
9. Melaporkan penerimaan *material*, semen, dan lainnya pada Seksi Akuntansi.

**6. Pelaksana Sopir dan Operator**

**a. Sopir**

1. Mengantar dan bertanggung jawab terhadap keselamatan barang material ke konsumen.
2. Mengantar barang hasil produksi pabrikasi ke konsumen.
3. Meminta konsumen untuk menandatangani Surat Pengantar Barang yang diantar.

**b. Operator**

1. Mengoperasikan *Wheel Loader* untuk pembuatan *Ready Mix Concrete* (RMC).
2. Mengoperasikan *Wheel Loader* untuk pemindahan material dan atau pengisian *material* ke *truck*.
3. Menjaga kesiapan alat-alat kerja dalam hal kebutuhan BBM, pelumas lain yang terkait untuk kepastian operasional mesin setiap harinya

**c. Pelaksana Pemeliharaan**

1. Mereparasi peralatan produksi.
2. Memperhatikan atau menanyakan ke operator peralatan yang perlu pemeliharaan dan perbaikan.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

#### d. Security

1. Menanyakan keperluan setiap tamu baru yang belum dikenal.
2. Mengambil tindakan pengamanan preventive terhadap hal-hal yang mencurigakan.

#### e. Kepala Seksi Laboratorium

1. Mengelola proses produksi Ready Mix Concrete (RMC).
2. Mengontrol kesiapan kerja alat-alat RMC (batching plant) untuk dioperasikan.
3. Melakukan trial mix pemakaian material secara teratur.

#### f. Pelaksana Labor

1. Bertanggung jawab terhadap kebersihan dan kesiapan alat-alat kerja RMC (alat-alat labor) untuk dioperasikan.
2. Bekerja sama/berkoordinasi dengan petugas-petugas wheel loader dalam melaksanakan proses produksi.

#### 4.4 Aktivitas Perusahaan

PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru mempunyai beberapa *core* bisnis yang salah satunya bergerak dibidang *Ready Mix Concrete*. Dalam kegiatannya sehari-hari, perusahaan melayani pesanan-pesanan *Ready Mix Concrete* baik dari kontraktor pemerintah, kontraktor swasta maupun masyarakat umum.

Selain memenuhi pesanan berupa *Ready Mix Concrete*, perusahaan juga melayani jasa concrete pump, penjualan semen curah, penjualan material, dan transportasi. Dalam melayani pesanan dari pembeli, para pegawai pada umumnya dan bagian pemasaran pada khususnya selalu melayani calon pembelinya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## BAB VI

### PENUTUP

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru dengan menunjukkan nilai bahwa menyatakan  $t_{hitung} 4,998 > t_{tabel} 2,014$  dan Sig  $0,000 < 0,05$ .
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru dengan menunjukkan nilai bahwa  $t_{hitung} 2,917 > t_{tabel} 2,014$  dan Sig  $0,006 < 0,05$ .
3. Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru dengan menunjukkan nilai bahwa  $F_{hitung} 50,853 > F_{tabel} 4,05$  dengan Sig.  $0,000 < 0,05$  dan dengan Nilai R Square sebesar 0,693 atau 57,1%. Ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja sebesar 69,3%. Sedangkan sisanya sebesar 36,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian 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.

## 6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka beberapa saran pelengkap terhadap perusahaan dan peneliti selanjutnya dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru untuk memperhatikan kondisi dan keadaan lingkungan kerja fisik disekitar perusahaan. Dapat dilihat dari tingkat kebisingan kantor yang dapat mengganggu kinerja karyawan. Selain itu, pihak perusahaan perlu mempertimbangkan Tata ruang kerja agar karyawan memiliki ruangan privasi bagi dirinya sehingga mempermudah karyawan dalam bekerja, misalnya penyimpanan dokumen-dokumen karyawan agar dapat tertata rapi untuk mencapai tujuan perusahaan.
2. Selain lingkungan kerja fisik, Lingkungan kerja non fisik juga harus tetap dijaga baik antara atasan dan bawahan maupun antar sesama karyawan agar dapat terjalin hubungan kerja yang positif yang tentu saja dapat meningkatkan kinerja karyawan, misalnya dengan mengadakan *outbound* bersama semua keluarga karyawan.
3. Karyawan sebaiknya menunjukkan sikap yang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan serta menaati peraturan seperti datang tepat waktu dan pulang dengan waktu yang ditetapkan perusahaan. Dengan adanya rasa tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaannya diharapkan dapat meningkatkan

disiplin kerja yang dimiliki karyawan pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru.

4. Untuk peneliti selanjutnya hendaklah lebih mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan dengan menggunakan analisis data yang berbeda serta menambah jumlah variabel yang lainnya sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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



## DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan Terjemahannya.

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.

Agus Edy Rangkuti et al, (2021) “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Djob Sumatera Utara”, *Konferensi Nasional Sosial dan Engineering Politeknik Negeri Medan*.

Ardana, I komang, dkk. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu; Yogyakarta.

Arikunto, S. (2019). Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka cipta.

Ardansyah dan Wasilawati, 2014. *Pengawasan, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah*. Jurnal Ilmiah, Fakultas Ekonomi Universitas Bandar Lampung.

Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.

Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Prenadamedia Group.

Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

Hasibuan, Malayu SP. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Handoko. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama.

Bandung: Pustaka Setia, Bandung.

Kasmir, (2018). Manajemen sumber daya manusia ( teori dan praktik ). Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.

Kusuma (2022) “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru (Survei Pada Guru SMK Muhammadiyah Tasikmalaya)”, *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan, Vol 2 No. 2*.

Mangkunegara A. A. Anwar Prabu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Remaja Rosdakarya : Bandung.

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

- Nabila, Dara (2023) “*Pengaruh Lingkungan Kerja dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru*”, Skripsi. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim (UIN Suska). Pekanbaru.
- Nur Safitri, Annisa (2022), “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Phapros, Tbk Semarang)”, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol 11 No. 2*.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- S.P.Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Safitri (2021) “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Bogor 2”. *Jurnal Perkusi, Vol 1 No. 1*.
- Samsuddin, Harun. 2018. *Kinerja Pegawai: Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*. Sidoarjo : Indomedia Pustaka.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rafika Aditama.
- Siswanto Bejo. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Sunaryoto Danang. 2015. *Strategi Pemasaran*. Yogyakarta : Center for Academic Publishing Service (CAPS)
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yuliana, Rini (2019) “*Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan*”. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Medan.





N	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Tota	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Tota	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Tota	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	25
2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	3	4	4	4	19
3	5	5	3	4	3	4	4	3	3	5	37	5	5	5	4	5	5	5	4	4	38	5	4	4	5	4	22
4	5	3	3	4	5	4	3	4	3	3	37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	4	4	5	21
5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	3	3	3	4	5	18
6	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48	5	5	4	5	4	5	4	3	3	35	3	5	5	4	3	20
7	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	48	4	4	5	5	5	5	4	5	4	37	4	5	3	5	5	22
8	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	5	5	4	3	20
9	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42	5	3	5	3	3	3	3	5	5	32	5	4	5	5	5	24
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	5	5	5	4	24
11	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	45	5	4	4	5	5	3	4	5	5	35	4	5	4	4	5	22
12	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48	5	3	5	4	5	5	5	5	5	37	5	5	5	5	5	25
13	5	4	5	5	5	3	5	5	3	4	44	5	3	5	4	5	5	5	5	5	37	5	5	5	5	5	25
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	5	4	5	4	5	5	5	5	38	5	3	3	4	5	20
15	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	25
16	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	3	5	4	22
17	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	44	5	3	5	5	4	5	5	3	3	35	3	4	3	3	5	18
18	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48	4	2	4	3	2	2	4	4	4	25	4	4	4	4	4	20
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	3	5	2	5	2	3	5	5	5	30	3	2	3	3	3	14
20	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	44	2	3	3	2	3	2	3	2	2	20	4	3	3	4	4	18
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	5	3	5	2	3	3	2	5	5	28	3	3	3	3	5	17
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	4	5	5	5	5	4	5	5	38	4	4	5	4	4	21
23	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	44	2	2	2	2	2	2	2	2	2	16	4	3	3	3	5	18
24	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45	4	5	4	4	4	4	4	5	4	34	4	4	4	4	4	20
25	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	44	4	5	4	5	4	4	4	4	5	35	5	5	4	5	3	22
26	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	44	4	5	4	5	4	4	4	4	5	35	4	4	4	4	5	21
27	5	3	4	5	4	5	4	4	5	4	43	4	5	4	4	4	4	5	4	4	34	3	4	3	3	5	18
28	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	5	3	3	4	18
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	5	4	4	4	4	4	4	4	34	4	5	4	4	5	22
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	5	4	5	4	4	4	4	5	35	4	5	4	5	4	22
31	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42	3	4	4	4	5	3	3	4	4	30	3	4	3	3	4	17
32	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41	3	3	3	3	3	4	4	3	3	26	4	5	4	4	5	22

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic U

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, atau naskah dinas.



2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic U

33	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	45	2	3	3	3	3	3	3	23	4	5	4	4	5	22
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	3	3	2	3	3	3	23	4	4	4	4	4	20
35	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38	3	3	3	3	3	2	3	23	4	3	4	4	4	19
36	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41	2	3	2	3	2	3	2	20	5	5	4	5	3	22
37	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	45	3	3	2	3	2	3	3	22	4	4	5	4	4	21
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	3	4	3	4	3	4	28	3	5	3	3	4	18
39	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	44	3	4	3	4	3	4	3	28	3	4	3	3	5	18
40	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	45	4	4	3	3	4	3	4	28	5	5	4	5	3	22
41	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	22	2	2	2	3	3	2	2	18	3	2	3	2	3	13
42	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	1	1	2	2	14	2	2	3	2	4	13
43	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	22	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	3	2	3	12
44	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	2	2	2	2	2	2	2	16	1	3	2	3	2	11
45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	3	2	2	2	2	2	3	18	2	2	2	3	2	11
46	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	18	2	2	1	2	1	2	3	15	2	2	2	2	2	10
47	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	1	15	2	2	2	2	2	10
48	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	19	2	1	2	2	2	2	2	14	2	3	3	2	3	13

## BIOGRAFI PENULIS

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*



Syafiq Cahya Ramadhon, lahir di Dumai, 19 November 2001. Penulis merupakan anak tunggal dari pasangan Bapak Syafrizal dan Ibu Rahmadiani. Penulis memulai pendidikan di SDN 022 Jayamukti, Dumai Timur. Kemudian melanjutkan pendidikan ke MTSN 1 Kota Dumai, Kemudian melanjutkan pendidikan ke MAN 1 Kota Dumai dan lulus pada tahun 2019.

Pada tahun 2019, Penulis di terima melalui jalur SBMPTN di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan mengambil jurusan Manajemen S1 dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Dimulai dengan ujian Kompre pada hari Senin, 12 Juni 2023. Selanjutnya Seminar Proposal pada hari Senin, 20 November 2023. Akhirnya pada hari Rabu, 12 Juni 2024 melaksanakan Sidang Munaqasah 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. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru” dengan menyandang gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

*Wassalamu''alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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