

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. RIAU GRAINDO PEKANBARU**

SKRIPSI

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



UIN SUSKA RIAU

OLEH :

RAMADANI
12070121741

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

2024

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : RAMADANI
 NIM : 12070121741
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 KONSENTRASI : MSDM
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : IX (SEMBILAN)
 JUDUL : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. RIAU GRAINDO PEKANBARU

DISETUJUI OLEH :

PEMBIMBING

ENDRIANTO USTHA, SE., MM
 NIP.196909152023211003

MENGETAHUI :

DEKAN
 FAKULTAS EKONOMI
 DAN ILMU SOSIAL



DR. H. MAHYARNI, SE., MM
 NIP.197008261999032001

KETUA PROGRAM STUDI
 S1 MANAJEMEN

ASTUTI MELINDA, SE., MM
 NIP. 197205132007012018



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Nama : Ramadani
 NIM : 12070121741
 Jurusan : S1 Manajemen
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Riau Graindo Pekanbaru
 Tanggal Ujian : 04 Oktober 2024

Tim Penguji

Ketua
Henni Indrayani, SE, M.M
197008021998032003

Penguji 1
Nurlasera, SE, M.M
197306012007102003

Penguji 2
Sehani, SE, M.M
197412112007102004

Sekretaris
Martha Hasanah, SH, MH
198503192020122005

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



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Ramadani
NIM : 12070121741
Tempat/Tgl. Lahir : Empat Balai/ 08 Desember 2001
Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Prodi : Manajemen

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

Pengaruh Lingkungan kerja Dan Disiplin kerja Terhadap
Kinerja karyawan pada PT. Riau Grando Pekanbaru

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut diatas 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, Oktober 2024
Yang membuat pernyataan



Ramadani
NIM. 12070121741

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

RAMADANI
12070121741

Penelitian ini dilakukan pada PT. Riau Graindo Pekanbaru. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Riau Graindo Pekanbaru, baik secara parsial maupun secara simultan. Adapun populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Riau Graindo Pekanbaru yang berjumlah 37 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. Sementara itu R square sebesar 0,512 atau 51,2% Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja . Sedangkan sisanya sebesar 48,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan



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.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. RIAU GRAINDO PEKANBARU

RAMADANI
12070121741

This research was conducted at PT. Riau Graindo 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. Riau Graindo Pekanbaru, both partially and simultaneously. The population in this study were all employees of PT. Riau Graindo Pekanbaru, totaling 37 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 data 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. Meanwhile, R square is 0.512 or 51.2%. This shows that employee performance is influenced by the work environment and work discipline. Meanwhile, the remaining 48.8% was influenced by other variables not observed in this study.

Keywords: Work Environment, Work Discipline and Employee Performance



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

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

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh.

Alhamdulillah Segala puji bagi Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, karena berkat rahmat dan hidayah-Nyalah penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Sholawat beriring salam tidak lupa kita hadiahkan kepada baginda Rasullullah SAW yang telah membawa kita dari alam gelap gulita yang penuh kebodohan kepada alam yang terang menerang yang penuh ilmu pengetahuan. Skripsi yang berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. RIAU GRAINDO PEKANBARU”**, ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada jurusan Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

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

1. Kedua orang tua saya yang menjadi alasan utama saya untuk dapat bertahan dalam setiap proses yang saya jalani selama perkuliahan untuk Ayah Yurmailis dan Ibu Nuraini yang telah memberikan segalanya untuk penulis. Mulai dari dukungan, finansial, kasih sayang, perhatian, serta doa yang tiada henti hingga penulis dapat menyelesaikan studinya sampai sarjana.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

2. Bapak Prof. Hairunnas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Pekanbaru.
4. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I, Bapak Dr. Mahmuzar, SH, MH selaku Wakil Dekan II, Ibu Dr. Hj. Julina, SE., M.Si selaku Wakil Dekan III, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
5. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
6. Bapak Endrianto Ustha, ST, MM selaku pembimbing yang telah meluangkan waktunya dalam membimbing dan memberikan pengarahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Saipul Al Sukri, M.Si. selaku penasehat akademik Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
9. Seluruh Staff dan Tenaga Pendidikan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
10. Kepada Pimpinan dan Karyawan Pada PT. Riau Graindo Pekanbaru yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.

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

Pekanbaru, 04 Oktober 2024

Penulis,

Ramadani
NIM.12070121741

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.5.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	29
2.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	30
2.6 Pandangan Islam	31
2.6.1 Kinerja Dalam Pandangan Islam.....	31
2.6.2 Lingkungan Kerja Dalam Pandangan Islam	32
2.6.3 Disiplin Kerja Dalam Pandangan Islam.....	32
2.7 Penelitian Terdahulu	34
2.8 Kerangka Pemikiran.....	38
2.9 Hipotesis.....	39
2.10 Konsep Operasional Variabel	41
BAB III METODE PENELITIAN	43
3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	43
3.2 Jenis Dan Sumber Data	43
3.2.1 Jenis Penelitian.....	43
3.2.2 Sumber Data.....	44
3.3 Populasi Dan Sampel	44
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	45
3.5 Teknik Analisis Data.....	46
3.6 Uji Kualitas Data.....	47
3.7 Uji Asumsi Klasik.....	48
3.8 Analisis Linier Berganda.....	51
3.9 Uji Hipotesis	52
1.Uji T (Parsial).....	52
2.Uji F (Simultan)	53
3.10 Uji Koefisien Determinan R ²	54
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	55
4.1 Sejarah Singkat PT. Riau Graindo Pekanbaru	55
4.2 Visi dan Misi PT. Riau Graindo Pekanbaru.....	57
4.3 Struktur Organisasi PT. Riau Graindo Pekanbaru	58
4.4 Tugas dan Wewenang	62
4.5 Aktifitas Perusahaan.....	64
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	67
5.1 Hasil Penelitian	67
5.1.1 Karakteristik Responden	67



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

5.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	69
5.2.1 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan(Y).....	70
5.2.2 Analisis Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja(X1).....	72
5.2.3 Analisis Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X2).....	74
5.3 Uji Kualitas Data.....	77
5.3.1 Uji Validitas.....	77
5.3.2 Uji Reliabilitas.....	81
5.4 Uji Asumsi Klasik.....	84
5.4.1 Uji Normalitas.....	84
5.4.2 Uji Multikolinieritas.....	86
5.4.3 Uji Heterokedastisitas.....	87
5.4.4 Uji Autokorelasi.....	88
5.5 Regresi Linier Berganda.....	89
5.6 Uji Hipotesis.....	91
5.6.1 Uji Parsial (Uji T).....	91
5.6.2 Uji Simultan (Uji F).....	93
5.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	95
5.7 Pembahasan.....	96
5.7.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	96
5.7.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	97
5.7.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	97
BAB VI PENUTUP.....	99
6.1 Kesimpulan.....	99
6.2 Saran.....	100
DAFTAR PUSTAKA.....	101
LAMPIRAN.....	103

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Ruang Kerja PT. Riau Graindo Pekanbaru	6
Gambar 1.2 Jarak Mesin Produksi dari Pintu Ruang Kerja PT.Riau Graindo Pekanbaru	7
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Riau Graindo Pekanbaru	59
Gambar 5.1 Hasil Uji Normalitas P-Plot.....	83
Gambar 5.2 Hasil Uji Heterokedastisitas	88

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



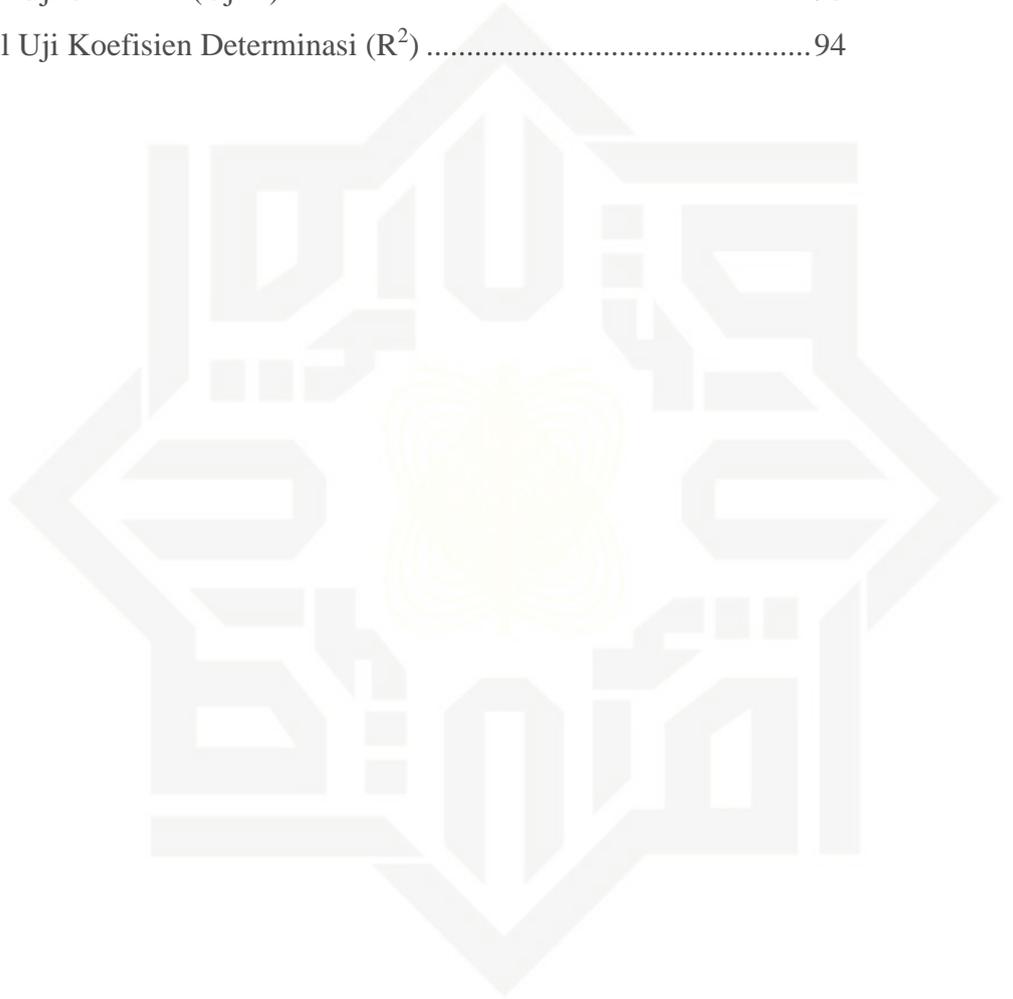
DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Karyawan Pada PT. Riau Graindo Pekanbaru Pada Tahun 2023	2
Tabel 1.2 Data Penilaian Kinerja Pegawai PT. Riau Graindo Pekanbaru Tahun 2019-2023	3
Tabel 1.3 Tabel Laporan Rekapitulasi Sarana prasarana PT. Riau Graindo Pekanbaru Tahun 2019-2023	5
Tabel 1.4 Data Absensi Karyawan PT. Riau Graindo Tahun 2019-2023	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	34
Tabel 2.2 Konsep Operasional Variabel Penelitian	42
Tabel 3.1 Skala Likert	47
Tabel 3.2 Kriteria Pengujian	54
Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Usia.....	67
Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
Tabel 5.3 Responden Berdasarkan Pendidikan	68
Tabel 5.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	69
Tabel 5.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)	70
Tabel 5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja(X1)	71
Tabel 5.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Disiplin kerja (X2).....	75
Tabel 5.8 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	78
Tabel 5.9 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	78
Tabel 5.10 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1).....	79
Tabel 5.11 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1).....	79
Tabel 5.12 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)	80
Tabel 5.13 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)	80
Tabel 5.14 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y).....	82
Tabel 5.15 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y).....	80
Tabel 5.16 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X1)	81
Tabel 5.17 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X1)	81
Tabel 5.18 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X2).....	81
Tabel 5.19 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X2).....	82

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

Tabel 5.20 Hasil Uji Normalitas	84
Tabel 5.21 Hasil Uji Multikolinieritas	85
Tabel 5.22 Hasil Uji Autokorelasi	89
Tabel 5.23 Hasil Regresi Linier Berganda.....	90
Tabel 5.24 Hasil Uji Parsial (Uji T).....	91
Tabel 5.25 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	93
Tabel 5.26 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	94

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



UIN SUSKA RIAU

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner.....	103
Lampiran 2 : Data Responden.....	107
Lampiran 3 : Hasil Uji.....	110



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



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

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu organisasi baik itu perusahaan atau lembaga pemerintah, selalu berusaha agar karyawannya berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan atau instansi dan dapat memberikan kinerja yang terbaik untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Tercapainya tujuan suatu instansi ini tidak selalu diukur oleh seberapa besar pendapatan yang diperoleh melainkan juga dapat di lihat dari sumber daya manusia yang berada di instansi tersebut.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan kebutuhannya (Sondakh, et al., 2023).

Menurut Mangkunegara (2013:67) Kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja seorang karyawan diukur berdasarkan dua aspek utama yaitu kualitas dan kuantitas hasil kerja. Ini berarti bahwa untuk mencapai kinerja yang baik, seorang karyawan harus tidak hanya menyelesaikan tugasnya dengan baik (kualitas), tetapi juga mampu memenuhi jumlah pekerjaan yang diharapkan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

(kuantitas). Selain itu, kinerja tersebut harus sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditentukan, hal ini menunjukkan bahwa pentingnya kesesuaian antara tugas dan harapan perusahaan atau organisasi.

PT. Riau Graindo Pekanbaru adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang percetakan surat kabar, sampai saat ini PT. Riau Graindo tercatat sebagai satu-satunya perusahaan yang khusus mencetak surat kabar. PT. Riau Graindo memproduksi berbagai jenis surat kabar, antara lain : Riau Pos, Dumai Pos, Sagang dan lainnya. PT. Riau Graindo terletak dijalan soebrantas KM 10,5 Panam, Pekanbaru. Berikut ini data jumlah karyawan PT. Riau Graindo berdasarkan jabatannya:

Tabel 1.1
Data Karyawan Pada PT. Riau Graindo Pekanbaru Pada Tahun 2023

No	Jabatan	Jumlah
1.	Staff Direksi	4
2.	Divisi Mesin & Produksi	13
3.	Divisi Cetak Komersial	9
4.	Divisi Umum/Adm/Logistik & Personalia	7
5.	Divisi Keuangan & Fiskal	4
	Total	37

Sumber: PT.Riau Graindo Pekanbaru 2023

Berdasarkan tabel 1.1 tersebut maka dapat diketahui jumlah karyawan berdasarkan jabatan pada PT. Riau Graindo Pekanbaru sebanyak 37 orang yaitu staff direksi berjumlah 4 orang, divisi mesin & produksi berjumlah 13 orang, divisi cetak komersial berjumlah 9 orang, divisi umum /adm / logistik & personalia berjumlah 7 orang, dan divisi keuangan & fiskal berjumlah 4 orang.

Penelitian ini mengambil objek pada PT. Riau Graindo Pekanbaru bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, untuk itu PT. Riau Graindo sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan kinerja. Salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menciptakan disiplin kerja dan lingkungan kerja yang baik dan kondusif. Berikut data penilaian Kinerja karyawan PT. Riau Graindo Pekanbaru dari tahun 2019-2023:

Tabel 1.2
Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Riau Graindo Pekanbaru Tahun 2019-2023

Tahun	Rata-Rata Nilai	Keterangan	Nilai
2019	91	A	91-100 (Sangat Baik) 76-90 (Baik) 61-75 (Cukup) 51-60 (Kurang) ≤ 50 (Buruk)
2020	75	C	91-100 (Sangat Baik) 76-90 (Baik) 61-75 (Cukup) 51-60 (Kurang) ≤ 50 (Buruk)
2021	80	B	91-100 (Sangat Baik) 76-90 (Baik) 61-75 (Cukup) 51-60 (Kurang) ≤ 50 (Buruk)
2022	73	C	91-100 (Sangat Baik) 76-90 (Baik) 61-75 (Cukup) 51-60 (Kurang) ≤ 50 (Buruk)
2023	83	B	91-100 (Sangat Baik) 76-90 (Baik) 61-75 (Cukup) 51-60 (Kurang) ≤ 50 (Buruk)

Sumber : PT. Riau Graindo 2023

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat pada tahun 2019-2023 dalam 5 tahun terakhir laporan data kinerja pegawai pada PT. Riau Graindo Pekanbaru menunjukkan dimana pada tahun 2019 rata- rata nilai sebesar 91, menunjukkan bahwa kinerjanya sangat baik, pada tahun 2020 rata- rata nilai sebesar 75, menunjukkan bahwa kinerjanya cukup baik, dan pada tahun 2021 rata- rata nilai sebesar 80, menunjukkan bahwa kinerjanya baik, pada tahun 2022 rata- rata nilai sebesar 73, menunjukkan bahwa kinerjanya cukup baik, sedangkan pada tahun 2023 rata- rata nilai sebesar 83, menunjukkan bahwa kinerjanya baik.

Data diatas menunjukkan bahawa kinerja karyawan PT. Riau Graindo Pekanbaru masih perlu ditingkatkan agar dapat mencapai target sesuai yang diharapkan PT. Riau Graindo Pekanbaru.

Menurut Enny (2019:56) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan. Karna hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2019) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan di mana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturannya sebagai hasil dari pekerjaan itu sendiri baik secara fisik maupun non-fisik. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik: Meliputi semua kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung atau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

tidak langsung, seperti kebersihan, pencahayaan, suhu, kebisingan, serta pengaturan alat dan ruang kerja.

2. Lingkungan Kerja Non-Fisik : Berkaitan dengan suasana kerja, hubungan antar karyawan, budaya organisasi, serta kondisi psikologis yang dapat memengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, sangat mempengaruhi semangat kerja, kenyamanan, serta efisiensi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja merupakan hal yang penting untuk karyawan dimana mereka setiap hari melakukan kegiatan. Lingkungan kerja yang nyaman, bersih dan bersahabat antara satu karyawan dengan karyawan lainnya. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk semangat dalam meningkatkan kinerjanya, karna mereka merasa nyaman dengan lingkungannya, begitupun sebaliknya jika lingkungan kerja tidak kondusif dan tidak baik maka dapat menurunkan kinerja karyawan.

Tabel 1.3
Rekapitulasi Laporan Sarana prasarana PT. Riau Graindo Pekanbaru
Tahun 2019-2023

Uraian	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023
Alat Pendingin	10 unit	12 unit	8 unit	7 unit	7 unit
Meja	17 unit	17 unit	17 unit	20 unit	20 unit
Komputer	10 unit	8 unit	8 unit	7 unit	6 unit
Kursi	40 unit	37 unit	35 unit	30 unit	26 unit
Lemari	3 unit				

Dari tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa jumlah fasilitas mengalami kenaikan dan penurunan. Jumlah alat pendingin pada tahun 2019-2023

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

mengalami penurunan. Jumlah meja dari tahun 2022-2023 mengalami peningkatan. Jumlah komputer dari tahun 2019-2023 mengalami penurunan, jumlah kursi dari tahun 2019-2023 juga mengalami penurunan. Dan jumlah lemari tidak ada penambahan dari tahun 2019-2023. Dapat disimpulkan bahwa sarana prasarana yang ada di PT. Riau Graindo kurang memadai.



Gambar 1.1 Ruang Kerja PT. Riau Graindo Pekanbaru

Dari gambar diatas terlihat banyaknya arsip yang terletak dilantai dan disekeliling meja karyawan yang sering kali mengganggu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Dokumen yang menumpuk ini dikarenakan kurangnya lemari.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara penulis dengan karyawan PT. Riau Graindo adanya hubungan karyawan dengan karyawan lainnya yang kurang harmonis. Beberapa karyawan kurang bisa bekerjasama, hal ini bisa memperlambat kinerja suatu tim. Ruang kerja yang kurang bersih dan dan tidak tertata rapi, serta adanya suara bising yang mengganggu konsentrasi. Berikut ini gambar jarak ruang kerja dari mesin produksi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Gambar 1.2 Jarak Mesin Produksi dari Pintu Ruang Kerja PT. Riau Graindo Pekanbaru

Dari gambar diatas terlihat bahwa jarak dari mesin produksi ke pintu ruang kerja cukup dekat, hal ini dapat mengganggu konsentrasi karyawan yang diakibatkan oleh adanya suara bising yang timbul dari mesin produksi. Dengan adanya masalah ini maka pekerjaan dapat tertunda dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Fathoni, (2006) dalam (Khaeruman et al., 2021) disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap karyawan yang mematuhi semua peraturan perusahaan seperti, datang dan pulang tepat waktu serta mengerjakan semua pekerjaan dengan baik.

Disiplin kerja menurut Sutrisno (2011) adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku seorang karyawan yang menunjukkan penghargaan, kepatuhan, serta ketaatan terhadap aturan yang berlaku di tempat kerja, baik tertulis maupun tidak tertulis. Selain itu, disiplin ini mencakup kesiapan untuk melaksanakan peraturan tersebut dan kesediaan menerima sanksi bila melanggar kewajiban atau wewenang yang telah diberikan. Dengan kata lain, disiplin kerja mencerminkan kesadaran dan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugas sesuai ketentuan.

Dengan adanya kedisiplinan yang tegas dan jelas maka dapat menimbulkan semangat kerja yang tinggi, sehingga karyawan memiliki rasa kesadaran untuk melaksanakan pekerjaannya. Peraturan yang ada dalam menciptakan tata tertib yang baik disebuah PT. Riau Graindo. Namun pada karyawan PT. Riau Graindo Pekanbaru masih adanya pelanggaran disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan PT. Riau Graindo.

Berikut rekapitulasi absensi PT. Riau Graindo dari tahun 2019-2023 ditunjukkan pada tabel 1.4 :

Tabel 1.4
Data Absensi Karyawan PT. Riau Graindo Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja /Tahun	Terlambat	Tidak Hadir	Cepat pulang	Jumlah Pelanggaran
2019	50	240	49	58	55	162
2020	54	240	60	50	47	157
2021	48	240	66	62	53	181
2022	49	240	58	60	68	186
2023	37	240	67	57	64	188

Sumber : PT. Riau Graindo 2023



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Pada tabel diatas dapat dilihat absensi karyawan dalam 5 tahun terakhir mengalami fluktuasi, dengan jumlah pelanggaran pada tahun 2019 sebanyak 162 pelanggaran, pada tahun 2020 sebanyak 157 pelanggaran, pada tahun 2021 sebanyak 181 pelanggaran, pada tahun 2022 sebanyak 186 pelanggaran, dan pada tahun 2023 sebanyak 188 pelanggaran. Tingkat pelanggaran paling tinggi terjadi pada tahun 2023 sebanyak 188 pelanggaran, sementara pelanggaran paling rendah terjadi pada tahun 2019 sebanyak 162 pelanggaran. Dalam kenyataannya banyak karyawan yang datang terlambat dan juga banyak yang tidak hadir dan pulang lebih awal. Hal ini terbukti dengan adanya data rekapitulasi absensi karyawan PT. Riau Graindo Pekanbaru pada tahun 2019-2023.

Hal ini bisa terus terjadi karena masih kurangnya kesadaran akan pentingnya disiplin terhadap jam kerja oleh karyawan pada PT. Riau Graindo. Apabila hal ini terjadi terus menerus maka kualitas kinerja karyawan juga dapat menurun dan dapat menjadi dampak buruk bagi PT. Riau Graindo.

Berdasarkan pada beberapa penelitian sebelumnya seperti penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Nunu Nurjaya Pada PT. Hazara Cipta Pesona yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona.

Sedangkan penelitian terkait adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di buktikan penelitian dari Gerry Sondakh, dkk. Pada PT Bank Sinarmas Tbk cabang Utama Manado. Hasil penelitian ini mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal tersebut sejalan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dengan hasil deskriptif statistik bahwa karyawan berusaha datang ke tempat kerja tepat pada waktunya. Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, hal tersebut menggambarkan bahwa jika disiplin kerja tinggi dan lingkungan kerja yang menyenangkan serta kondusif, maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal.

Dalam beberapa kajian yang dilakukan para peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif dan searah antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dimana kinerja karyawan akan lebih baik jika lingkungan kerja yang baik dan disiplin kerja yang tinggi. Namun, jika lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan buruk, kinerja mereka akan menurun.

Berdasarkan fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. RIAU GRAINDO PEKANBARU**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah dari latar belakang di atas adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Riau Graindo Pekanbaru?
2. Apakah Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Riau Graindo Pekanbaru?



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3. Apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Riau Graindo Pekanbaru?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Riau Graindo Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Riau Graindo Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Riau Graindo Pekanbaru.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi pihak manajemen PT. Riau Graindo untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Riau Graindo Pekanbaru.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi penulis untuk menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama yang akan datang.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan serta perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama yang akan datang.

1.5 SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika ini berguna untuk memberikan gambaran umum dari pokok permasalahan, secara sistematis susunan proposal ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan pendahuluan yang menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penulisan serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini dijelaskan mengenai landasan teori yang berkaitan dengan teori manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja, disiplin kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi antar variabel dan pandangan islam.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengambilan data, populasi dan sampel, serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini penulis akan menguraikan sejarah singkat, serta gambaran umum kantor yang menjadi obyek dari penelitian.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini diuraikan dan pembahasan untuk menemukan jawaban-jawaban atas masalah dari penelitian.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab penutup dimana penulis akan mengambil beberapa kesimpulan dan saran sehubungan dengan hasil penelitian.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017) manajemen sumber daya manusia ialah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Afandi,(2018) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Sutrisno, (2021) manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atau pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki fungsi sebagai berikut :

1. Perencanaan (*Human Resource Planning*)

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Pengorganisasian (*Organization*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

3. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan untuk mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan 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.

pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.



2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Definisi Kinerja Karyawan

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

Menurut Mangkunegara, (2013) kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Sedangkan Afandi (2018:84) mendefinisikan kinerja adalah suatu konsep yang mencakup tiga aspek, yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*). Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan atau organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai pegawai sesuai dengan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan berdasarkan pengalaman dan kesungguhan serta ketepatan waktu.

2.2.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:208) indikator – indikator kinerja adalah sebagai

1. Kualitas (Mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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.

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.

2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016:189) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Pengetahuan

Pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil kerja yang baik, dengan demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.

5. Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

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

7. Gaya Kepemimpinan

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

8. Budaya Organisasi

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

9. Kepuasan Kerja

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

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.

Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

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

13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Enny (2019:56) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Sedarmayanti (2019) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya sebagai perseorangan maupun sebagai



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

kelompok.

Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

2.3.2 Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator-indikator dan dimensi lingkungan kerja menurut Afandi (2018:71) yaitu dimensi pencahayaan, dengan indikator lampu penerangan tempat kerja dan jendela tempat kerja, dimensi warna, dengan indikator tata warna dan dekorasi, dimensi suara, dengan indikator bunyi music dan bunyi mesin pabrik, bengkel, dimensi udara dengan indikator suhu udara dan kelembaban udara.

Menurut Sedarmayanti (2018:45) dalam (Munardi et al., 2021) dimensi dan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1) Lingkungan Kerja Fisik

a. Pencahayaan

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

b. Sirkulasi ruang kerja

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

bagi kesehatan tubuh.

- c. Tata letak ruang

Penataan letak ruangan kerja yang baik akan lebih mendorong terciptanya kenyamanan karyawan dalam bekerja.

- d. Dekorasi

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 untuk bekerja.

- e. Kebisingan

Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

- f. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

- a. Hubungan dengan pimpinan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

masing-masing.

- b. Hubungan sesama rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

Berbagai macam indikator yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan indikator-indikator lingkungan kerja yaitu

- 1) Pencahayaan
- 2) Suhu Udara
- 3) Kebisingan
- 4) Fasilitas
- 5) Tata letak ruang
- 6) Kebersihan
- 7) Hubungan dengan rekan kerja

2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2019) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja , diantaranya adalah:

- 1) Penerangan/cahaya ditempat kerja
- 2) Temperatur/suhu udara ditempat kerja
- 3) Kelembaban ditempat kerja
- 4) Sirkulasi udara ditempat kerja
- 5) Kebisingan ditempat kerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- 6) Getaran mekanis ditempat kerja
- 7) Bau tidak sedap ditempat kerja
- 8) Dekorasi ditempat kerja
- 9) Musik ditempat kerja
- 10) Tata warna ditempat kerja
- 11) Keamanan ditempat kerja

2.3.4 Jenis- Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Enny, (2019) menyatakan bahwa jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni, (1) lingkungan kerja fisik, dan (2) lingkungan kerja non fisik.

1). Lingkungan kerja Fisik

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

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan. Seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan lain-lain.
 - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhikondisi manusia, misalnya: temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.
- #### 2). Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun



hubungan sesama rekan kerja, atau pun berhubungan dengan bawahan.

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Definisi Disiplin Kerja

Disiplin Kerja adalah Disiplin akan menjadikan seseorang dapat membedakan hal- hal apa saja yang seharusnya dilakukan, yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan dan yang tidak seharusnya dilakukan (Agustini, 2020)

Disiplin kerja menurut Sutrisno, (2011) adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Fathoni, (2006) dalam (Khaeruman et al., 2021), disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap karyawan yang mematuhi semua peraturan perusahaan seperti, datang dan pulang tepat waktu serta mengerjakan semua pekerjaan dengan baik.

Hasibuan (2005:193) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, ia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan pekerjaan dengan baik, mematuhi peraturan dan norma-norma berlaku. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik jika sebagian besar karyawan menaati peraturan yang ada.

2.4.2 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2020:107) Beberapa indikator disiplin itu adalah sebagai berikut:

- 1) Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.
- 2) Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
- 3) Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
- 4) Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
- 5) Tanggung jawab, yaitu kesediaan karyawan mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

2.4.3 Jenis – Jenis Disiplin Kerja

Menurut Agustini, (2020:90) di dalam perusahaan terdapat 3 jenis disiplin kerja, yaitu:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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) Disiplin Preventif yaitu disiplin yang bertujuan untuk mencegah karyawan berperilaku yang tidak sesuai dengan peraturan. Tindakan tersebut mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan.
- 2) Disiplin Korektif, Yaitu disiplin yang bertujuan agar karyawan tidak melakukan pelanggaran yang sudah dilakukan. Jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner.
- 3) Disiplin Progresif yaitu disiplin yang bertujuan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan tetapi juga memungkinkan manajemen untuk memperbaiki kesalahan memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

2.4.4 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2011:100) Faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan oleh perusahaan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

2) Ada atau tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua karyawan akan memperhatikan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang tidak merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3) Ada atau tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seseorang karyawan melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan sesuai dengan tingkatan pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan melakukan hal yang serupa.

5) Ada atau tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

6) Ada atau tidaknya perhatian terhadap karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar dan dicarikan solusi.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a. Saling Menghormati
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktu nya
- c. Sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan penting.
- d. Memberitahu apabila ingin meninggalkan tempat kerja (izin) kemana dan untuk urusan apa walaupun kepada bawahan sekalipun.

2.5 Pengaruh Antar Variabel

2.5.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016) salah satu yang menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Menurut (Laili & Irbayuni, 2022) terdapat pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan..

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Suasana kerja yang nyaman harus diperhatikan seperti kebisingan mesin produksi, fasilitas yang menunjang proses produksi, dan suhu temperatur pada ruang produksi. Dengan keadaan lingkungan kerja yang kurang nyaman menjadikan karyawan merasa tidak bisa berlama – lama pada ruangan produksi serta tentunya memberikan pengaruh akan kinerja dari karyawan.

Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang ada seperti suhu ruangan, tingkat kebisingan, dan fasilitas kerja mampu menjadikan karyawan bersemangat dalam melaksanakan tanggung jawab maupun tugas yang telah diberikan oleh perusahaan sehingga nantinya perusahaan juga mendapatkan keuntungan hasil kinerja karyawan yang maksimal berupa hasil produksi yang maksimal pula.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan lingkungan kerja yang bagus tentunya dapat memberikan rasa nyaman serta rasa bangga akan lingkungan kerja yang bagus sehingga berdampak untuk bisa semangat dalam penyelesaian tugas.

2.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016) salah satu yang menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Menurut Wachidah & Luturlean, (2019). Terdapat hubungan yang signifikan di antara variabel kinerja dengan disiplin kerja. Sebenarnya apabila di telaah, disiplin kerjalah yang mempengaruhi kinerja karyawan, artinya semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sitar Kasim Riau

Disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin kerja yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan dapat dicapai dengan meningkatkan prestasi kerja dan kinerjanya. Tingkat kedisiplinan karyawan yang tinggi akan berdampak pada pencapaian target perusahaan, di mana pekerjaan tidak akan tertunda karena tepat waktu dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi menunjukkan seberapa besar rasa tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan mereka.

2.6 Pandangan Islam

2.6.1 Kinerja Dalam Pandangan Islam

Surat Al-Ahqaaf ayat 19

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang Telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.” (Al-Qur’an surat Al-Ahqaaf ayat 19)

Dijelaskan dalam ayat tersebut bahwa Allah pasti akan membalas setiap tindakan manusia berdasarkan apa yang mereka lakukan. Ini berarti bahwa jika seseorang melakukan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik bagi organisasinya, mereka akan menerima hasil yang baik juga dan akan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Pelajaran yang dapat diambil dari ayat di atas bahwa setiap orang yang bekerja akan mendapatkan balasan yang sesuai dengan 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.

2.6.2 Lingkungan Kerja Dalam Pandangan Islam

Dalam lingkungan kerja islami, manusia hidup bersama untuk saling mengisi dan melengkapi satu sama lain dalam peran mereka dalam menjaga lingkungannya. Semua makhluk hidup memiliki hak yang sama terhadap alam atau lingkungan sekitarnya, dan manusia diberi hak untuk memanfaatkan sumber daya alam yang tersedia bagi mereka. Larangan Allah merusak lingkungan dalam (QS.Al-A'raf Ayat 56) Allah SWT berfirman:

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

Artinya : “Dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi setelah (diciptakan) dengan baik. Berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut dan penuh harap. Sesungguhnya rahmat Allah sangat dekat kepada orang yang berbuat kebaikan.”

(Al-Qur'an surat Al-A'raf ayat 56)

2.6.3 Disiplin Kerja Dalam Pandangan Islam

Disiplin dalam agama Islam sangat dianjurkan dan bahkan diwajibkan. Manusia memerlukan aturan atau tata tertib untuk memastikan bahwa segala sesuatu berjalan sesuai dengan aturan yang ada. Selain itu, agama Islam memerintahkan pengikutnya untuk selalu mengikuti peraturan Allah yang telah ditetapkan. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT (QS. An-Nisa' Ayat 59) sebagai berikut:

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

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

Ayat diatas menunjukkan bahwa disiplin tidak hanya berarti tepat waktu, tetapi juga mengikuti dan mematuhi semua aturan yang berlaku, melakukan tugas yang diberikan, dan tidak melakukan semua larangan yang telah ditetapkan. Agar bisa konsisten menerima ridho Allah SWT, dalam ayat ini juga diimbau untuk konsisten mengikuti hukum dan jalan yang lurus.

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

2.7 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Model Analisis	Hasil
1.	(Sondakh et al., 2023) Jurnal Productivity, Vol. 4 No. 1, 2023., Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi 2023.	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sinarmas Tbk cabang Utama Manado	Lingkungan Kerja (X1) Disiplin Kerja(X2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linear berganda	Berdasarkan analisis dari penelitian ini, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sinarmas Tbk cabang utama Manado
2.	(Ade Apriliyani & Natal Indra, 2024) Master Manajemen Vol. 2, No.3 Agustus 2024 Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta	Lingkungan Kerja (X1) Disiplin Kerja(X2) Kinerja Karyawan (Y)	analisis regresi linear berganda	Berdasarkan Hasil penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syaif Kasim Riau

No	Peneliti	Judul	Variabel	Model Analisis	Hasil
3.	(Pradipta & Musadad, 2022) Fakultas Ekonomi Universitas Singaperbangsa, Karawang 2022	Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Galih Estetika Indonesia	Disiplin Kerja(X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh parsial lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Galih Estetika Indonesia secara signifikan.
4.	(Septiawan & Heryanda, 2021) Jurnal Manajemen dan Bisnis. Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Indonesia 2021	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Puspa.	Lingkungan Kerja (X1) Disiplin Kerja(X2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV Puspa.
5.	(Daspar, 2020) Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis. Universitas Pelita Bangsa 2020	Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Motor	Lingkungan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Disiplin Kerja(X3) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Peneliti	Judul	Variabel	Model Analisis	Hasil
6.	(Sari, Putri Novia 2023) Jurnal Bisnis, Logistik dan Supply Chain Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Institut Bisnis dan Informatika (IBI) 2023	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Security Operations Group Indonesia	Lingkungan Kerja (X1) Disiplin Kerja(X2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Security Operation Group Indonesia
7.	(Nurjaya, Nunu 2021) Jurnal Ilmiah Nasional. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nasional, Jakarta 2021	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona	Disiplin Kerja(X1) Lingkungan Kerja (X2) Motivasi Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	analisis dengan menggunakan regresi linear berganda	Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona baik secara parsial, maupun secara simultan.

No	Peneliti	Judul	Variabel	Model Analisis	Hasil
8.	(Laili & Irbayuni, 2022) Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.	Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT. Magnesium Gosari Internasional Gresik	Disiplin Kerja(X) Lingkungan Kerja (X1) Kinerja Karyawan (Y)	analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. (2) Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan

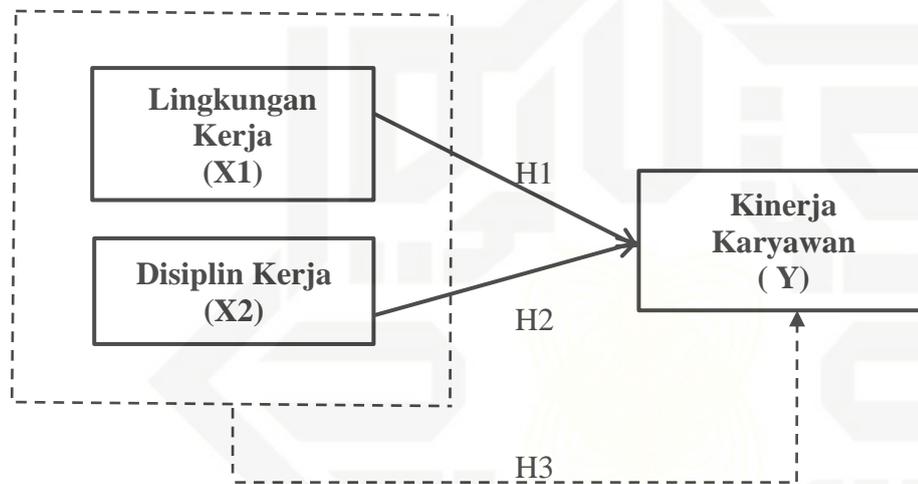
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.8 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2016), kerangka pemikiran ini memberikan penjelasan singkat tentang gejala-gejala yang menjadi masalah. Berikut ini adalah ringkasan dari kerangka pemikiran penelitian ini. Tujuan dibentuknya kerangka berfikir adalah untuk membuat penulis lebih mudah menemukan data di lapangan.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber: Enny (2019)

Keterangan :

—————> : Pengaruh antar variabel

- - - - -> : Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y secara simultan

Berdasarkan gambar 2.1 di atas dapat dijelaskan bahwa variabel penelitian ini terdiri dari tiga variabel. Dua variabel tergolong independen yakni lingkungan kerja dan disiplin kerja serta variabel dependen berupa kinerja karyawan.

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

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



2.9 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban toritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris (Sugiyono, 2017).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan rasa nyaman dalam bekerja pada setiap pegawai, rasa nyaman pada pegawai juga dapat mempengaruhi hasil kinerja pegawai. Maka dari itu setiap instansi harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi keberlangsungan kerja pegawai dan yang dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sondakh et al., 2023), (Laili & Irbayuni, 2022), (Pradipta & Musadad, 2022), (Ade Apriliyani & Natal Indra, 2024) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu:

H1: Diduga Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Riau Graindo Pekanbaru.

Sebuah instansi atau perusahaan harus menerapkan rasa kedisiplinan pada setiap karyawan, disiplin dapat membantu kinerja seseorang dan juga perusahaan dalam melakukan suatu pekerjaan. Ketika rasa kedisiplinan muncul pada diri karyawan, karyawan tersebut dapat bekerja secara efektif dan efisien serta dapat membantu meningkatkan hasil kerja perusahaan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, loyalitas, dan ketertiban terhadap peraturan instansi atau organisasi dan norma sosial yang berlaku. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Seiptiiawan & Heiryanda, 2021), (Nurjaya, Nunu 2021), (Sarii, Putrii Novia 2023), (Daspar, 2020) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu:

H2: Diduga Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Riau Graindo Pekanbaru.

Lingkungan kerja dan disiplin kerja merupakan faktor penting dalam membentuk kinerja karyawan. Karena kedua variabel tersebut mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang pada akhirnya akan memperoleh hasil positif atau negatif bagi instansi. Ketika terjadi kesalahan pada lingkungan kerja contohnya sebuah perusahaan memfasilitasi alat kerja karyawan maka ini dapat menjadi mempermudah karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang diberikan, hal ini dapat dikaitkan dengan kedisiplinan karyawan yaitu karyawan yang menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Hasilnya juga berdampak positif bagi kinerja karyawan dan perusahaan.

Menurut (Ade Apriliyani & Natal Indra, 2024), (Sondakh et al., 2023), (Pradipta & Musadad, 2022) Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil yang positif dan signifikan 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 pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis terakhir dalam penelitian ini yaitu:

H3: Diduga Lingkungan kerja dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Riau Graindo Pekanbaru.

2.10 Konsep Operasional Variabel

Operasional Variabel adalah Konsep menjadi kata kata untuk menggambarkan perilaku atau gejala yang diamati dan di uji kebenarannya.

Menurut Sugiyono (2017:38) dalam penelitian ini ada dua variabel yang digunakan yaitu variabel-variabel bebas dan terikat. Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (*Independent Variabel*) Merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan dan timbulnya variabel terikat (*Dependent Variabel*) dalam penelitian ini menjadi variabel bebas adalah:
 - 1) Lingkungan Kerja (X1)
 - 2) Disiplin Kerja (X2)
2. Variabel terikat (*Dependent Variabel*) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh apa yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tabel 2.2
Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
1.	Kinerja(Y)	Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai oleh pekerja dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kasmir (2016:182)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas (Mutu) 2. Kuantitas (jumlah) 3. Waktu (jangka waktu) 4. Penekanan biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan antar karyawan Kasmir (2016:208)	Likert
2.	Lingkungan Kerja (X1)	lingkungan kerja adalah keseluruhan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedarmayanti (2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pencahayaan 2. Suhu Udara 3. Kebisingan 4. Fasilitas 5. Tata Ruang Kerja 6. Kebersihan 7. Hubungan dengan rekan kerja Sedarmayanti(2019) Afandi (2018)	Likert
3.	Disiplin Kerja (X2)	Disiplin Kerja adalah Disiplin akan menjadikan seseorang dapat membedakan hal- hal apa saja yang seharusnya dilakukan, yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan dan yang tidak seharusnya dilakukan. Agustini (2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat kehadiran 2. Tata cara kerja 3. Ketaatan pada atasan 4. Kesadaran bekerja 5. Tanggung jawab Agustini (2020)	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini di laksanakan pada PT. Riau Graindo yang beralamat di Desa Sidomulyo Barat, Kecamatan Tampan, Panam, Pekanbaru, tepatnya di KM 10.5 dari pusat Kota Pekanbaru. PT. Riau Graindo Pekanbaru berdiri pada 17 Januari 1997. Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan November Tahun 2023 sampai bulan Mei 2024.

3.2 Jenis Dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Penelitian

Jenis data dibedakan menjadi 2 menurut (Sugiyono, 2017), yaitu kualitatif dan kuantitatif.

1. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, skema, dan gambar. Data kualitatif adalah data yang tidak dinyatakan dalam bentuk angka melainkan berupa kata, kalimat, gambar atau grafik.

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif merupakan data yang dianalisis secara statistik. Data tersebut dapat berupa angka atau skor dan biasanya diperoleh dengan menggunakan alat pengumpul data yang jawabannya berupa rentang skor atau pertanyaan yang diberi bobot.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif yang membahas tentang pengaruh antar variabel.

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

3.2.2 Sumber Data

Sumber data yang akan digunakan untuk menganalisis penelitian menurut Sugiyono (2016:137) yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari tanggapan responden terhadap pertanyaan dalam wawancara dan kuesioner. Data primer juga dapat disebut sebagai data yang diperoleh secara langsung dari dokumen perusahaan, seperti sejarah perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan elemen lain yang relevan dengan penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperlukan untuk mendukung hasil penelitian, dan ini berasal dari literatur, artikel, dan sumber lainnya yang berhubungan dengan topik penelitian. Data ini biasanya diperoleh dari laporan-laporan penelitian terdahulu.

3.3 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2008)) populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Riau Graindo Pekanbaru yang berjumlah 37 orang.

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

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2008). Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi.

Jika jumlah populasi terlalu besar, maka peneliti dapat mengambil sebagian dari jumlah total populasi. Sedangkan untuk jumlah populasi kecil sebaiknya seluruh populasi digunakan sebagai sumber pengambilan data.

Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah seluruh karyawan PT. Riau Graindo yang berjumlah sebanyak 37 orang yang akan dijadikan sampel jenuh dalam penelitian ini.

Menurut Sugiono, (2019) sampling jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian dijadikan sampel.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data informasi dalam penelitian ini dilakukan dengan:

1. Angket (Kuesioner)

Menurut Sugiyono (2008) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.



Dalam kuesioner ini digunakan skala likert yang terdiri dari sangat setuju, setuju, cukup, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skala likert adalah skala yang dirancang untuk memungkinkan responden menjawab berbagai tingkat pada setiap objek yang diukur.

2. Wawancara

Menurut Sugiyono (2015:72) wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam satu topik tertentu.

3. Observasi

Menurut Sugiyono (2010) Observasi merupakan suatu metode atau cara untuk menganalisis dan melakukan pencatatan yang dilakukan secara sistematis, tidak hanya terbatas dari orang, tetapi juga objek-objek yang lain. Observasi penelitian ini yaitu mengamati secara langsung fenomena yang terjadi pada disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Riau Graindo Pekanbaru.

3.5 Teknik Analisis Data

1. Skala Pengukuran Data

Teknik pengukuran data pada penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial yang terjadi (Sugiyono, 2017). Untuk mengukur variabel diatas digunakan skala likert sebanyak lima tingkat dan dengan point di setiap tingkatnya , seperti pada tabel berikut

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tabel 3.1
Skala Likert

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

2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis pengolahan data yang diperoleh dari daftar pertanyaan berupa kuisioner kedalam bentuk angka-angka perhitungan dengan metode statistik. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS.

3. Analisis Deskriptif

Analisis data yang juga digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Deskriptif. Analisis Deskriptif adalah analisis tentang karakteristik dari suatu keadaan objek yang akan diteliti. Analisis ini mengemukakan data-data responden seperti jenis kelamin, usia, atau pekerja. Dalam penelitian ini, analisis deskriptif juga diperoleh melalui pertanyaan terbuka atau wawancara.

3.6 Uji Kualitas Data

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

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

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016), uji validitas adalah suatu metode untuk mengukur apakah suatu instrumen atau kuesioner dapat benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas menunjukkan sejauh mana instrumen penelitian sesuai dengan konsep yang diukur, dan seberapa akurat hasil dari pengukuran tersebut.

Validitas digunakan untuk menentukan hubungan antara butir-butir (variabel) yang diukur satu sama lain. Dengan ketentuan :

- a. Jika nilai r hitung (correlated/total indikator) $> r$ tabel, alat ukur dianggap valid
- b. jika nilai r hitung $< r$ tabel, alat ukur dianggap tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Ghozali (2006), adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Tujuan uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah alat pengumpulan data telah menunjukkan tingkat keakuratan, ketepatan, atau konsistensi dalam menyampaikan gejala tertentu dari sekelompok individu, maupun dilakukan pada waktu yang berbeda.

Menurut Malhotra (2003), koefisien alpha yang dapat diterima diatas 0,6. Apabila besarnya Cronbach's Alpha lebih besar dan 0,60 maka instrumen dalam penelitian ini reliabel/ handal.

3.7 Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dilakukan untuk menguji kualitas data sehingga data diketahui keabsahannya dan menghindari terjadinya estimasi bias. Pengujian



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

asumsi klasik ini menggunakan empat uji, yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

1. Uji Normalitas

Purnomo (2017:108) menyatakan bahwa uji normalitas digunakan pada model regresi untuk menentukan apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi paling baik ketika distribusi data normal atau hampir normal. Kolmogorov pada SPSS dapat digunakan untuk menguji keadaan normal. Tujuan uji ini adalah untuk menilai signifikansi nilai residu atau perbedaan yang ditemukan selama penyelidikan dan memastikan apakah distribusinya abnormal atau normal.

Menurut Machali (2015) bahwa tes normalitas dilakukan dengan menggunakan uji kolmogorov-smirnov dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Signifikansi $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.
- b. Signifikansi $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi secara normal.

Selain itu, dengan memeriksa distribusi data (titik) pada sumbu diagonal grafik, grafik normal P-P Plot regresi residual yang dinormalisasi dapat digunakan untuk mendeteksi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menentukan apakah model regresi menemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi menganggap bahwa variabel bebas tidak memiliki hubungan linier satu sama lain. Karna, jika terjadi hubungan linier antar variabel bebas akan membuat



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

prediksi atas variabel terikat menjadi bias karena terjadi masalah hubungan di antara para variabel bebasnya (Ghozali, 2011).

Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

3. Heterokedastisitas

Melnurut (Ghozali, 2018), uji heterokedastisitas mencari bukti ketidaksetaraan varian antara residu pengamatan yang berbeda dalam model regresi. Heterokedastisitas adalah keadaan di mana varian pengamatan residual dari satu pengamatan pengamatan lainnya tetap. Menurut Ghozali (2011:105) untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas maka digunakan dasar analisis sebagai berikut:

- a. Jika titik-titiknya membentuk pola tertentu yang teratur maka diindikasikan terdapat masalah heterokedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titiknya menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hasilnya tidak terdapat masalah heterokedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Menurut (Ghozali, 2018) Autokorelasi merupakan kolerasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 times series pada waktu yang berbeda. Autokolerasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi linier ada kolerasi antara kesalahan pengganggu pada periode t jika ada berarti autokolerasi.

Dalam penelitian keberadaan autokolerasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut :

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

3.8 Analisis Linier Berganda

Menurut Ghozali, (2018) analisis Regresi Linier Berganda adalah salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam analisis regresi variabel yang mempengaruhi disebut independent variabel (variabel bebas) dan variabel yang mempengaruhi disebut dependent variabel (variabel terikat). Jika dalam persamaan regresi hanya terdapat salah satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka disebut sebagai regresi sederhana, sedangkan jika variabel bebasnya lebih dari satu maka disebut sebagai persamaan regresi berganda.

Analisis regresi berganda dilakukan dalam penelitian ini karena jumlah variabel independent lebih dari satu sedangkan alat yang akan digunakan adalah Software SPSS versi 25. Formulasi untuk regresi berganda adalah sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = Disiplin Kerja

b₁ = Koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja

b₂ = Koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja

e = Error

3.9 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian dan bukan merupakan jawaban empiris (Ghozali, 2018)

1. Uji T (Parsial)

Uji statistik t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas berpengaruh secara individu mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Uji ini dilakukan untuk mengukur tingkat signifikan atau tingkat signifikan masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikat dalam model regresi, dengan ketentuan menggunakan tingkat signifikan 5%



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dengan uji 2 sisi atau 0,05. Suatu variabel akan memiliki pengaruh yang berarti jika:

- a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig < a$ maka, H_0 ditolak, H_a diterima, artinya terdapat pengaruh secara parsial antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Riau Graindo Pekanbaru.
- b. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig > a$ maka, H_0 diterima, H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Riau Graindo Pekanbaru.

2. Uji F (Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen secara bersama – sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Analisis uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F tersebut harus ditentukan tingkat kepercayaan dan derajat kebebasan = $n-(k+1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun nilai alfa yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05. Di mana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < a$ maka H_0 ditolak, H_a diterima, artinya terdapat pengaruh secara simultan antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Riau Graindo Pekanbaru.
- b. Apabila $F_{hitung} < F$ atau $Sig > a$ maka H_0 diterima, H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh secara simultan antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Riau Graindo

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Pekanbaru.

3.10 Uji Koefisien Determinan R²

Uji koefisien determinasi berganda (R²) digunakan untuk menentukan seberapa besar kontribusi variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y. Ghazali (2012) menyatakan bahwa koefisien determinasi (R²) adalah metrik untuk mengevaluasi seberapa baik model menjelaskan variabel dependen. Kisaran nilai untuk koefisien determinasi adalah 0 hingga 1. Ada sedikit ruang untuk variabel independen untuk menjelaskan varian dalam variabel dependen ketika nilai R² rendah. Sebaliknya, skor mendekati 1 (satu) berarti bahwa variabel independen menyediakan hampir semua informasi yang diperlukan untuk meramalkan variabel dependen. Tabel di bawah ini menjelaskan tingkat korelasi nilai R.:

Tabel 3.2
Kriteria Pengujian

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0% - 19,99%	Sangat Lemah
20% - 39,99%	Lemah
40% - 59,99%	Sedang
60% - 79,99%	Kuat
80% - 100%	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono(2018)


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat PT. Riau Graindo Pekanbaru

PT. Riau Graindo Pekanbaru berdiri pada 17 Januari 1997, yang beralamat di Desa Sidomulyo Barat, Kecamatan Tampan, Panam, Pekanbaru, tepatnya di KM 10.5 dari pusat Kota Pekanbaru. Bersama PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru atau lebih dikenal Riau Pos. Berdirinya PT. Riau Graindo ini karena adanya gagasan dari beberapa orang nakhoda PT. Riau Pos yang pada waktu itu ingin mendirikan penerbit khusus untuk koran Riau Pos.

Harian Pagi Riau Pos ini, pertama terbit pada tahun 1987 berdasarkan SIUPP (Surat Izin Usaha Penerbitan Pers) No.51/SK/Menpen/SIUPP/A/A/1987. Pada waktu itu diterbitkan oleh Yayasan Riau Makmur yang didirikan dengan Akte Notaris Syawal Sultan Diatas. Yayasan tersebut diketahui oleh Soeripto, Gubernur Riau saat itu. Di dalamnya terdapat sejumlah pengurus lainnya, seperti H Zuhdi SH (sekretaris), H Abdul Kadir MZ, Asparaini Rasyad, Umar Umayah, Herman Djunaidi, Ruskin Har, dan lainnya.

Dan pada 17 Januari 1997 itulah PT. Riau Graindo Pekanbaru mulai menerbitkan Riau Pos setiap harinya. Pada awalnya PT. Riau Graindo hanya mencetak koran Riau Pos saja, tapi sekarang sudah banyak koran lokal maupun tabloid yang dikeluarkan tiap harinya oleh PT. Riau Graindo ini. Seperti Riau Pos, Pekanbaru Pos, Dumai Pos, Pekanbaru MX, Koran Riau, dan juga tabloid mingguan ataupun bulanan 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.

Berdasarkan perjalanan waktu selanjutnya, perusahaan ini semakin berkembang, seiring dengan membaiknya kinerja perusahaan. Dilihat dari awal berdirinya perusahaan ini hanya bermodalkan perakitan yang minim yaitu dua unit mesin cetak, Haris v eks tempo, tetapi sebagian peralatan pendukungnya harus di cari di Pekanbaru, tetapi berkat kinerjanya dan manajemen sejak awal adalah kebersamaan dan kerja keras, maka PT. Riau Graindo Pekanbaru dapat bertahan hingga saat ini.

PT. Riau Graindo Pekanbaru juga merupakan salah satu perusahaan penerbitan yang berada di bawah payung Riau Pos Group (RPG) yang berpusat di Pekanbaru. Saat ini, RPG memiliki beberapa penerbitan dan anakperusahaan, selain harian pagi Riau Pos terdapat lebih kurang 23 media cetak yang tergabung media Riau Pos Group diantaranya Pekanbaru Pos, Pekanbaru MX, Dumai Pos, Sagang/Majalah budaya, Padang Express, Pos Metro Padang, Sumut Pos, PosMetro Medan, Batam Pos, Pos Metro Batam, Batam Express dan terbitan - terbitan lainnya. Selain itu, perusahaan anak RPG yang non media, adalah provider Sumatera Net Pekanbaru, perusahaan travel Patria Melintas Buana Pekanbaru, PT. Riau Graindo (Percetakan Pekanbaru), PT. Ripos Bintana Pers (Percetakan Batam), PT. Graindo Media tama (Percetakan Padang), PT. Medan Graindo (Percetakan Medan), perusahaan distribusi Media Prodis Pekanbaru serta beberapa media elektronik seperti Rtv, Batam Tv. Padang Tv dan beberapa Tv daerah lainnya.

Untuk memenuhi keinginan yang semakin lama semakin tinggi agar mendapat hasil yang lebih bagus dan baik maka PT. Riau Graindo telah memiliki



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2 jenis mesin cetak Koran yaitu:

- 1) Mesin DGM yang dibuat oleh Negara amerika dengan kecepatan mesin kurang 30.000 eks/jam.
- 2) Mesin Gost Community yang dibuat oleh Negara jerman dengan mesin lebih kurang 30.000 eks/jam.

Penggunaan mesin dalam produksi untuk mendorong proses produksi yang sistimatis mampu menghasilkan kualitas dan kuantitas yang diinginkan untuk meningkatkan profit. Untuk memperoleh mutu cetak Koran yang berkualitas dan efektif maka pihak PT. Riau Graindo sengaja membuat pesanan kertas dari PT. Adi Prima, selain itu mutunya bagus pengirimannya lebih efisien dan tepat waktu.

4.2 Visi dan Misi PT. Riau Graindo Pekanbaru

Kekuatan Utama dari manajemen Graindo Pekanbaru sejak awal adalah kebersamaan dan kerja keras. Semangat yang ditopang oleh kehandalan jaringan Jawa Pos Media Group yang memberi peluang agar PT Graindo Pekanbaru bisa tumbuh dan berkembang melalui prinsip-prinsip tumbuh bersama, bersama anak- anak perusahaan lainnya.

Kerja keras dan tumbuh bersama dalam kebersamaan, akhimya memang memberikan hasil kinerja yang cukup menggembirakan. Graindo pertama kali menerbitkan koran Riau Pos dimulai dengan oplah 2.500 eksamplar terus merangkak hingga sekarang sudah mencapai 28.000 eksamplar per hari. Ini tak lain disebabkan oleh hasil cetak koran Riau Pos yang bersih dan bagus. Beranjak dari sinilah PT Graindo menjadi percetakan yang menjadi percontohan koran



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

maupun tabloid pada saat itu hingga sekarang.

Dari uraian konteks di atas hal yang terpenting adalah keberhasilan PT Graindo mempertahankan keberadaannya sebagai sebuah Perusahaan penerbit yang terus terbit dan tidak pernah absen. Artinya dengan menerbitkan beberapa koran dan tabloid baik yang ada di Riau maupun yang datang dari luar Riau seperti Sumatera Barat, Jambi dan Medan secara terus menerus dari tahun ketahun, maka PT Graindo sudah berhasil menembus mitos yang dulunya mengatakan bahwa di Riau tidak pernah ada percetakan yang bisa berumur panjang, sebab orang-orang Riau tak mampu mengelola surat kabar baik dan profesional, meskipun Riau daerah yang kaya raya dan rakyatnya cukup mampu.

Visi

Adapun Visi PT. Riau Graindo Pekanbaru selalu mengutamakan kepuasan dalam menyajikan cetakan yang baik dan menjadi perusahaan percontohan kedepannya.

Misi

Adapun misi PT. Riau Graindo Pekanbaru adalah Menjadi Percetakan ini tidak hanya sebuah percetakan saja, tetapi juga sebagai sebuah kekuatan Riau di bidang ekonomi, dan juga sebagai sebuah lokomotif pembangunan.

4.3 Struktur Organisasi PT. Riau Graindo Pekanbaru

Didalam suatu perusahaan baik besar maupun kecil, tentulah mempunyai organisasi yang merupakan wadah untuk menampung bermacam-macam fungsi elemen yang berbeda tapi saling bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Struktur organisasi yang disusun oleh perusahaan harus



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

memungkinkan adanya koordinasi usaha antara semua unit organisasi dalam mengambil tindakan-tindakan yang dapat mencapai tujuan umum. Untuk itu struktur organisai yang disusun oleh perusahaan haruslah fleksibel dalam arti memungkinkan adanya penyesuaian-penyesuaian tanpa harus mengadakan perubahan total yang dapat mengganggu jalannya operasional perusahaan.

Organisasi merupakan proses menetapkan dan mengelompokkan pekerjaan yang akan dilakukan, merumuskan dan melimpahkan tanggungjawab dan wewenang dengan maksud untuk memungkinkan organisasi bekerja dengan efektif dan efisien.

Organisasi sebagai sarana bagi perusahaan untuk pencapaian tujuan, harus disusun dengan tepat, cermat, serta teliti sehingga dapat mendukung segala aktifitas perusahaan, dengan adanya organisasi sebuah perusahaan menjadi tempat atau sarana untuk melakukan aktifitas perusahaan dan tidak terjadinya penumpukan tugas terhadap masing-masing fungsi dalam perusahaan tersebut. Cerminan agar garis perintah tugas, kewajiban dan wewenang serta tanggung jawab digambarkan dalam struktur organisasi.

Struktur organisasi yang tepat sangat membantu mengembangkan kerja sama dan mempersiapkan suatu rangka dasar pekerjaan, sehingga anggota organisasi dapat bekerja sama dengan efisien dan efektif. Dari sudut pandang manajemen yang baik, struktur organisasi garis mempunyai bentuk dan tujuan nyata serta mudah dipahami oleh setiap organisasi. Dengan demikian struktur organisasi tersebut akan berjalan dengan baik dalam membantu tercapainya tujuan organisasi secara umum.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

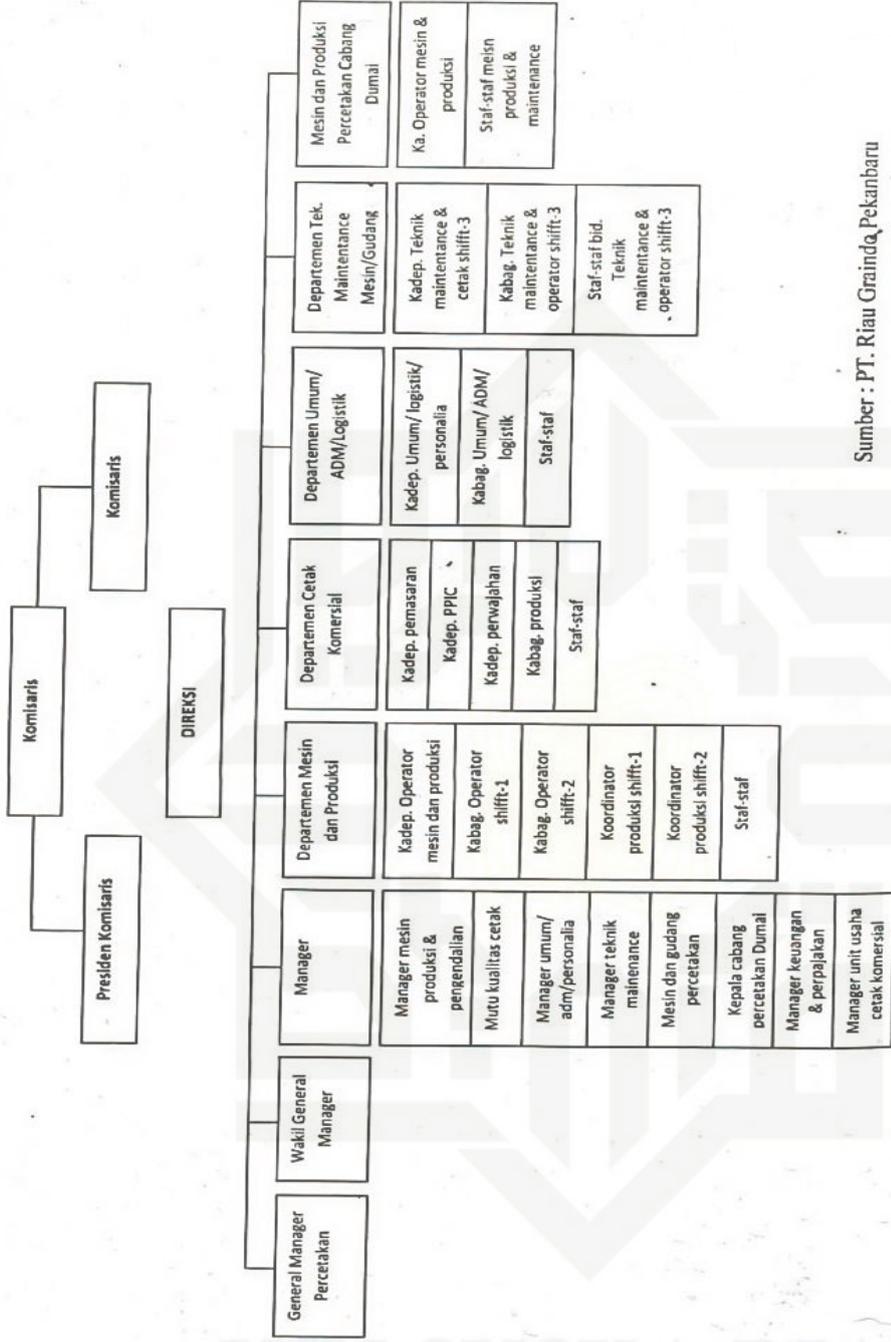
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

Struktur organisasi yang diterapkan oleh PT. Riau Graindo adalah struktur garis (line) dan staf. Struktur ini menghubungkan secara vertical antara atasan dan bawahan. Struktur organisasi dibuat sedemikian rupa agar perusahaan dapat menciptakan suatu kondisi kerjasama yang baik antara bagian dan saling mendukung untuk pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi tersebut.

Setiap tahun PT. Riau Graindo mengalami perubahan struktur, mulai dari jajaran manajemen hingga ke staf atau karyawan itu berguna sebagai motifasi bagi karyawan dan regenerasi di jajaran perusahaan. Adapun susunan struktur organisasi di tahun 2022 pada PT. Riau Graindo pekanbaru adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Riau Graindo Pekanbaru



Sumber : PT. Riau Graindo Pekanbaru

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



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

4.4 Tugas dan Wewenang

Uraian tugas dan wewenang dari masing-masing jabatan di PT. Riau Graindo Pekanbaru adalah sebagai berikut :

1. Komisaris Utama

Komisaris utama yang merupakan perwakilan dari pemegang saham mayoritas yang secara struktural merupakan pimpinan dewan komisaris bagai wakil dari pemegang saham. Komisaris utama merupakan kekuasaan tertinggi didalam perusahaan. Tugas dan wewenang :

- 1) Mengepalari dewan komisaris
- 2) Mengesahkan sistem dan prosedur hubungan kerja antara para direksi, manajer dan sebagainya.
- 3) Mengangkat dan memberhentikan direksi.

2. Komisaris

Komisaris berkedudukan sebagai pemilik perusahaan atau orang-orang yang diangkat untuk mewakili pemilik perusahaan. Karena itu komisaris bisa berjumlah lebih dari satu orang, biasanya dihimpun dalam dewan komisaris. Kepemilikan para komisaris diaktualisasikan melalui penguasaan atas modal atau saham di perusahaan tersebut. Tugas dan wewenang :

- 1) Menangani fungsi pengawasan terhadap roda perusahaan.
- 2) Mengesahkan sistem dan prosedur hubungan kerja antara direksi manajer dan sebagainya.
- 3) Mengangkat dan memberhentikan direksi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Direktur utama bertanggung jawab terhadap kegiatan dan operasi perusahaan secara umum. Secara garis besar dapat disebut bahwa tugas direktur utama adalah membuat keputusan tentang arah dan kebijakan perusahaan berdasarkan rencana perusahaan dan bekerja sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan perusahaan.

Direktur utama juga mengawasi jalannya perusahaan sesuai dengan prosedur didalamnya, perkembangan usaha perusahaan serta keuangan perusahaan. Selain itu juga menerima pertanggungjawaban atas pekerjaannya yang dilakukan oleh bawahannya kepada komisaris utama dan komisaris sekaligus mempertanggungjawabkan hasil usaha dan kegiatan perusahaan pada Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS).

4. General Manager

Direktur adalah orang yang diangkat oleh dewan komisaris untuk melaksanakan operasional perusahaan sehari-hari, dengan kata lain fungsi manajemen perusahaan dikendalikan langsung oleh seorang direktur yang pada suatu saat harus bertanggungjawab kepada dewan komisaris. Direktur ini juga memiliki tugas untuk mewakili perusahaan terhadap pihak luar.

1) Divisi Produksi

Divisi Produksi merupakan divisi yang bertugas untuk mengawasi jalannya proses percetakan koran. Kepala bagian produksi ini membawahi bagian mesin, bagian industri, bagian binder, (merangkap dan menjilid) dan bagian gudang atau perlengkapan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

2) Divisi Umum

Divisi umum adalah divisi yang diberi tugas untuk mengatur dan mengawasi masalah administrasi perkantoran yang meliputi penanganan terhadap jurnal cetak, pencatatan material masuk dan material keluar, pengorderan barang dan masalah surat menyurat.

3) Divisi Keuangan

Divisi ini bertanggung jawab terhadap bidang akuntansi dan pengolahan keuangan perusahaan termasuk pencatatan dan pelaporan. Dalam menjalankan tugasnya, divisi ini dibantu bagian administrasi keuangan dan bagian kasir.

4) Divisi Pra Cetak

Divisi ini bertanggungjawab untuk menangani pekerjaan pembuatan koran, baik dari film maupun kalkir yang nantinya akan dilanjutkan pada plat koran.

4.5 Aktifitas Perusahaan

Sebagaimana yang penulis jelaskan terdahulu PT. Riau Graindo adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang percetakan surat kabar, sampai saat ini PT. Riau Graindo tercatat sebagai satu-satunya perusahaan yang khusus mencetak surat kabar. PT. Riau Graindo memproduksi berbagai jenis surat kabar, antara lain : Riau Pos, Dumai Pos, Sagang dan lainnya.

Dalam memproduksi surat kabar ini, PT. Riau Graindo melakukan beberapa tahap dalam proses produksi, dimulai dari penerimaan data hingga menghasilkan koran yang siap untuk dipasarkan. Tahap yang dilalui PT. Riau Graindo dapat dijelaskan dibawah ini.

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.

Proses produksi PT. Riau Graindo dimulai dari data yang diserahkan oleh masing-masing penerbit. Data yang diperoleh bersumber dari wartawan yang mencari, meliput dan menyimpulkan berita kedalam bentuk tulisan yang jelas, mudah dimengerti dan benar. Lalu data-data ini diseleksi dan diedit dibagian redaksi untuk menghasilkan berita terbaik. Setelah data terkumpul, data ini diserahkan oleh masing-masing penerbit kepada PT. Riau Graindo untuk dicetak. Data yang diserahkan tersebut terlebih dahulu ditata kemudian didesain bentuk Koran (lay out) yang diterbitkan, setelah itu hasil lay out dicetak diatas kertas kalkir yang berfungsi seperti film dan sebuah kamera.

Lay out yang sudah jadi ini lalu ditempatkan dalam sebuah plat cetak yang berisi bahan kimia. Plat cetak ini akan dimasukkan kedalam mesin pencetak koran yang dalam proses percetakan kertas dimulai dari sini. Adapun kegiatan yang dilakukan PT. Riau Graindo dibagian ADM mulai pukul 09.00 wib sampai 16.00 wib, antara lain

- 1) Merekap koran-koran untuk atasan dan karyawan untuk persiapan rapat
- 2) Persiapan dan merekap kwitansi
- 3) Menyusun kwitansi dan merekap dokumen-dokumen kedalam fail
- 4) Merekap jurnal-jurnal dan mencatat pada buku yang bersangkutan
- 5) Mengisi mutasi saldo awal kas bank
- 6) Mengisi bukti kas masuk dan bukti kas keluar
- 7) Mengisi bukti bank masuk dan bukti bank keluar
- 8) Mengisi order cetak
- 9) Mengisi bukti pembayaran cetak koran

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- 10) Mengisi bukti tanda terima barang
- 11) Mengisi nota pemesanan barang
- 12) Membuat rekap absen karyawan
- 13) Mengisi slip setoran
- 14) Mengarsip bukti-bukti kedalam file
- 15) Mengirimkan faximile
- 16) Mengelola buku jurnal
- 17) Menggunakan program aplikasi Microsoft excel
- 18) Menggunakan program page maker untuk membuat macam-macam bukti transaksi
- 19) Menggunakan media komunikasi yang tersedia
- 20) Mempersiapkan komputer dan paket program pengolahan angka
- 21) Mengoperasikan paket program aplikasi word

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Riau Graindo Pekanbaru dengan menunjukkan nilai bahwa menyatakan Diketahui $t_{hitung} 3,436 > t_{tabel} 2,032$ dan $Sig 0,002 < 0,05$.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Riau Graindo Pekanbaru dengan menunjukkan nilai bahwa $t_{hitung} 2,374 > t_{tabel} 2,032$ dan $Sig 0,023 < 0,05$.
3. Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Riau Graindo Pekanbaru dengan menunjukkan nilai bahwa $F_{hitung} 17,853 > F_{tabel} 4,12$ dengan $Sig. 0,000 < 0,05$ dan dengan Nilai R Square sebesar 0,512 atau 51,2%. Ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan pada PT. Riau Graindo Pekanbaru dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja sebesar 51,2%. Sedangkan sisanya sebesar 48,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, ada pun saran dari peneliti yang dapat diberikan berkaitan dengan judul adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan pimpinan PT. Riau Graindo Pekanbaru, harus tegas kepada karyawan yang tidak mengikuti peraturan, seperti terlambat dan cepat pulang dan memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan supaya karyawan berusaha untuk lebih menghargai waktu dan bertanggung jawab terhadap semua pekerjaannya agar kinerja karyawan meningkat.
2. Diharapkan PT. Riau Graindo Pekanbaru menyediakan fasilitas yang lebih memadai yaitu pada lingkungan kerja fisiknya seperti alat pendingin ruangan, komputer, kursi, meja, dan lemari untuk arsip serta menjaga kebersihan ruangan dengan standar yang tinggi, termasuk area kerja, dan toilet.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk lebih mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan dengan analisis data yang berbeda dan variabel yang lainnya untuk menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.



DAFTAR PUSTAKA

- Ade Apriliyani, & Natal Indra. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta. *MASMAN : Master Manajemen*, 2(3), 25–34. <http://doi.org/10.59603/masman.v2i3.435>
- Afandi Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Nusa Media.
- Agustini F, (2020). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Pres
- Al-Qur'an dan Terjemahan
- Daspar, D. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 159–166. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.31>
- Gerry, Areros, Sondakh, W. A., & Ventje, T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sinarmas Tbk cabang Utama Manado. *Jurnal Productivity*, 4(1), 55–60.
- Ghozali I (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. UNDIP
- Hasibuan S.P Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Juliansyah Noor. (2011). *Metode Penelitian*. Prenada Media Group.
- Kasmir, K., & SE, M. M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Khæruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- Laili, K., & Irbayuni, S. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT. Magnesium Gosari Internasional Gresik. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2), 1020–1025. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i2.2109>
- Enny M (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBRAHA Manajemen Press.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rodaskarya Offset.
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt National Finance. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 336. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12371>

Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>

Pradipta, A. R., & Musadad, A. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di pt. galih estetika indonesia. *Kinerja*, 18(4), 554–562. <https://doi.org/10.30872/jkin.v18i4.10193>

Pratama, A. N. (2016). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RAZER BROTHERS*.

Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4698>

Sari, P. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Logistik Dan Supply Chain (BLOGCHAIN)*, 3(1), 11–17. <https://doi.org/10.55122/blogchain.v3i1.552>

Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Refika Aditama.

Septiawan, I. P. A., & Heryanda, K. K. (2021). Effect of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 174. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i2.27513>

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.

Sutrisno, E. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Kencana Prenada Media Group* (p. 244). Kencana.

Wachidah, L. N., & Luturlean, B. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3 (2), 44–62. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp51-57>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3. KUESIONER

A. Lingkungan Kerja (X1)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Tingkat penerangan ruangan kerja di PT. Riau Graindo sudah sangat memadai					
2.	Suhu udara dalam ruangan kerja saya sangat mendukung kenyamanan					
3.	Lokasi dan ruang kerja saya terjaga dari kebisingan					
4.	Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan berfungsi dengan baik dan memadai					
5.	Saya bisa bergerak leluasa di dalam ruang kerja					
6.	Ruang kerja saya selalu dalam keadaan bersih dan rapi.					
7.	Hubungan sesama karyawan di PT. Riau Graindo sangat baik satu sama lain					



B. Disiplin Kerja (X2)

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
Tingkat kehadiran						
1.	Saya selalu masuk kerja tepat pada Waktunya					
2.	Saya pulang dari kantor sesuai dengan jam Kantor					
Tata cara kerja						
1.	Saya selalu menggunakan tanda pengenal dalam bekerja					
2.	Saya selalu menjaga tingkah laku yang baik dalam lingkungan pekerjaan					
Ketaatan pada atasan						
1.	Saya menaati atasan sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku					
2.	Saya selalu bersikap dan bertingkah laku sopan kepada atasan					
Kesadaran bekerja						
1.	Saya akan ditegur oleh atasan jika saya bermalas-malasan untuk bekerja					
2.	Saya tidak menunda-nunda pekerjaan agar hasil kinerja saya baik					
Tanggung jawab						
1.	Saya dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab Saya					
2.	Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

C. Kinerja Pegawai (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
Kualitas (mutu)						
1.	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik					
2.	Saya memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan					
Kuantitas (jumlah)						
1.	Pekerjaan yang saya lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan					
2.	Penambahan tugas atau tanggung jawab tidak memengaruhi kuantitas pekerjaan yang dapat diselesaikan karyawan.					
Waktu (jangka waktu)						
1.	Saya dapat mempergunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja					
2.	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah ditentukan.					
Penekanan biaya						
1.	Penekanan biaya yang diterapkan perusahaan tidak berdampak negatif pada kinerja karyawan.					
2.	Penekanan biaya di perusahaan tidak menyebabkan penurunan kualitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan.					
Pengawasan						
1.	Saya melakukan pekerjaan dengan baik walaupun tanpa pengawasan					
2.	Dengan adanya pengawasan saya akan merasa lebih bertanggung jawab atas Pekerjaan					
Hubungan antar karyawan						
1.	Ketika ada pekerjaan yang harus dikerjakan bersama rekan kerja dapat diselesaikan dengan baik.					
2.	Saya sering melakukan kerjasama dengan Pegawai lain					

Lampiran 2 : Data Responden

Tabel Tabulasi Lingkungan Kerja (X1)

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Total
1	5	5	5	5	5	5	5	35
2	5	4	5	4	3	4	5	30
3	4	5	5	5	5	5	5	34
4	5	5	4	5	4	5	5	33
5	5	5	5	5	4	4	4	32
6	5	5	5	5	5	5	5	35
7	5	5	5	4	5	5	5	34
8	5	4	5	4	5	3	4	30
9	4	5	5	3	5	3	5	30
10	5	5	5	5	5	5	5	35
11	5	5	5	5	5	5	5	35
12	2	5	3	3	5	3	5	26
13	5	5	5	5	5	5	5	35
14	5	5	5	5	5	5	5	35
15	5	5	5	5	5	3	4	32
16	3	5	4	5	4	5	4	30
17	5	5	5	5	5	5	5	35
18	5	5	5	4	5	4	5	33
19	5	4	5	4	5	3	4	30
20	4	3	5	5	5	3	5	30
21	5	5	5	5	5	5	5	35
22	5	4	5	5	5	5	5	34
23	5	4	5	5	4	4	5	32
24	5	5	5	5	5	5	5	35
25	3	5	4	3	5	4	4	28
26	3	2	2	3	2	4	2	18
27	3	3	2	3	2	2	3	18
28	1	1	2	2	1	2	1	10
29	2	1	2	1	2	2	2	12
30	5	3	2	2	3	3	2	20
31	3	4	3	3	2	2	5	22
32	4	4	4	4	2	4	3	25
33	2	3	4	3	2	5	4	23
34	5	3	2	3	3	5	2	23
35	1	1	1	1	2	1	1	8
36	1	2	2	2	1	1	1	10
37	1	1	1	1	2	1	1	8

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 Tabulasi Disiplin Kerja (X2)

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Total
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	45
3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48
4	5	4	5	5	5	3	4	5	5	4	45
5	5	4	4	5	3	5	5	5	4	5	45
6	3	5	5	3	5	4	3	4	3	4	39
7	3	4	5	4	2	5	4	3	5	3	38
8	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	44
9	3	5	2	5	3	5	5	4	5	5	42
10	5	5	3	5	3	3	5	5	3	5	42
11	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	46
12	3	5	5	2	5	5	3	3	3	2	36
13	2	5	2	5	2	4	3	5	4	4	36
14	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48
15	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	48
16	3	5	4	5	3	5	2	5	3	5	40
17	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
18	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	46
19	3	4	5	5	5	5	5	3	5	5	45
20	5	5	5	2	4	3	5	5	5	5	44
21	2	4	2	5	1	2	5	3	4	2	30
22	2	4	3	5	2	5	5	2	5	3	36
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
25	3	5	3	5	5	4	5	5	2	5	42
26	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48
27	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	46
28	5	4	5	3	5	4	5	5	4	5	45
29	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	46
30	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32	5	4	2	5	5	3	5	3	5	4	41
33	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	40
34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
35	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	12
36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
37	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10



Tabel Tabulasi Kinerja Karyawan (Y)

No	Y1 1	Y1 2	Y1 3	Y1 4	Y1 5	Y1 6	Y1 7	Y1 8	Y1 9	Y1 10	Y1 11	Y1 12	Total
1.	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	55
2.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
3.	3	5	3	5	5	3	4	5	3	5	5	4	50
4.	5	4	5	4	5	5	3	5	5	3	5	3	52
5.	5	5	5	5	5	5	2	5	5	3	5	5	55
6.	5	3	5	2	5	2	5	3	5	5	4	4	48
7.	5	4	2	1	3	5	2	5	2	1	5	2	37
8.	2	5	1	5	2	2	1	1	2	5	1	4	31
9.	3	2	2	1	3	2	1	1	2	1	3	1	22
10.	3	2	2	1	3	2	1	1	2	1	3	1	22
11.	3	5	3	5	4	5	5	5	5	5	3	5	53
12.	1	2	1	2	5	1	2	2	3	2	5	2	28
13.	5	3	5	3	5	2	5	5	3	5	5	2	48
14.	2	3	5	3	4	4	5	1	2	2	3	2	36
15.	5	2	3	1	5	2	2	4	2	5	3	5	39
16.	2	4	3	5	2	2	5	1	1	2	5	5	37
17.	4	2	5	5	4	5	1	2	3	2	4	1	38
18.	2	5	1	5	1	5	2	3	3	2	2	3	34
19.	2	4	2	3	3	2	4	2	2	4	2	5	35
20.	5	5	5	2	2	4	2	5	1	2	1	1	35
21.	4	5	5	4	4	1	2	5	4	5	2	5	46
22.	1	4	2	5	4	4	3	4	2	5	2	2	38
23.	2	2	3	2	2	3	3	5	1	5	2	5	35
24.	5	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	34
25.	2	3	2	3	2	3	5	2	3	3	2	3	33
26.	5	5	2	1	5	2	2	4	2	2	3	2	35
27.	2	3	4	3	3	2	3	2	2	3	2	5	34
28.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
29.	2	1	2	3	3	4	3	2	2	3	4	5	34
30.	5	2	3	5	2	5	2	2	2	3	2	3	36
31.	1	5	3	4	2	2	5	3	5	2	4	2	38
32.	5	3	3	3	4	3	3	3	2	4	2	3	38
33.	4	3	4	4	5	2	1	2	2	2	5	2	36
34.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
35.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
36.	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	14
37.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Lampiran 3 : Hasil Uji

UJI VALIDITAS

1. LINGKUNGAN KERJA (X1)

No	Variabel	Item Pertanyaan	Nilai Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
1.	Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,809	Valid
2.		X1.2	0,896	Valid
3.		X1.3	0,911	Valid
4.		X1.4	0,900	Valid
5.		X1.5	0,837	Valid
6.		X1.6	0,763	Valid
7.		X1.7	0,882	Valid

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	23,35	56,123	,809	,956
X1.2	23,35	55,345	,896	,949
X1.3	23,32	54,947	,911	,948
X1.4	23,46	55,977	,900	,949
X1.5	23,43	55,808	,837	,954
X1.6	23,51	58,201	,763	,959
X1.7	23,35	54,790	,882	,950

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Variabel	Item Pertanyaan	Nilai Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
1.	Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,822	Valid
2.		X2.2	0,785	Valid
3.		X2.3	0,744	Valid
4.		X2.4	0,703	Valid
5.		X2.5	0,760	Valid
6.		X2.6	0,792	Valid
7.		X2.7	0,798	Valid
8.		X2.8	0,835	Valid
9.		X2.9	0,754	Valid
10.		X2.10	0,861	Valid

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	36,68	93,614	,822	,942
X2.2	36,41	98,026	,785	,944
X2.3	36,62	95,464	,744	,946
X2.4	36,32	98,447	,703	,947
X2.5	36,70	94,715	,760	,945
X2.6	36,49	96,479	,792	,943
X2.7	36,30	95,826	,798	,943
X2.8	36,46	94,977	,835	,941
X2.9	36,46	98,255	,754	,945
X2.10	36,43	93,863	,861	,940

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3. KINERJA KARYAWAN

No	Variabel	Item Pertanyaan	Nilai Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
1.	Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,564	Valid
2.		Y1.2	0,644	Valid
3.		Y1.3	0,699	Valid
4.		Y1.4	0,566	Valid
5.		Y1.5	0,691	Valid
6.		Y1.6	0,553	Valid
7.		Y1.7	0,556	Valid
8.		Y1.8	0,708	Valid
9.		Y1.9	0,704	Valid
10.		Y1.10	0,638	Valid
11.		Y1.11	0,590	Valid
12.		Y1.12	0,577	Valid

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	32,41	135,470	,564	,897
Y1.2	32,32	135,670	,644	,893
Y1.3	32,59	132,803	,699	,890
Y1.4	32,46	136,700	,566	,897
Y1.5	32,27	133,703	,691	,890
Y1.6	32,65	137,901	,553	,897
Y1.7	32,78	137,674	,556	,897
Y1.8	32,62	131,131	,708	,889
Y1.9	32,89	135,377	,704	,890
Y1.10	32,59	134,470	,638	,893
Y1.11	32,49	136,590	,590	,895
Y1.12	32,57	135,530	,577	,896

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

UJI RELIABILITAS

1. Lingkungan Kerja (X1)

Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	7	0,959	Reliabel

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,959	7

2. Disiplin Kerja (X2)

Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	10	0,949	Reliabel

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,949	10

3. Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan	12	0,902	Reliabel

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,902	12

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

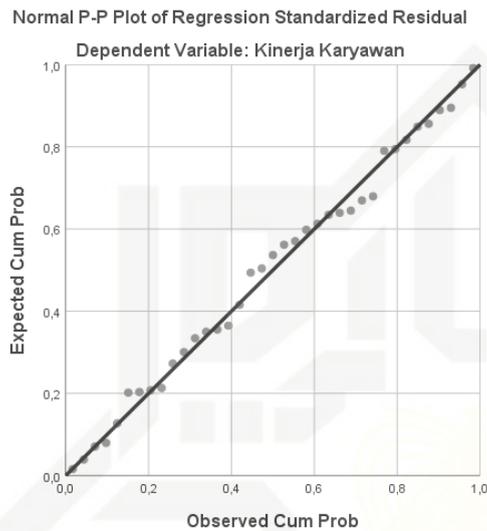
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

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

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

UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	8,63818296
Most Extreme Differences	Absolute	,072
	Positive	,072
	Negative	-,061
Test Statistic		,072
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

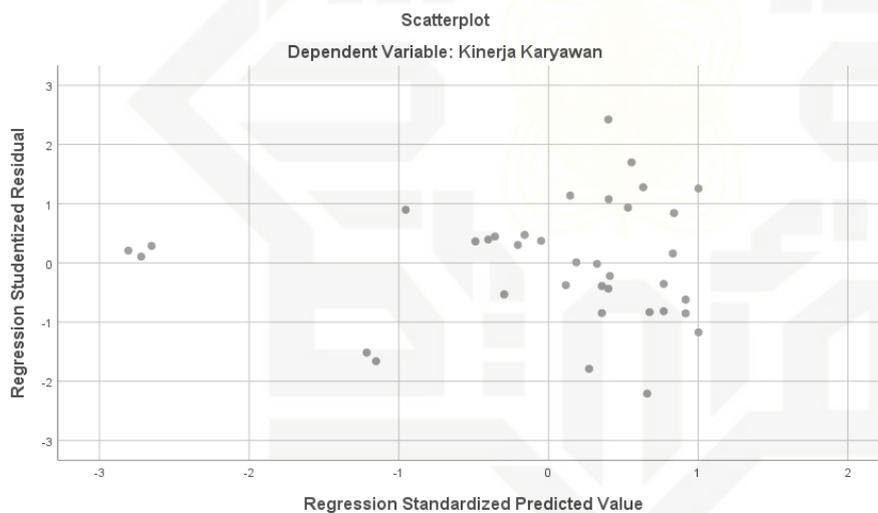
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

2. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,139	6,080		,187	,853		
	Lingkungan Kerja	,687	,200	,483	3,436	,002	,727	1,375
	Disiplin	,379	,160	,333	2,374	,023	,727	1,375

a. Dependent Variable: Kinerja

3. Uji Heterokedastisitas



4. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,716 ^a	,512	,484	8,889	1,163

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,139	6,080		,187	,853
	Lingkungan Kerja	,687	,200	,483	3,436	,002
	Disiplin Kerja	,379	,160	,333	2,374	,023

a. Dependent Variable: kinerja

UJI HIPOTESIS

1. Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,139	6,080		,187	,853
	Lingkungan Kerja	,687	,200	,483	3,436	,002
	Disiplin Kerja	,379	,160	,333	2,374	,023

a. Dependent Variable: kinerja

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2821,042	2	1410,521	17,853	,000 ^b
	Residual	2686,255	34	79,008		
	Total	5507,297	36			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), lingkungan, disiplin						

3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,716 ^a	,512	,484	8,889
a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Disiplin				



Nomor : B-3316/Un.04/F.VII.1/PP.00.9/05/2024
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : **Bimbingan Skripsi**

Pekanbaru, 20 Mei 2024 M
12 Zulqaidah 1445 H

Kepada
Yth. Endrianto Ustha, ST, MM
Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
UIN Sultan Syarif Kasim Riau
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

N a m a : Ramadani
NIM : 12070121741
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul:

"PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. RIAU GRAINDO PEKANBARU".

Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

an Dekan
Wakil Dekan I



Dr. Kamaruddin, S.Sos, M. Si
NIP. 19790101 200710 1 003

Tembusan :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

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

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

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

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



PT. RIAU GRAINDO

Jl. HR. Subrantas Km 10.5 Panam Tlp. (0761) 64636 - 566810 Fax. (0761) 64636
Pekanbaru - Riau

SURAT KETERANGAN

No. : 17/PPIC.QC/PTRG/V/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini, PPIC – Quality Control PT. Riau Graindo, Pekanbaru menerangkan bahwa :

Nama	: Ramadan
NIM	: 12070121741
Jurusan	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas	: UIN SUSKA RIAU

Yang tersebut di atas benar telah melakukan penelitian pada PT. Riau Graindo, Pekanbaru dan menyelesaikannya pada tanggal 28 Mei 2024, untuk memperoleh data guna penyusunan Tugas Akhir Skripsi dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Riau Graindo Pekanbaru”**.

Demikian surat keterangan ini kami buat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 30 Mei 2024

PT. Riau Graindo



ROMMY OKTARIZAS

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Site: Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU



BIOGRAFI PENULIS



Ramadani, Lahir di Desa Empat Balai pada tanggal 08 Desember 2001, anak dari pasangan bapak Yurmailis dan Ibu Nuraini merupakan anak kedua dari tiga bersaudara. Selama hidup penulis telah menyelesaikan beberapa pendidikan. Jenjang pendidikan pertama di SD Negeri 001 Empat Balai dan lulus pada tahun 2014. Kemudian melanjutkan pendidikan di MTS Negeri 1 Kampar dan lulus pada tahun 2017. Kemudian melanjutkan pendidikan di MAN 1 Kampar dan lulus pada tahun 2020. Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan Strata-1 pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau pada tahun 2020 dan menamatkan pada tahun 2024. Pada tanggal 04 Oktober 2024 penulis menyelesaikan Skripsi tersebut dengan melakukan Ujian Oral Comprehensif sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) program studi S1 Manajemen dengan judul skripsi “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Riau Graindo Pekanbaru”. Berkat rahmat Allah SWT penulis dinyatakan lulus dengan gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau.

Email : raahmaa12@gmail.com

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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