



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PKS PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V
SEI GALUH KABUPATEN KAMPAR**

SKRIPSI



UIN SUSKA RIAU

OLEH

SITI ENDANG KUSDARINI

NIM. 11970123808

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

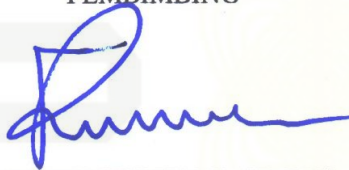
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : SITI ENDANG KUSDARINI
NIM : 11970123808
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : IX (SEMBILAN)
JUDUL : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PKS PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V SEI
GALUH KABUPATEN KAMPAR

DISETUJUI OLEH
PEMBIMBING



Dr. TRIAN ZULHADI, SE, M.Ec
NIP. 19760211 200716 1 002

MENGETAHUI,

KETUA PROGRAM STUDI
S1 MANAJEMEN



ASTUTI MEFLINDA, SE, M.M
NIP. 19670725 200003 1 002



**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Siti Endang Kusdarini
NIM : 11970123808
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PKS PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar
Tanggal Ujian : 20 November 2023

Tim Penguji

Ketua
Dr. Khairunsyah Purba, S.Sos, M.Si

Sekretaris
Saipul Al Sukri, SE, M.Si

Penguji I
Dr. Mahendra Romus, SP, M.Ec

Penguji II
Dr. Muhammad April, SH, M.Hum

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



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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Siti Endang Kusdarini
 NIM : 11970123008
 Tempat/Tgl. Lahir : Bencah kelubi , 17 September 2000
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Prodi : S1 Manajemen

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

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Pada PKS PT Perkebunan Nusantara v Sei Galuh Kabupaten Kampar.

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

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

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

Pekanbaru, 13 Desember 2021
 Yang membuat pernyataan



Siti Endang Kusdarini
 Siti Endang Kusdarini

NIM : 11970123008

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PKS PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V SEI GALUH KABUPATEN KAMPAR

Oleh :

SITI ENDANG KUSDARINI

NIM : 11970123808

Penelitian ini dilakukan pada PKS PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar. Tujuan penelitian dilakukan ialah untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 113 orang. Adapun sampel dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan PKS PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar yang berjumlah 113 orang dengan menggunakan metode sensus atau sampling jenuh. Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis dan deskriptif kuantitatif. Analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan sebesar 83,1% .

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PKS PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V SEI GALUH, KAMPAR DISTRICT

By :

SITI ENDANG KUSDARINI

NIM : 11970123808

This research was conducted at PKS PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kampar Regency. The aim of the research was to determine the partial influence of work discipline and work motivation on employee performance. The population in this study was 113 people. The sample in this research is all employees of PKS PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh, Kampar Regency, totaling 113 people using the census or saturated sampling method. This research uses quantitative analytical and descriptive methods. Data analysis using multiple linear regression analysis. The research results show that work discipline partially has a positive and significant effect on employee performance and work motivation variables partially have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, the variables of work discipline and work motivation have a significant effect of 83.1%.

Keywords : Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Ungkapan syukur yang tidak ada habisnya kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, nikmat dan hidayahnya, solawat serta salam selalu tercurah kepada Rasulullah SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PKS PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V SEI GALUH KABUPATEN KAMPAR.**

Dan dengan selesainya penulisan skripsi ini, penulis mengucapkan banyak terimakasih sedalam-dalamnya kepada ibunda yakni ibu “Nurlaili” tersayang yang sangat sabar dalam menghadapi dan mendidik kami (penulis) hingga dapat menjadi seperti ini, dan tidak lupa pula penulis ucapkan kepada ayah kami “Sadri” yang selalu penulis jadikan inspirasi dan motivasi bahwasanya kehidupan iitu iyalah perjuangan dan kesabaran serta kesederhanaan, sebab karna kedua orang tua ini lah penulis dapat mampu menyelesaikan pendidikan strata satu (sarjananya). Tidak lupa penulis ucapkan terimakasih kepada abang dan kakak dan adik “Akmal toibi, Abdul Hakiki, Siti Ulya Hilmawati, Muhammad Fauzil dan Muhammad Al Hafif. Yang senantiasa mengingatkan dan memberikan semangat kepada penulis. Dan akhirnya penulis hanya bisa mengucapkan terimakasih yang sangat besar kepada keluarga besar.

Selanjutnya mungkin dalam penulisan skripsi ini penulis merasa jauh pada kesempurnaan dan kekurangan baik dari segi penulisan, tata bahasa dan lain-lain, untuk itu penulis ingin mengucapkan terimakasih pada rekan-rekan yang telah

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, terutama dosen pembimbing Bapak Dr. Trian Zulhadi, SE,M.Ec yang telah memberi masukan dan arahan kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa dalam pelaksanaan skripsi ini takkan terwujud jika tanpa bantuan dari pihak-pihak tertentu. Dan untuk itu penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag selaku rektor Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE,MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku ketua Jurusan SI Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku sekretaris Jurusan Si Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Bapak Ibu dan seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah meluangkan waktu dan kesempatan untuk memberikan ilmu dan pengetahuan selama proses perkuliahan.
7. PKS PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

8. Fadia Nadila, Raja Sella Mayliza, Ria Angraini, Riska Hardian, Vinta Lola Reza dan Yessi Sundari yang senantiasa memberikan dukungan, bantuan serta semangat hingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah memberikan doa, bantuan dan dukungan demi terselesaikannya skripsi ini

Semoga bantuan dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis menjadi pahala dan diberikan balasan yang berlipat ganda oleh Allah SWT. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran, masukan dan kritikan yang membangun dari berbagai pihak.

Wasalamu`alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Penulis

Siti Ending Kusdarini
NIM.11970123808

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
1.5 Sistematika Penulisan.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kinerja	14
2.1.1 Definisi Kinerja.....	14
2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	15
2.1.3 Tujuan Pengukuran Kinerja	16
2.1.4 Indikator Kinerja	17
2.2 Disiplin	18
2.2.1 Definisi Disiplin	18
2.2.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....	19
2.2.3 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja.....	20
2.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.	21
2.2.5 Indikator Disiplin Kerja	23
2.3 Motivasi	24
2.3.1 Definisi Motivasi	24
2.3.2 Teori-teori Motivasi	25
2.3.3 Fungsi Motivasi	27
2.3.4 Indikator Motivasi	28
2.4 Pengaruh Antar Variabel Dan Hipotesis Penelitian	29

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.4.1	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	29
2.4.2	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	30
2.4.3	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	31
2.5	Pandangan Islam Terkait Variabel	32
2.5.1	Disiplin Kerja dalam Pandangan Islam.....	32
2.5.2	Motivasi dalam Pandangan Islam	33
2.5.3	Kinerja dalam Pandangan Islam.....	34
2.6	Penelitian Terdahulu.....	34
2.7	Kerangka Pemikiran	39
2.8	Konsep Operasional Variabel Penelitian.....	41
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	42
3.2	Jenis dan Sumber Data	42
3.2.1	Data Primer	42
3.2.2	Data Sekunder	42
3.3	Populasi dan Sampel.....	43
3.3.1	Populasi	43
3.3.2	Sampel	43
3.4	Teknik Pengumpulan Data	44
3.4.1	Kuesioner	44
3.5	Analisis Data	44
3.6	Uji Kualitas Data	45
3.6.1	Uji Validitas	45
3.6.2	Uji Reliabilitas	45
3.6.3	Uji Asumsi Klasik	46
3.6.4	Uji Hipotesis	47
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN		
4.1	Sejarah Singkat Perusahaan	50

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4.2	Logo PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Kampar	51
4.3	Visi Misi PT. Perkebunan Nusantara V	51
4.3.1	Visi PT. Perkebunan Nusantara Sei Galuh Kab. Kampar	51
4.3.2	Misi PT, Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar	51
4.4	Struktur PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar	52
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
5.1	Karakteristik Responden.....	61
5.1.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
5.1.2	Responden Berdasarkan Usia	62
5.1.3	Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	62
5.1.4	Responden Berdasarkan Pendidikan	63
5.2	Deskripsi Variabel Penelitian	63
5.2.1	Disiplin Kerja (X1).....	63
5.2.2	Motivasi Kerja (X2).....	64
5.2.3	Kinerja Karyawan (Y)	65
5.3	Uji Kualitas Data	66
5.4	Uji Asumsi Klasik	69
5.5	Regresi Linear Berganda	74
5.6	Uji Hipotesis	75
5.7	Pembahasan	80
5.7.1	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PKS PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar	80
5.7.2	Pengaruh Motivasi Kerja Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PKS PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar	81
5.7.3	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PKS PT.	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar	81
--	----

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan	83
6.2 Saran	83

DAFTAR PUSTAKA





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	Jumlah karyawan PT. Perkebunan V Sei Galuh Kabupaten Kampar tahun 2019-2022	3
Tabel 1.2	Data kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar	4
Tabel 1.3	Target dan Realisasi Produktifitas Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar	6
Tabel 1.4	Data Absensi Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar	6
Tabel 1.5	Data Pra Survey Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar	9
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	34
Tabel 2.2	Konsep Operasional Penelitian	41
Tabel 3.1	Interpretasi Koefisien Determinasi	49
Tabel 5.1	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
Tabel 5.2	Responden Berdasarkan Usia	62
Tabel 5.3	Responden Berdasarkan Lama Bekerja	62
Tabel 5.4	Responden Berdasarkan Pendidikan.....	63
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Disiplin Kerja (X1)	64
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Motivasi Kerja (X2)	65
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Kinerja Karyawan (Y)	66
Tabel 5.8	Uji Validitas	67
Tabel 5.9	Rekapitulasi Uji Reliabilitas	68
Tabel 5.10	Hasil Uji Normalitas	71
Tabel 5.11	Hasil Uji multikolinearitas	73
Tabel 5.12	Rekapitulasi Uji Autokorelasi.....	74
Tabel 5.13	Uji Regresi Linier Berganda	75
Tabel 5.14	Hasil Uji Parsial (Uji T).....	76
Tabel 5.15	Hasil Uji Simultan (Uji F)	78
Tabel 5.16	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	40
Gambar 5.1 Uji Normalitas.....	70
Gambar 5.2 Uji Heteroskedastisitas	72



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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi yang terjadi saat ini mempunyai dampak bagi perkembangan usaha. Dampak yang sangat terlihat adalah persaingan dalam dunia usaha. Persaingan tersebut semakin ketat sehingga membuat perusahaan terus berlomba-lomba melakukan inovasi untuk memenangkan persaingan. Perusahaan akan berusaha untuk mencapai tujuan dengan efektif dan efisien. Hal itu dilakukan agar perusahaan mampu mempunyai daya saing maupun keunggulan dari pesaingnya. Keunggulan suatu perusahaan bisa dicapai melalui beberapa faktor, yaitu kemampuan internal perusahaan ataupun melalui sumber daya yang dimiliki perusahaan. Salah satu komponen penting tersebut adalah Sumber Daya Manusia (SDM).

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam perkembangan dunia usaha. Sumber daya manusia dalam perusahaan adalah semua orang yang terlibat dalam pengembangan perusahaan khususnya karyawan. Sebuah perusahaan membutuhkan seorang karyawan yang kompeten dan kreatif guna mencapai tujuan perusahaan. Karyawan memiliki peranan penting dalam sebuah perusahaan, yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas perusahaan. Melihat pentingnya peranan karyawan dalam perusahaan maka kinerja karyawan menentukan keberhasilan atau prestasi dari perusahaan tersebut.

Menurut Prawirosentono dalam Sinambela (2018) Kinerja merupakan hasil kerja individu atau kelompok didalam suatu organisasi yang disesuaikan



dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan dengan cara yang legal sesuai dengan hukum, moral serta etika sebagai upaya dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Prasadja Ricardianto (2018) kinerja adalah suatu gambaran tentang tingkat capaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan target sasaran yang meliputi visi dan misi organisasi tersebut yang diatur dalam rencana strategis suatu organisasi.

Sedangkan menurut Afandi (2018), kinerja adalah sejauh mana seseorang telah menyelesaikan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperhatikan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.

Masalah kinerja merupakan masalah fundamental dalam sebuah organisasi. Ketika kinerja karyawan bagus, maka akan menghasilkan output yang baik pula. Namun sebaliknya jika kinerja tidak bagus maka akan berdampak pada organisasi atau perusahaan tersebut. Kinerja karyawan kurang memuaskan juga terjadi di salah satu perusahaan, yaitu Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar,

Perusahaan ini bergerak di bidang Agrobisnis dan Agro Industri Kelapa Sawit dan Karet. PT Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar merupakan suatu perusahaan yang memiliki komoditi tanaman kelapa sawit. Kegiatan yang dilakukan PT Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar adalah mengumpulkan sawit dan mengolahnya menjadi minyak mentah untuk diekspor keluar negeri.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Tabel 1.1 Jumlah karyawan PKS PT. Perkebunan V Sei Galuh Kabupaten Kampar tahun 2019-2022

No	Tahun	Jumlah Karyawan
1	2019	127
2	2020	124
3	2021	124
4	2022	113

Sumber : PT.Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar

Berdasarkan hasil tabel 1.1 dimana jumlah karyawan pada PKS PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2022 mengalami penurunan. Berdasarkan laporan perkembangan masalah umum (LPMU/GAR) kantor Kebun Sei Galuh pada bulan Desember 2022 berkurangnya jumlah karyawan 4 tahun terakhir dikarenakan pensiun dan mutasi. Batas usia pensiun pada kesepakatan perjanjian kerja bersama (PKB) pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar adalah bagi karyawan pelaksana 55 tahun, dan bagi karyawan pimpinan sampai dengan 56 tahun. Dan dimutasi dilakukan berdasarkan kebijakan perusahaan guna sebagai pembinaan, ini dilakukan karena adanya penurunan kinerja karyawan. Hal ini bertujuan untuk mengoptimalkan produktivitas karyawan dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan.

Berdasarkan hasil observasi awal di PKS PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar terlihat kinerja karyawan yang menurun. Hal ini terlihat dari penilaian prestasi kerja karyawan, absensi, keterlambatan dan kedisiplinan karyawan yang tidak komitmen yang terkadang masih ada yang tidak masuk tanpa alasan yang sah (mangkir). Data kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar dapat dilihat pada tabel 1.2 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.

Tabel 1.2: Data kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar

Tahun	Jumlah Karyawan	Penilaian Kerja					
		Baik		Sedang		Kurang	
		Jumla	Persentas	Jumla	Persentas	Jumla	Persentas
2019	127	70	55,11%	57	44,88%	17	14,17%
2020	124	57	45,96%	40	32,25%	27	21,77%
2021	124	60	48,38%	25	20,16%	39	31,45%
2022	113	60	53,09%	35	30,97%	18	15,92%

Sumber : PT. Pekebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar

PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh memiliki beberapa kriteria penilaian yaitu sebagai berikut, dengan nilai 22-25 masuk dalam kategori sangat baik, 18-21 masuk kedalam kategori baik, nilai 14-17 masuk dalam kriteria sedang, nilai 11-13 masuk dalam kriteria kurang, <10 masuk dalam kriteria sangat kurang.

Dari tabel 1.2 secara keseluruhan semua karyawan silih berganti bekerja pada tahun 2019-2022 di atas masuk dalam beberapa kriteria yaitu baik, sedang dan kurang, penilaian ini di landasi oleh dua penilaian, yang pertama penilaian secara umum dan secara khusus. Secara umum meliputi, kecepatan kerja, kerajinan, kedisiplinan. Secara khusus meliputi, mutu pekerjaan dan kejujuran. Pada tabel di atas pihak PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh telah menetapkan range angka dari kriteria tersebut, karyawan dinyatakan BAIK apabila aspek penilaian secara umum dan secara khusus tinggi, sementara untuk kriteria SEDANG para karyawan tidak dapat memenuhi dalam satu dari beberapa aspek tersebut, semisal pekerjaan baik tetapi sering absen. Untuk kriteria ketiga yaitu KURANG, dimana karyawan tidak memenuhi kriteria dari beberapa aspek baik dari aspek secara umum maupun secara khusus persentase yang dimilikinya sangat kurang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.

Terlihat dari persentase kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar masih banyak memiliki kinerja yang kurang. Tahun 2019 penilaian kinerja yang kurang sebesar 14,17% tahun 2020 naik menjadi 21,77% tahun 2021 sebesar 31,45% dan tahun 2022 sebesar 15,92%. Hal ini disebabkan pekerjaan yang dilakukan oleh beberapa karyawan tidak selesai tepat waktu dan masih terdapat karyawan yang suka keluar masuk pada jam kerja sehingga menghambat pekerjaan lain. Hal tersebut akan mempengaruhi pencapaian perusahaan dalam meningkatkan produksi.

Tabel 1.3: Target dan Realisasi Produktifitas Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar

Tahun	Jumlah Karyawan	Target Produksi CPO (Kg/Tahun)	Realisasi Produksi CPO (Kg/Tahun)	Persen realisasi produktifitas (Kg/Tahun)	Selisih (Kg/Tahun)
2019	127	193.770.000 kg	128.477.500 kg	66,30%	-65.222.500 kg
2020	124	228.991.000 kg	144.975.360 kg	63,31%	-84.015.640 kg
2021	132	194.796.000 kg	153.121.650 kg	78,60%	-41.674.350 kg
2022	113	165.275.000 kg	144.362.440 kg	87,34%	-20.912.560 kg

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar

Berdasarkan data diatas terlihat bahwa dalam empat tahun terakhir tingkat produktifitas karyawan mengalami fluktuasi turun naik atau cenderung tidak tercapainya target perusahaan. pada tahun 2019 selisih target yang tidak tercapai sebanyak 65.222.500 kg, pada tahun 2020 selisih target yang tidak tercapai meningkat sebanyak 84.015.640 kg, berkurang ditahun 2021 sebanyak 41.674.350 kg dan pada tahun 2022 sebanyak 20.912.560 kg. Hal ini terjadi karna menurunnya kinerja karyawan.

Dari hasil wawancara dengan ibu Rosya selaku karyawan bagian personalia, permasalahan lainnya yang masih sering terjadi diperusahaan yaitu masih ada karyawan yang suka keluar masuk pada jam kerja. Karena



absensi/kehadiran yang masih manual sehingga menghambat beberapa pekerjaan lainnya.

Sebagaimana yang dikatakan sebelumnya penurunan kinerja disebabkan oleh tingkat kedisiplinan karyawan. Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh tingkat kedisiplinan karyawan ditempat kerja. Menurut Sinambela (2017), definisi disiplin kerja adalah berkomitmen pada diri sendiri secara konsisten dan gigih pada pekerjaannya dengan tetap mematuhi norma dan standar yang diperlukan. Sedangkan menurut Rivai dalam Sinambela (2019) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Adapun tingkat absensi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar dapat dilihat pada tabel 1.4 sebagai berikut :

Tabel 1.4 Data Absensi Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar

Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi Tidak Hadir /Tahun		Terlambat	
		Total	%	Total	%
2019	127	21	16,53%	15	11,81%
2020	124	28	22,58%	17	13,70%
2021	132	23	17,42%	15	11,36%
2022	113	26	23%	18	15,92%

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar

Dari data tabel diatas terlihat bahwa pada tahun 2019 jumlah karyawan pada PT. Perkebunana Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar 127 orang, total ketidak hadiran karyawan pada tahun tersebut 21 orang atau 16,53%. Sedangkan karyawan yang terlambat 15 orang atau 11,81%. Pada tahun 2020

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

jumlah karyawan 124 orang, total ketidakhadiran karyawan berjumlah 28 orang atau 22,58%. Sedangkan karyawan yang terambatkan 17 orang atau 13,70% orang. Pada tahun 2021 jumlah karyawan 132 orang dengan total ketidakhadiran karyawan berjumlah 23 orang atau 17,42%. Karyawan yang terlambat 15 orang atau 11,36%. Total ketidakhadiran Pada tahun 2022 jumlah karyawan sebanyak 113 orang dengan jumlah ketidakhadiran karyawan 26 orang atau 23%.. sedangkan karyawan yang terlambat sebanyak 18 orang atau 15,92%.

Berdasarkan tabel 1.4 sebelumnya dapat dijelaskan bahwa tingkat persentase absensi, ketidakhadiran, keterlambatan dan tidak disiplin karyawan tergolong dalam kinerja yang kurang baik. Dengan demikian, kinerja karyawan masih terlihat kurang optimal. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin karyawan masih belum maksimal. Berdasarkan hasil survey yang telah dilakukan sebelumnya, Absensi PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar masih menggunakan absensi manual sehingga terdapat karyawan yang tidak datang tepat waktu baik dalam hal masuk kerja, istirahat maupun jam pulang. Hal ini juga didukung dengan kurangnya pengawasan dari atasan, sehingga menjadi kebiasaan yang sering dilakukan oleh para karyawan.

Disiplin perlu dilakukan suatu perusahaan agar para karyawan menaati peraturan atau kebijakan yang dibuat perusahaan. Karyawan juga mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, dapat bertindak sesuai dengan norma-norma yang berlaku, dan karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Dengan demikian karyawan mematuhi peraturan

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



yang telah dibuat oleh perusahaan serta mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana yang lebih kondusif, sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Untuk menciptakan kinerja karyawan yang mempunyai etos kerja yang tinggi, tidak hanya didorong dengan adanya disiplin kerja saja tetapi juga dengan motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja adalah serangkaian kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih cara tindakan dan mengarahkan ke tertentu perilaku (Irwandy, 2017). Sedangkan menurut Hasibuan dalam Rinda dkk (2019), motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kesuksesan.

Dari hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan ibu Rosya selaku karyawan bagian personalia, fenomena yang ada masih terdapat pegawai dalam bekerja mengalami penurunan motivasi kerja atau rendahnya motivasi kerja, hal ini dapat ditunjukkan dengan keterlambatan karyawan yang mengakibatkan penurunan terhadap kedisiplinan kerja cerminan dari rendahnya motivasi kerja seorang karyawan dengan pekerjaannya serta kurang baiknya hubungan antar beberapa 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.

Tabel 1.5 Hasil Pra Survey Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar

No	Motivasi Kerja	Hasil		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1	Saya konsisten menjalankan tugas sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan perusahaan	25	5	30
2	Saya menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja	17	13	30
3	Saya sangat antusias untuk memiliki prestasi tinggi	20	10	30
4	Saya terdorong untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik dari orang lain	22	8	30
5	Saya memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung dengan rekan kerja	16	14	30

Sumber : Hasil Olah Data Pra Survey, 2023

Berdasarkan hasil pra survey yang telah dilakuakn dengan penyebaran kuesioner kepada beberpara karyawan terlihat pada tabel 1.5 mengenai motivasi, dapat kita lihat bahwa ada beberapa karyawan yang merasa tidak termotivasi untuk memiliki prestasi tinggi, serta kurang baiknya hubungan antar sesama karyawan yang terlihat pada hasil survey ada beberapa karyawan yang merasa bahwa mereka tidak memiliki hubungan yang baik antar sesama karyawan.

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab nya. Motivasi sangat diperlukan oleh siapapun, dalam hal ini karyawan sangat membutuhkan sesuatu yang mendorong untuk berbuat lebih. Motivasi diberikan untuk menciptakan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta dilindungi UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

suatu hasil maksimal atau bahkan melebihi dari ekspektasi kemampuan diri seseorang.

Dari faktor-faktor yang telah dibahas sebelumnya menunjukkan bahwa masalah disiplin dan motivasi kerja mendapatkan perhatian serius untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga perlu dilakukan penelitian yang berjudul : **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PKS PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V SEI GALUH KABUPATEN KAMPAR.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan bahwa permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PKS PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PKS PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar?
3. Apakah disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PKS PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PKS PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PKS PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PKS PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan mempunyai banyak manfaat baik bagi penulis maupun pihak-pihak yang terkait. Adapun manfaat yang dapat diambil adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memebrikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PKS PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kamar

2. Manfaat Praktis

Dalam penelitian ini diharapkan memberikan masukan pada pihak-pihak yang berkepentingan dalam mengambil kebijakan-kebijakan guna meningkatkan kinerja pada PKS PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar

1.5 Sistematika Penulisan

Pembahasan dalam penelitian ini untuk memberikan gambaran yang lebih terarah dan jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka dari itu dapat disusun sistematika penulisan yang berisikan informasi mengenai materi dan hal-hal yang akan di bahas 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.

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi uraian tentang latar belakang masalah, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan mengenai kajian teoritis yang relevan dengan penelitian, yang digunakan sebagai pedoman dalam menganalisis masalah. Teori-teori yang digunakan berasal dari literatur- literatur yang ada, baik dari perkuliahan maupun sumber lain.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi penjelasan secara rinci mengenai semua unsur metode dalam penelitian, yaitu penjelasan mengenai objek penelitian, lokasi penelitian dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, metode analisis data dan definisi operasional variable.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Bab ini akan dibahastentang sejarah PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten kampar, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi perusahaan serta tugas pokok nya.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan tentang deskripsi data, pengelolaan data, dan pembahasan untuk masing-masing permasalahan yang telah dirumuskan.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini penulis akan berusaha mengambil kesimpulan dan hasil penelitian serta mencoba untuk memberikan saran-saran sesuai dengan kemampuan penulis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja

2.1.1 Definisi Kinerja

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi terhadap perusahaan. menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Pencapaian atas hasil kerja seseorang ketika telah selesai mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya atas dasar kecakapan dalam bekerja, pengalamannya, serta kesungguhan dalam bekerja (Hasibuan, 2018). Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam

menjalankan tugas. Dapat disimpulkan bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan.

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016) kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya yaitu:

1. Kemampuan dan kompetensi, yaitu kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaannya.
2. Pengetahuan, karyawan yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik maka kinerjanya akan baik.
3. Perencanaan kerja, bekerja dengan perencanaan yang baik, memudahkan pelaksanaan pekerjaan secara efisien dan efektif.
4. Kepribadian, karyawan yang mempunyai kepribadian baik bekerja dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab, sehingga hasil kerjanya baik.
5. Motivasi kerja, karyawan dengan motivasi diri yang kuat atau motivasi eksternal, karyawan terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik.
6. Kepemimpinan, perilaku seorang eksekutif dalam mengatur, mengarahkan dan mengarahkan bawahannya untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.
7. Gaya kepemimpinan, gaya pemimpin untuk mengendalikan, mengarahkan dan mengarahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi, kebiasaan yang berlaku dan dimiliki oleh bagan organisasi. Kesesuaian dengan kebiasaan atau norma karyawan mempengaruhi kinerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

9. Kepuasan kerja, suatu perasaan senang atau kenikmatan kerja. Ketika pekerja senang, hasil kerja mereka bagus.
10. Lingkungan kerja, apabila pekerja merasa nyaman dan tenang maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, mengakibatkan efisiensi kerja dapat ditingkatkan.
11. *Loyalty*, karyawan yang loyal terhadap instansi terus bekerja menjadi lebih baik. Pada akhirnya, ini berdampak pada kinerja karyawan.
12. Berkomitmen, berkomitmen pada instansi, karyawan selalu melakukan pekerjaan dengan baik karena jika tidak, mereka merasa bersalah karena tidak menghormati kontrak.
13. Disiplin kerja, upaya pekerja untuk melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan melakukan pekerjaannya dengan benar.

2.1.3 Tujuan Pengukuran Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses organisasi dalam mengevaluasi pelaksanaan kinerja karyawan. Dalam penilaian dinilai kontribusi karyawan kepada perusahaan selama periode tertentu. Umpan balik kinerja memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik bekerja jika dibandingkan dengan standar perusahaan. Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode yang telah disepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja tersebut. Widodo (2015), menyebutkan bahwa penilaian kinerja terdiri dari 4 kriteria, yaitu:

1. Relevan artinya ukurannya harus cocok dengan karakteristik pekerjaan yang dinilai



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.1.4 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa untuk mengukur kinerja dapat dilakuakn dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Dimensi ini menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kuantitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan organisasi

2. Kuantitas Kerja.

Menunjukan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan organisasi.

3. Tanggung Jawab.

Menunjukan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.



4. Kerja Sama.

Menunjukkan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan kolega yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan

2.2 Disiplin

2.2.1 Definisi Disiplin

Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi dalam sumber daya manusia adalah faktor kedisiplinan. Disiplin merupakan salah satu fungsi operasi manajemen sumber daya manusia. Menurut Sinambela dalam Yani Antariksa (2018) Disiplin kerja ialah kemampuan kerja yang dimiliki seorang individu yang dijalankan dengan teratur, tekun, kontinu dan bekerja sejalan terhadap sejumlah aturan yang diberlakukan dan tidak melakukan pelanggaran terhadap sejumlah aturan yang telah perusahaan tetapkan.

Menurut Hasibuan (2016) bahwa “kedisiplinan adalah kesadaran dan ketekunan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut Sutrisno (2016) mengatakan bahwa “disiplin karyawan adalah perilaku seorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis”.

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Sedangkan menurut Handoko (2014) “disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Dari pendapat ini standar peraturan perusahaan akan ternilai dengan tingkat disiplin karyawan, apakah karyawan tersebut menjalankan standar dan prosedur yang berlaku atau tidak, serta ke efektifan standar perusahaan dalam menindak lanjuti hasil temuan disiplin kerja karyawan”.

2.2.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara dalam Sinambela (2016) terdapat dua jenis bentuk disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang akan ditetapkan oleh organisasi. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan karyawan agar karyawan bekerja dan berdisiplin

2. Disiplin Korektif

Disiplin Korektif adalah suatu upaya penggerakan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif karyawan yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar karyawan tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan.

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

2.2.3 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Menurut Sinamora dalam Sinambela (2016) menyatakan bahwa “tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-prilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi”. Menurut Siswanto dalam Sinambela (2016) menguraikan bahwa maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti :

1. Tujuan umum disiplin kerja

Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini, maupun hari esok.

2. Tujuan khusus disiplin kerja

Tujuan khusus antara lain :

- a. Untuk para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan , serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan servis yang maksimal pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya
- d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada 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.

- e. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno dalam Hamali (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

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

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

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

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan sangat diperlukan ketika ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Tindakan tegas yang diambil oleh seorang pemimpin akan membuat karyawan merasa terlindungi dan membuat karyawan merasa terlindungi dan membuat karyawan berjanji tidak akan mengulangi kesalahan yang telah dilakukan.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung itulah yang paling tahu dan paling dekat dengan para karyawan yang ada dibawahnya. Pengawasan yang dilakukan atasan langsung ini disebut waskat. Seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan melekat ini pada tingkat manapun, sehingga tugas-tugas yang akan diberikan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Pemimpin yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Seorang pemimpin tidak hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam arti batin. Pemimpin yang mau memberikan perhatian kepada karyawan akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja karyawan.



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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, antara lain:
 - a. Saling menghormati apabila bertemu dilingkungan kerja
 - b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut
 - c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan karyawan
 - d. Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja. Dengan menginformasikan ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

2.2.5 Indikator Disiplin Kerja

Terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. (Singodimejo dalam Sutrisno, 2016)

1. Taat terhadap aturan waktu

Taat terhadap aturan waktu dapat dilihat dari jam masuk dan pulang kerja serta jam istirahat yang tepat sesuai dengan peraturan dalam perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Taat terhadap peraturan perusahaan seperti peraturan dasar tentang cara berpakaian dan cara bertingkah laku dalam bekerja.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Taat terhadap aturan perilaku ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, tanggung jawab dan cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lain dalam perusahaan

Peraturan lainnya seperti aturan tentang apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam suatu perusahaan.

2.3 Motivasi

2.3.1 Definisi Motivasi

Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seorang untuk berbuat, karena perilaku seorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Beberapa pengertian motivasi menurut ahli yaitu:

Menurut Hasibuan (2016) mengemukakan “motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja kreatif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Menurut Siagian (2018) memberikan pengertian “motivasi diartikan penyedia daya dorong yang bertujuan membangkitkan antusiasme dalam bekerja, dengan harapan dapat bisa diajak kerja sama, menyelesaikan tugas dengan sungguh-sungguh, serta diselaraskan dalam seluruh upaya mereka untuk mencapai kepuasan di tempat kerja”.

Menurut Afandi (2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri atau individual karena tersemangati, dan terdorong untuk melaksanakan aktivitas dalam keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga berhasil dari aktifitas yang dilakukan dapat hasil yang baik dan berkualitas.

2.3.2 Teori-teori Motivasi

Secara umum terdapat beberapa teori terkenal yang mencoba menjelaskan motivasi dari perspektif kebutuhan yaitu:

1. Teori Hierarki kebutuhan dari *Abraham Maslow*

Maslow dalam Siswanto (2015) mengemukakan bahwa kebutuhan individu disusun dalam suatu hierarki, yaitu:

- a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological needs*), yaitu kebutuhan seseorang akan makanan, minuman, tempat teduh, seks, dan kebutuhan fisik lainnya.
- b. Kebutuhan Keamanan (*Safety needs*), yaitu kebutuhan seseorang akan keamanan dan perlindungan dari kejahatan fisik dan emosional, serta jaminan bahwa kebutuhan fisik akan terus dipenuhi.
- c. Kebutuhan Sosial (*Social needs*), yaitu kebutuhan seseorang akan kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan, dan persahabatan.
- d. Kebutuhan Penghargaan (*Esteem needs*), yaitu kebutuhan seseorang akan fakto-faktor internal, seperti harga diri, otonomi dan prestasi, serta faktor- faktor penghargaan eksternal seperti, status, pengakuan dan perhatian
- e. Kebutuhan Aktualisasi diri (*Self-actualization needs*), yaitu kebutuhan seseorang akan pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan

pemenuhan diri, dorongan untuk mampu menjadi apa yang diinginkan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ERG merupakan singkatan dari *Existence*, *Relatedness*, dan *Growth*. Teori ini diperkenalkan oleh *Clayton Alderfer*. Pada dasarnya *Alderfer* hanya membagi tingkatan kebutuhan manusia menjadi kebutuhan *Existence* (kebutuhan mendasar manusia untuk bertahan hidup), kebutuhan *Relatedness* (kebutuhan untuk melakukan berinteraksi dengan sesama), dan kebutuhan *Growth* (kebutuhan untuk menyalurkan kreativitas dan bersikap produktif).

3. Teori Tiga Kebutuhan dari *Atkinson* dan *McClelland*

Atkinson dan *McClelland* menyatakan bahwa terdapat tiga jenis kebutuhan manusia yang mendorong seseorang untuk termotivasi dalam berperilaku dan melakukan sesuatu. Ketiga kebutuhan tersebut adalah kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan untuk melakukan interaksi secara sosial atau bersosialisasi dan kebutuhan untuk meraih prestasi.

4. Teori Dua Faktor dari *Herzberg*

Herzberg menyatakan bahwa seseorang cenderung akan termotivasi atau tidak didorong oleh dua jenis faktor yang terdapat dalam lingkungan pekerjaan. Kedua faktor tersebut adalah faktor yang mendorong kepada kepuasan dalam pekerjaan, serta faktor yang akan mendorong kepada ketidakpuasan dalam pekerjaan. (Sutrisno, 2015). Terkadang motivasi disamakan dengan motif. Motif adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Perbedaan pengertian keinginan (*want*) dan kebutuhan (*needs*) adalah keinginan (*want*) dari setiap orang berbeda karena dipengaruhi oleh selera, latar belakang dan lingkungannya, sedangkan kebutuhan (*needs*) semua orang adalah sama.

Misalnya, semua orang butuh makan (*needs*), tetapi jenis makanan yang diinginkannya (*want*) tidak selalu sama tergantung pada selera masing-masing individu. Hal inilah yang menyulitkan manajer untuk memberikan alat motivasi yang tepat bagi setiap individu bawahannya. Manajer dalam memotivasi karyawan hanya berdasarkan atas perkiraan-perkiraan saja dan berpedoman kepada kebutuhan-kebutuhan manusia saja.

2.3.3 Fungsi Motivasi

Seorang karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar seorang karyawan dapat bekerja dengan giat dan bersungguh-sungguh untuk mencapai tujuannya serta dapat meningkatkan kepuasan kerja. Fungsi motivasi menurut S.P Hasibuan (2016):

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan 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.

7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

2.3.4 Indikator Motivasi

Menurut Maslow dalam Hosnawati indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Fisiologis (kebutuhan fisik)

Ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.

2. Keamanan

Ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pension, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan dan perlengkapan keselamatan kerja.

3. Sosial

Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalani hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Ditunjukkan dengan kengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pemimpin terhadap prestasi kerjanya.

5. Aktualisasi diri

Ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengarahkan kecakapannya, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

2.4 Pengaruh Antar Variabel Dan Hipotesis Penelitian

2.4.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kesadaran pegawainya dalam menaati aturan yang ada pada organisasi nya. Menurut Sinambela (2016) disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang penting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja karyawan yang dapat dicapai. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawannya karena karyawan yang tidak disiplin akan cenderung memiliki kinerja yang rendah. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Daulay, *et al*, 2019), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh (Handayani & Berutu, 2021), juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta dalam penelitian (Prayogi, *et al*, 2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

H1 : Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.4.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda. Motivasi kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif, karena jika seseorang termotivasi dalam melakukan pekerjaan maka hasil kerja yang didapat akan sangat memuaskan namun sebaliknya jika karyawan kurang termotivasi dalam bekerja maka hasil kerjanya pun akan kurang maksimal. Menurut Edy Sutrisno (2016) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Seseorang yang termotivasi akan mengerjakan tugasnya dengan tepat dan efisien.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Eri Marlapa dan Bambang Mulyana, 2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kinerja

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



karyawan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. sama halnya penelitian yang dilakukan oleh (Amy Nurhuda, *et al*, 2019) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Kairun A. Roni, *et al*, 2019) juga menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.4.3 Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu. Maka keberhasilan suatu organisasi ditunjukkan oleh kemampuannya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal maupun internal organisasi. Kinerja karyawan tidak terlepas dari dua hal yaitu: (1) disiplin kerja yaitu sikap taat dan tertib terhadap aturan yang telah ditetapkan dalam melaksanakan tugas (2) motivasi yaitu suatu sifat membangkitkan semangat. Menurut Kasmir (2016) kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kemampuan dan keadilan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 penelitian terdahulu yang dilakuakn oleh : Octaviani dan Pricilia (2020) , Yulianie (2019), Yanthi dan Heryanda (2019) menunjukan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Diduga disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.5 Pandangan Islam Terkait Variabel

2.5.1 Disiplin Kerja dalam Pandangan Islam

Islam sangat menganjurkan umatnya untuk bekerja, dan bekerja mesti dilakukan dengan niat semata-mata hanya karna Allah untuk mendapatkan kebahagiaan hidup berupa rezeki didunia, disamping tidak merupakan kehidupan diakhirat.karena itu didalam islam hendaklah menjadikan kerja sebagai ibadah bagi keberkahan rizki yang diperolehnya, lebih-lebih bagi sebagai bekal untuk menghadapi kehidupan diakhirat yang kekal abadi. Disiplin adalah sikap mentaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih. Dalam ajaran islam banyak ayat Al-Qur`an dan hadis yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan, antara lain dalam surah An-Nissa ayat 59 yaitu:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا لَا تَاْكُلُوْا اَمْوَالِكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ اِلَّا اَنْ تَكُوْنَ
 حِجْرَةً عَنْ تَرٰضٍ مِّنْكُمْ ۗ وَلَا تَقْتُلُوْا اَنْفُسَكُمْ ۗ اِنَّ اللّٰهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيْمًا ﴿٥٩﴾

Artinya: “hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri diantara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikan lah ia kepada Allah (Al-

Qur`an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang kemudian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.” (Q.S An-Nissa:59)

Dari ayat diatas dapat dilihat bahwa islam menganjurkan kepada umatnya untuk menaati kebenaran agar menghasilkan sesuatu yang baik. Maka kita sebaiknya menaati peraturan yang ada agar sifat disiplin terutama pada diri kita sebagai umat islam dan menghasilkan sesuatu yang baik.

2.5.2 Motivasi dalam Pandangan Islam

Motivasi merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu aktivitas kerja, karena motivasi merupakan pendorong yang akan mewujudkan perilaku. Apa yang dilakukan seseorang itu tergantung dari usaha dan dorongan terhadapnya. Sesuai dengan firman Allah SWT dalam surah At-Taubah ayat 105 , yaitu:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya:“Bekerjalah kamu maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga rosulnya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui yang ,gaib dan yang nyata, lalu diberitahukan kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (QS. At-Taubah : 105)

Dari ayat diatas dapat dilihat bahwa setiap pekerjaan yang kita lakukan semuanya dalam pandangan Allah, dan apa yang kita kerjakan itulah yang akan kita dapatkan. Hal ini menunjukkan bahwa semua perbuatan yang kita lakukan tidak ada yang sia-sia.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2.5.3 Kinerja dalam Pandangan Islam

Kinerja dalam islam mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat disekelilingnya serta negara, tanpa adanya profesionalisme dalam kinerja, suatu usaha akan mengalami kerusakan dan kebangkrutan, serta menyebabkan menurunnya kualitas dan kuantitas produksi. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surah Al-Ahqaf ayat 19, yaitu:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۗ وَيُؤْتِيهِمُ أَجْرَهُمْ ۗ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya: “dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan, dan agar Allah mencukupkan balasan perbuatan mereka tidak dirugikan (Al-Ahqaf :19)

Dari ayat diatas bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapatkan hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian dan Tahun	Judul	Perbedaan penelitian	Hasil Penelitian
1	Nyoman Marayasa, Anggi Faradila, (2019) Jurnal Ekonomi Efektif	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Perbedaan penelitian sekarang adalah pada objek penelitiannya	Dua variable independen yang di uji berpengaruh secara sama-sama positif dan signifikan terhadap satu variable dependen melalui uji F dan

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Penelitian dan Tahun	Judul	Perbedaan penelitian	Hasil Penelitian
				uji t, sedangkan angka Adjusted R Square sebesar 0,394 menunjukkan 39,4% variasi atas kinerja yang dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut, dimana sisanya 60,6% dijelaskan variable lain diluar penelitian ini.
2	Agus Salim, Andi Mappatomo (2019) Jurnal Ekonomi dan Bisnis	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Perbedaan penelitian sekarang adalah pada objek dan variabel independen nya yaitu motivasi kerja	Secara parsial variable disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan t sebesar 8.499 dan nilai signifikan sebesar 0.000 berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3	Kartika Dwi Arisanti , Ariadi Santoso, Siti Wahyuni, (2019) Jurnal Ekonomi Dan Bisnis	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Perbedaan dengan penelitian sekarang adalah pada objek penelitian	Secara parsial variable motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh tidak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Penelitian dan Tahun	Judul	Perbedaan penelitian	Hasil Penelitian
				<p>signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, variable motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. hasil analisis koefisiensi determinasi diperoleh 0,483 atau 48,3%, yang artinya kontribusi variable motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 48,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model regresi ini.</p>
4	Rizal Ahmad, Miftah El Fikri, Rica Rahayu, (2019) Jurnal Manajemen Tools	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Perbedaan dengan penelitian sekarang adalah pada objek dan variable inependen yaitu motivasi kerja	Karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan sigifikan terhadap kinerja karyawan dan karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja secara simultan perpengaruh

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Penelitian dan Tahun	Judul	Perbedaan penelitian	Hasil Penelitian
				positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. variable yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu karakteristik pekerjaan sebesar 0,646 sedangkan disiplin kerja berpengaruh sebesar 0,316
5	Nur Avani Rozalia, Hamida Nayati Utami, Ika Ruhana, (2019) Jurnal Administrasi Bisnis	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Perbedaan dengan penelitian sekarang adalah pada objek penelitian	Variable motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $5,925 > t \text{ table } 1,990$. Variable disiplin kerja menunjuka nilai t hitung $4,651 > 50,605 > F \text{ table } 3,112$, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Ni Wayan Cahya Ayu Paramita, (2022) Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja pada kinerja karyawan	Perbedaan dengan penelitian sekarang adalah pada objek penelitian	Nilai konstanta sebesar 0,6396 artinya jika variable disiplin kerja dan motivasi kerja sama denggan nol maka kinerja pegawai sebesar 0,6396. Hal ini menunjukkan bahwa variable

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Penelitian dan Tahun	Judul	Perbedaan penelitian	Hasil Penelitian
				disiplin dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
7	Nailul Muna, Sri Isnowati, (2022) Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah	Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan	Perbedaan dengan penelitian sekarang adalah perbedaan objek	Penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	Muhammad Riski Sihab, Wawan Prahawan, Vera Maria, (2022) Jurnal Inovasi Penelitian	Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Perbedaan dengan penelitian sekarang adalah perbedaan pada objek dan variable independen yaitu lingkungan kerja	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistik sebesar 2,620 dan nilai probabilitas $0,000 < \alpha = 0,05, 2$. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistik sebesar 12,477 dan nilai probabilitas sebesar $0,000 < \alpha = 0,05, 3$. Dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

No	Penelitian dan Tahun	Judul	Perbedaan penelitian	Hasil Penelitian
9	Cahyo Tri Anggoro, Djoko Wijono, (2022) Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi	Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Perbedaan dengan penelitian sekarang adalah perbedaan pada objek dan variable independen yaitu lingkungan kerja	lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistik sebesar 14,722 dan nilai probabilitas sebesar $0,000 < a = 0,005$.
10	Febrizha T. Wanata, Irvan Trang, Rita N. Tarore, (2022) Jurna Ekonomi	Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan terhadap kinerja pegawai	Perbedaan dengan penelitian sekarang adalah perbedaan pada objek penelitian	disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

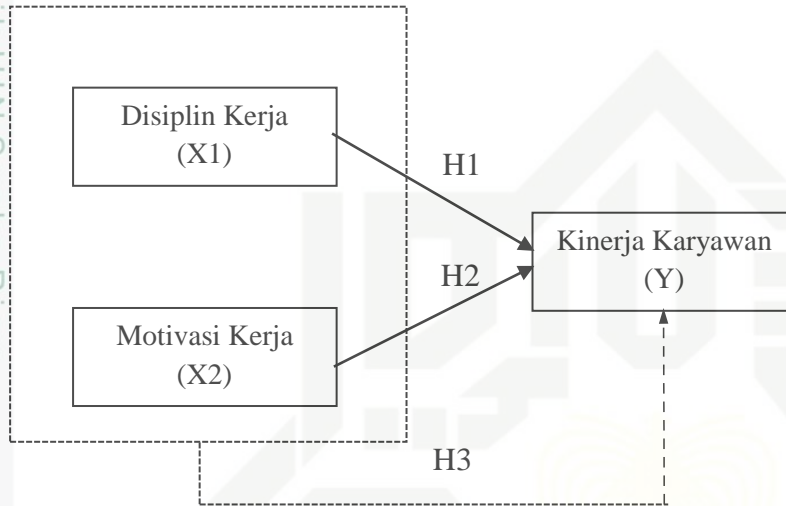
2.7 Kerangka Pemikiran

Sugiono (2019) menyatakan bahwa kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berdasarkan penelitian

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

terdahulu yang dilakuakn oleh Yulianie, Yanthi dan Heryanda (2019) maka dapat disusun sebuah kerangka pemikiran penelitian ini pada gambar sebagai berikut.

Gambar 2.1 Kerangka pemikiran Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PKS PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar



Sumber : (Yulianie, Yanthi, Heryanda ,2019)

Keterangan :

—> : Pengaruh secara parsial

- - - -> : Pengaruh secara simultan

Kerangka pemikirn menggambarkan hubungan dari variabel independen dalam hal ini adalah Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel dependennya yaitu 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.

2.8 Konsep Operasional Variabel Penelitian

Tabel 2.2 Konsep Operasional Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.	a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Tanggung jawab d. Kerja sama e. Inisiatif Mangkunegara (2013)	Likert
Disiplin Kerja (X1)	Menurut Sinambela dalam Yani Antariksa (2018) Disiplin kerja ialah kemampuan kerja yang dimiliki seorang individu guna dijalankan dengan teratur, tekun, kontinu dan bekerja sejalan terhadap sejumlah aturan yang diberlakukan dan tidak melakukan pelanggaran terhadap sejumlah aturan yang telah perusahaan tetapkan.	1. Taat aturan waktu 2. Taat peraturan perusahaan 3. Taat aturan perilaku dalam bekerja 4. Taat aturan lainnya (Singodimejo dalam Sutrisno, 2016)	Likert
Motivasi Kerja (X2)	Menurut Hasibuan (2016) mengemukakan motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja kreatif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.	1. Fisiologis 2. Keamanan 3. Sosial 4. Penghargaan 5. Aktualisasi diri Maslow dalam Hosnawati (2016)	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
UIN Suska Riau

Sate Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 dilaksanakan pada PKS PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar. Yang beralamat di Jl. Garuda Sakti Km 21, Desa Pantai Cermin Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar. Waktu Penilaian dimulai pada bulan Februari 2023 sampai dengan selesai.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini pada dasarnya terdiri dari dua jenis dengan sumber sebagai berikut:

3.2.1 Data Primer

Menurut Sugiono (2018) Data Primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Peneliti menggunakan hasil wawancara yang didapatkan dari informan mengenai topik penelitian sebagai data primer.

3.2.2 Data Sekunder

Menurut Sugiono (2018) data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah buku, jurnal, artikel yang berkaitan dengan topik penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
 Institut Islamiah University of Syarif Kasim Riau

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut sugiono (2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar yang berjumlah 113 orang, yang terdiri dari 6 orang karyawan pimpinan dan 107 orang karyawan pelaksana.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, penelitian tidak mungkin mengambil semua untuk penelitian minsal karena terbatasnya dana, tenaga dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu , kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *nonprobability sampling* dengan teknik *sampling jenuh/sensus*.

Menurut Sugiono (2018) *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang kecil. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 113 orang 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.

Dari definisi diatas, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa pengambilan sampel menggunakan sensus karena jumlah populasi sama besarnya dengan jumlah yang dijadikan sebagai sampel.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data menggunakan teknik berikut :

3.4.1 *Kuesioner* atau angket yaitu penyusunan pertanyaan tertulis sesuai dengan masalah penelitian, selanjutya disebarkan kepada responden terpilih untuk diisi berdasarkan alternative jawaban yang telah disediakan. Angket diberikan dalam bentuk *skala likert* dengan pilihan jawaban :

Sangat Setuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4
Netral (N)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1

3.5 Analisis Data

Penelitian ini mengambil pendekatan kuantitatif dengan menganalisis data dengan model regresi linier untuk mengetahui sejauh mana pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Regesi berganda adalah yang menggunakan lebih dari satu variabel yang mempengaruhi variabel independen untuk menaksir variabel dependen agar taksiran menjadi lebihh akurat. Regresi menunjukkan hubungan antara variabel satu dengan variabel yang lain.

Penggunaan dua variabel bebas (disiplin dan motivasi) dalam penelitian ini dan satu variabel tetap (kinerja) menjadikan analisis regresi sebagai alat yang ampuh.

Model regresi yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + U_1$$

Keterangan:

Y = Kinerja (Variabel terikat)

β_0 = Koefisien Konstanta

$\beta_1 \beta_2$ = Koefisien Variabel Bebas

X1 = Disiplin Kerja (Variabel bebas)

X2 = Motivasi Kerja (Variabel bebas)

U_i = Faktor Pengganggu

3.6 Uji Kualitas Data

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Gozali (2018), validitas adalah alat ukur yang digunakan untuk menentukan sah atau tidaknya seorang kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang kan diukur oleh kuisisioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (correlated itemtotal correlations) dengan nilai r tebal. Jika nilai r hitung > r tebal dan bernilai positif maka pertanyaan tersebut dikatakan valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018), uji reabilitas merupakan alat untuk menguji ke konsistenan jawaban responden atas pertanyaan di dalam kuisisioner. Suatu



responden dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukan *one shot* atau pengukuran sekali saja kemudian hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *cronbach alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,6$.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2018), tujuan Uji Normalitas adalah untuk menentukan apakah suatu kesalahan pengganggu dengan distribusi normal dapat dilakukan dengan normal dalam model garis regresi tunggal Uji Kolmogorov-Smirnov plot. Normal P-P Plot, hal ini dapat dilihat dari penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik, Dasar pengambilan keputusannya, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2018), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen). Untuk menguji Multikolinieritas adalah dengan menggunakan *variance inflation factor (VIF)* yang merupakan kebalikan dari toleransi. Bila korelasi kecil artinya menunjukkan nilai *VIF* akan besar. Bila korelasi kecil artinya menunjukkan nilai *VIF* akan besar. Bila *VIF* $<$

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.

10 maka dianggap tidak terjadi multikolinieritas. Bila $VIF > 10$ terjadi persoalan multikolinieritas diantara variabel bebas.

3. Uji Heteroskedasitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedalsitals dan jika varian berbeda disebut heteroskedasitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedasitas (sunyoto 2016)

4. Uji Autokorelasi

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada terjadi korelasi, jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada masalah autokorelasi. Tentu saja model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

3.6.4 Uji Hipotesis

1. Uji t (Uji Persial)

Uji t dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen pada variabel dependen (Ghozali,2018). Pengujian ini dilakukan dengan kriteria apabila nilai signifikansi $<0,05$ maka hipotesis diterima dan apabila nilai signifikansi $>0,05$ maka hipotesis ditolak.

2. Uji F (Uji Anova)

Uji F dikenal dengan uji serentak atau uji Anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama – sama terhadap variabel terikatnya atau untuk menguji apakah model regresi yang dibuat signifikan atau non signifikan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan Tabel F, jika F hitung > dari tabel, (H_0 di tolak H_a di terima) aka model signifikan atau bisa di lihat dalam kolom signifikan atau bisa di lihat dalam kolom signifikansi pada anova. Model signifikan selama kolom signifikan (%) < Alpha dan sebaliknya jika F hitung < F tabel, maka model tidak signifikan, hal ini juga di tandai nilai kolom signifikansi (%) akan lebih besar dari alpha.

3. Uji Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase semua pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar adjusted R^2 suatu variabel independen, maka menunjukkan semakin dominan pengaruh variabel dependen. Nilai adjusted R^2 yang telah disediakan adalah antar 0 dan sampai 1. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu (1) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi (R^2) adalah bisa terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model.

Setiap tambahan satu variabel independen, maka (R^2) pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Maka digunakan nilai Adjusted (R^2) pada saat mengevaluasi model regresi yang terbaik karena Adjusted

(R^2) dapat naik turun apabila satu variabel independen di tambahkan ke dalam model. Menurut Ghozali (2013) Uji Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu.

Tabel 3.1 Interpretasi Koefisien Determinasi

Pernyataan	Keterangan
<4%	Pengaruh Rendah Sekali
5% - 16%	Pengaruh Rendah
17% - 49%	Pengaruh Cukup
50% - 81%	Pengaruh Tinggi
>80%	Pengaruh Tinggi Sekali

Sumber: (Sugiyono, 2017)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN SUSKA RIAU State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Sejarah berdirinya PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Kampar yang beralamat di Jalan Garusa Sakti Km 21, Desa Pantai Cermin Kecamatan Tapung. Yang didirikan tanggal 11 maret 1996 sebagai hasil konsolidasi kebun pengembangan PTP II, PTP IV, dan PTP V di Provinsi Riau. Secara efektif perusahaan mulai beroperasi sejak tanggal 9 april 1996 dengan kantor pusat di Pekanbaru. Landasan hukum perusahaan ditetapkan berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia untuk pendirian untuk Pendirian Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara V.

PT. Perkebunan Nusantara V, merupakan Kebun Sei Galuh yang merupakan salah satu unit usaha dari SBU Sei Galuh yang memiliki komoditi kelapa sawit dan karet juga mengelolah hasil perkebunan dengan memiliki pabrik kelapa sawit yang mengelolah buah kelapa sawit atau disebut TBS (Tandan Buah Segar) menjadi minyak kelapa sawit (CPO) dan inti sawit (Crude Palm Kernel Oil) di bawah pengelolaan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, Riau.

Kebun Sei Galuh dibangun pada tahun 1984 sesuai dengan penadangan lahan yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Gubernur KDH Tingkat 1 Riau No. KPTS/185/IV/1997, Tanggal 12 April 1984 seluas 21.490 Ha. Realisasi pembangunan areal seluas 17.035 Ha, sedangkan sisa areal seluas 4.445 Ha lagi dikembalikan ke Pamda Tingkat I Riau sesuai Surat PTP – V Nomor: 05.7Ax/548/1992, Tanggal 30 September 1992.

© Hak Cipta Milik 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.

Untuk kebun inti sendiri, Kebun Sei Galuh mengelola lahan seluas 2.802,84 Ha sesuai dengan Sertifikat HGU No. 153 tanggal 24 Maret 2001, yang terdiri atas 5 (lima) Afdeling, antara lain :

1. Afdeling I, II dan III, Tanaman Kelapa Sawit seluas 1.633 Ha.
2. Afdeling IV dan V, Tanaman Karet seluas 1.027 Ha.
3. Sisanya adalah Areal Non Tanaman seluas 142.84 Ha, yang dipergunakan untuk Pabrik Kelapa Sawit (PKS), Infrastruktur, dan Fasilitas Umum.

4.2 Logo PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Kampar



4.3 Visi Misi PT. Perkebunan Nusantara V

4.3.1 Visi PT. Perkebunan Nusantara Sei Galuh Kab. Kampar

Visi dari PT. Perkebunan Nusantara V yaitu menjadi perusahaan agribisnis terintegrasi yang berkelanjutan dan berwawasan lingkungan.

4.3.2 Misi PT, Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar

1. Pengelolaan Agro Industry Kelapa Sawit dan Karet secara efisien bersama Mitra untuk kepentingan stakeholder.



2. Penerapan prinsip-prinsip Good Corporate Governance, kriteria minyak sawit berkelanjutan, penerapan standar industry dan pelestarian lingkungan guna menghasilkan produk yang dapat diterima oleh pelanggan.
3. Penciptaan keunggulan kompetitif dibidang SDM melalui pengelolaan sumber daya manusia berdasarkan praktek-praktek terbaik dan sistem manajemen SDM terkini guna meningkatkan kompetensi inti perusahaan.

4.4 Struktur PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar

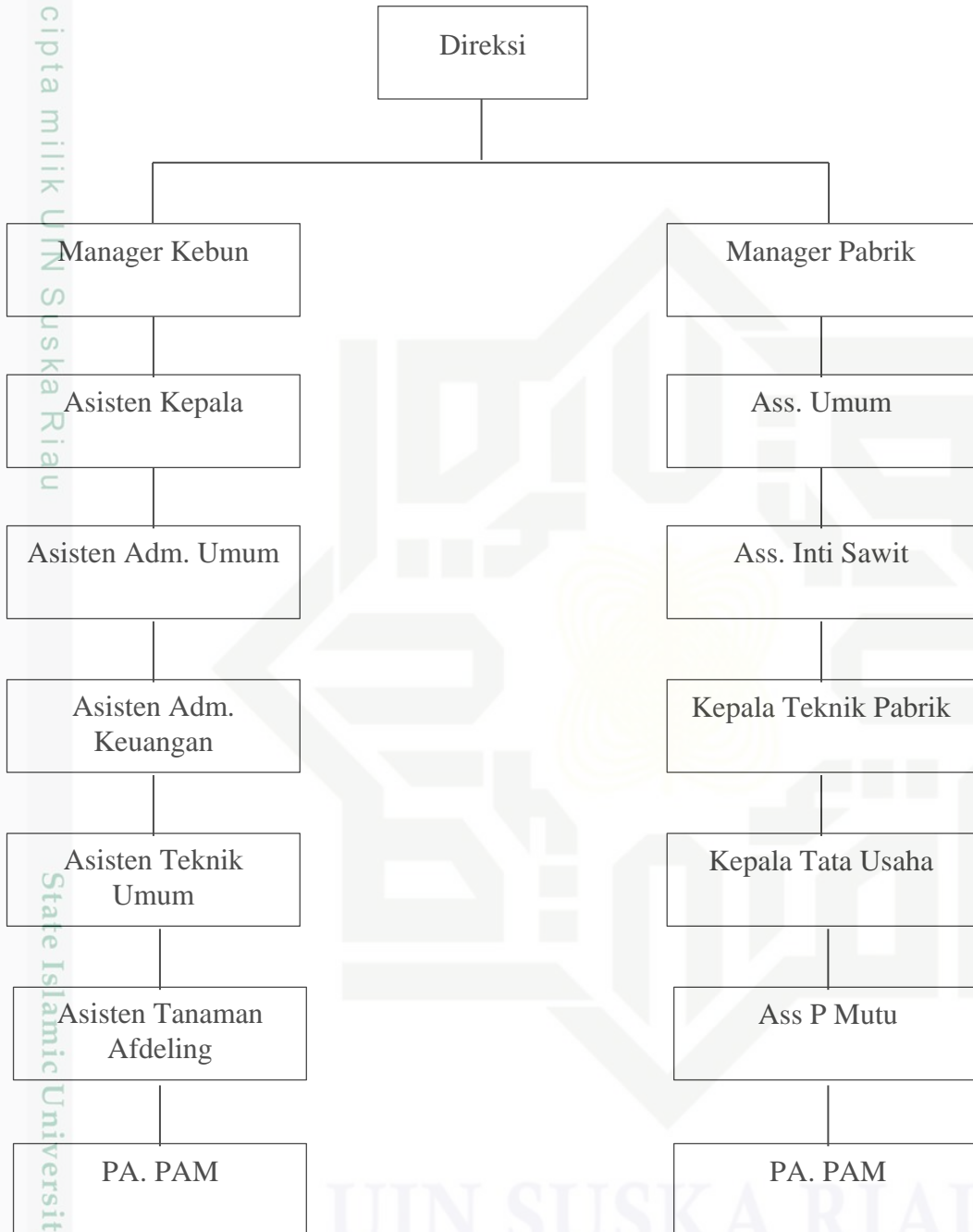
Struktur organisasi adalah merupakan hubungan bermacam-macam fungsi dan kativitas dalam perusahaan . PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar dipimpin oleh seorang manajer yang membawahi beberpa staf yang sesuai dengan bidangnya. Garis dari manajer ke asisten merupakan garis komando, yang artinya bahwa asisten bertanggung jawab terhadap manajer, sedangkan dari manajer ke perwira pengelolaan merupakan garis koordinasi yang artinya bahwa perwira pengaman tidak bertanggung jawab kepada manajer, demikian juga sebaliknya, sedangkan antara asisten merupakan garis koordinasi dimana masing-masing asisten dan setiap asisten mempunyai karyawan bawahan yang bertanggung jawab kepada asisten yang sesuai dengan bidang tugasnya. Untuk lebih jelasnya Struktur Organisasi PT. Perkebnan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Adapun tugas , fungsi dan tanggung jawab dari masing-masing anggota organisasi yang tergabung didalam organisasi PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar 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 mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Struktur PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar



Sumber : PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Direksi
 - a. Memimpin pengelolaan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar dengan menyusun kebijakan operasional.
 - b. Memberikan pembinaan, mengkoordinasikan pengawasan dan pengendalian pelaksanaan seluruh tugas di PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar sesuai dengan peraturan perundang-undang.
 - c. Menyiapkan kebijakan penyelenggaraan pelaksanaan operasional PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar .
 - d. Sebagai penanggungjawab umum operasional dan keuangan dan pelayanan.
 - e. Mengadakan hubungan koordinasi dengan instansi atau lembaga lain untuk peningkatan dan pengembangan.
 - f. Memimpin pelaksanaan penyusunan rencana kerja dan anggaran belanja.
 - g. Memimpin penyelenggaraan pembinaan, pengawasan dan pengendalian.
2. Manajer Kebun
 - a. Menyusun dan melaksanakan kegiatan umum kebun sesuai dengan pedoman dan interaksi kerja dari direksi
 - b. Mengkoordinir penyusunan rencana anggaran belanja tahunan perusahaan
 - c. Memimpin rapat kerja asisten kebun



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- d. Mengatur hubungan bidang masyarakat
- e. Bertanggung jawab kepada Direksi
3. Asisten Administrasi Umum
 - a. Administrasi personalia karyawan pelaksana
 - b. Administrasi penerimaan karyawan baru/pemberhentian karyawan
 - c. Pengaturan/administrasi perumahan karyawan di emplasmen
 - d. Mengelolah praktek sekolah taman kanak-kanak (STK, SLTP, Madrasah dan pramuka gudep yang ada di lingkungan perusahaan).
 - e. Mengawasi kegiatan posyandu/KB/penimbangan balita
 - f. Melayani kegiatan masyarakat untuk beragama dan berolah raga
 - g. Membuat Laporan Peristiwa Masalah Umum (LPMU) bulanan dan triwulan yang bersifat rutin maupun insidental ke kantor direksi
 - h. Mengajukan usulan jatah pakaian dinas karyawan pelaksana dan mengusulkan karyawan yang berdinis 25 tahun untuk menerima piagam penghargaan/ jubilaris
 - i. Surat menyurat kepada instansi pemerintah dan melayani ketiga yang berurusan dengan perusahaan.
 - j. Mengelola administrasi asuransi Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) dan Dana Pensiun Perkebunan (DAPENBUN)
4. Asisten Teknik Umum
 - a. Merupakan wakil manajer unit memimpin kegiatan tugas di bidang teknik
 - b. Mengkoordinir tugas-tugas asisten dibidang teknik



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5. Asisten Administrasi dan Keuangan
 - a. Merupakan wakil manajer unit memimpin pelaksanaan tugas-tugas di bidang administrasi, keuangan, upah, pergudangan dan laporan-laporan bulanan sesuai dengan pedoman kerja
 - b. Mengkoordinir tugas-tugas administrasi dan gudang
6. Asisten Kepala Tanaman
 - a. Merupakan wakil manajer unit memimpin di bidang tanaman
 - b. Mengkoordinir pelaksanaan tugas asisten tanaman
 - c. Dalam keadaan tertentu dapat menjabat sebagai manajer unit
 - d. Bertanggung jawab kepada manajer unit
7. Manajer Pabrik

Manajer adalah merupakan tenaga pimpinan pelaksana, mengepalai/menjamin serta mengkoordinasi pekerjaan-pekerjaan dibidang pengelolaan pabrik kelapa sawit serta pengelolaan mutu sesuai dengan tugas pokoknya, manajer bertanggung jawab atas:

 - a. Melaksanakan pengawasan dan bimbingan serta memberikan petunjuk kepada karyawan pimpinan, menengah dan umum yang berada dibawah pengawasannya. Mengenai tata cara kerja, kebijaksanaan yang diterapkan pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan anggaran belanja/ pembiayaan periodic setiap bulan.
 - b. Menyusun rencana pemeliharaan besar/kecil. Realibilitas maupun perencanaan pembaharuan kearah kesempurnaan/efisiensi dibidang pengelolaan teknik pabrik dan pengendalian mutu



- c. Menyelenggarakan pertemuan sehubungan dengan POA dengan bagian yang terkait
- d. Mendorong perbaikan-perbaikan mutu produksi sesuai dengan tuntutan perubahan pasar

8. Asisten Teknik Pabrik

Mempunyai tugas pokok memimpin serta melaksanakan pekerjaan teknik pabrik untuk mendukung kelancaran pengelolaan pabrik pada instalasi mekanik maupun instalasi listrik dengan berpedoman pada kebijakan yang telah ditetapkan direksu serta arahan manajer PKS. Sesuai dengan tugasnya asisten teknik pabrik mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Memberikan bimbingan dan petunjuk kerja karawan teknik pabrik mengenai tata cara kerja yang dikehendaki perusahaan sesuai dengan anggaran belanja tahunan dan anggaran belanja priodik triwulan untuk hari yang telah ditentukan
- b. Menyusun rencana pemeliharaan teknik secara priodik/triwulan sesuai dengan anggaran biaya setahun mengenai pelaksanaannya, baik dilaksanakan tenaga sendiri maupun pemborong.
- c. Melaksanakan laporan harian, mingguan maupun triwulan terhadap:
 - 1) Pelaksanaan pemeliharaan teknik
 - 2) Kondisi peralatan pabrik
 - 3) Inventaris peralatan pabrik yang efektif dan aktif

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- 4) Mentoring terhadap kejadian/kerusakan instalansi pabrik guna merencanakan ke arah kesempurnaan
- 5) Realisasi biaya pemeliharaan pabrik
- d. Menjalani kerja sama dengan bagian pengelolaan, memberi saran terbaik dalam pengoperasian pabrik
- e. Secara teknik ikut mengawasi persediaan barang-barang instalasi pabrik di gudang

9. Asisten Inti Sawit

Adapun tugas dan tanggung jawab asisten inti sawit adalah sebagai berikut:

- a. Berkoordinasi dengan asisten teknik dan asisten pengendalian mutu mengenai pengendalian mutu dan kapasitas
- b. Berkoordinasi dengan asisten umum proses didalam hal penyediaan bahan baku boiler dan menjaga kadar air, oil loss diampas press.
- c. Melaksanakan dan mengawasi kelancaran operasional pabrik

10. Kepala tata usaha/Asisten umum

Adapun tugas dan tanggung jawab kepala tata usaha/asisten umum adalah sebagai berikut:

- a. Memahami bidang-bidang tugas yang menyangkut bidang umum dan SDM, lembaga pondokan lingkungan, koperasi dan humas
- b. Memeriksa dan mengoreksi dokumen-dokumen setiap bagian
- c. Memeriksa dan menandatangani jurnal pembukuan
- d. Memeriksa dan melayani permintaan atas barang/bahan gudang.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- e. Mengkoordinasi pembuatan DPU gaji kecil dan besar setiap bulan
- f. Menerima dropping dana dari bank dan melaksanakan distribusi dana kebahagiaan masing-masing
- g. Menyusun dan ikut serta mengawasi masalah-masalah yang berhubungan dengan keamanan
- h. Memberikan bimbingan kepada personil yang berada dibawahnya

11. Asisten pengendalian mutu

Adapun tugas dan tanggung jawab asisten pengendalian mutu adalah sebagai berikut:

- a. Mengatur pekerjaan analisa
- b. Mengkoordinir dan mengawasi kegiatan analisa dilaboratorium
- c. Memeriksa dan bertanggung jawab dalam hal permintaan dan penawaran alat-alat laboratorium dan bahan kimia
- d. Mengawasi dan mengendalikan laboratorium control dan laboratorium komersil dalam hal pengawasan mutu bahan baku sebelum/sedang pengelolaan serta sesudah diolah siap ekspor
- e. Mengawasi pelaksanaan pengiriman minyak sawit dan inti sawit terutama mengenai mutu, kebersihan tangki truk dan truk inti.

12. Perwira pengaman

Adapun tugas dan tanggung jawab perwira pengaman adalah sebagai berikut:

- a. Menyusun jadwal kerja dan satuan pengaman bersama-sama dengan asisten umum

- b. Mengawasi orang-orang yang sedang melaksanakan tugas pengamanan
- c. Melaporkan setiap kegiatan pengamanan yang telah dilakuakn kepada asisten umum tentang pristiea yang terjadi dilapangan menurut skala waktu yang telah ditetapkan.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 dilaksanakan, maka kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan hasil penelitian ini adalah:

1. Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PKS PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar.
2. Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PKS PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar.
3. Secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PKS PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar.
4. Nilai R square sebesar 0,831 atau 83% menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebesar 83,1%, sedangkan sisanya sebesar 16,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dan tidak digunakan peneliti dalam penelitian ini.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian pembahasan dan kesimpulan yang didapatkan dalam penelitian ini, maka peneliti memberikan saran seperti dibawah ini:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden diperoleh bahwa rata-rata item tertinggi pada variabel disiplin kerja yaitu selalu hadir tepat waktu. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan ketepatan waktu karyawan dalam bekerja, salah satu caranya dengan mengganti cara absensi yang awalnya manual diganti dengan mesin *fingerprint* atau aplikasi absensi hasil
2. Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden diperoleh bahwa item tertinggi pada variabel motivasi kerja karyawan yaitu mampu membangun kerja sama yang baik antar rekan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan harus lebih memperhatikan hubungan sosial antar karyawan. salah satu caranya dengan melakukan kegiatan outing setiap akhir tahun agar terciptanya hubungan yang lebih dekat antar sesama karyawan
3. Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden diperoleh bahwa item tertinggi pada variabel kinerja karyawan yaitu tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan. hal itarget kerja pada perusahaan menjadi hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. hal yang bisa dilakukan perusahaan iyalah sebaiknya menganalisis faktor-faktor apa saja yang menjadi prioritas agak pencapaian kerja yang dihasilkan sesuai dengan harapan perusahaan,



DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur`an, Surah Al-Ahqaf Ayat 19
- Al-Qur`an, Surah An-Nissa Ayat 59
- Al-Qur`an, Surah At-Taubah Ayat 105
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafah Publisng
- Adrie Ffrans Assa, A. D. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan B2n Digital Fotocopy. Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 4, No. 1, 2023.
- Aggusalim, A. M. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Ln (Persero) Distribusi Makassar. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 8, Nomor 1.
- Annisa Putri Marpaung, A. D. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Of Applied Managerial Accounting*, Vol. {6}, No. {1}. {2022},{21-32}.
- Fathaniyaturruska, M. L. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja , Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Sumber Makmur Surabaya. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, Volume 11, Nomer 11, November 2022.
- Febriza T. Wanta, I. T. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Pegawai Pada Kantor Inspektorkabupaten Minahasa Tenggara Di Masa Pandemi Civid-19. Jurnal Ekonomi*, Vol.10 N0. 1 Januari 2022.
- Gozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariatedengan Program IBM SPSS 25*. Edisi 9. Semarang : Universitas Diponegoro
- Helipiana, H. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Gading Semesta Transwisata Priode 2019-2021. Jurnal Pendidikan Tambusai*, Vol. 6 No. 2 Tahun 2022.
- Hendra Gunawan, Z. A. (2022). *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Layanan Umum Daerah (Blud) Rsud Bangkinang. Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, Vol. 4, No. 2, April 2022.

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- I Nyoman Masratasa, A. F. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Dinar Indonesia*. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 2, No. 1, Oktober 2019.
- Kartika Dwi Arisanti, A. S. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pwgadaian*, Volume 2 Nomer 1 Juli 2019.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Rajagrafindo Perseda
- Lukman Hakim, H. M. (2022). *Pengaruh Komitmen Kerja Dan Usaha Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Direktorat Teknik Dan Operasional*. *Jurnal Jumka*, Vol. 2 No. 1 Februari 2022.
- Nailul Muna, S. I. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja , Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, Vol. 5 N0.2, Juni 2022.
- Nikous Setor Shihombing, A. L. (2022). *Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Marantha Kreasindo Medan*. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 11 No. 3 November 2022.
- Novita Sari, A. F. (2023). *Pengaruh Fasilitas Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, Vol. 4, No. 3, Januari. 2023.
- Nur Avni Rozalia, H. N. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 26 No. 2 September 2015.
- Onita Sari Sinaga, A. H. (2020). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Prasatja , Ricardianto. (2018). *Human Capital Management*. In Media, Bogor
- Priyanto, B. T. (2021). *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Dbs Tangerang Selatan*. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi*, Volume 20, Nomor 1, 2021; Pp, 1-10 .
- Rizal Ahmad, M. E. (2019). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mitra Negara Sejati Jaya-Langkat*. *Jurnal Manajemen Tools*, Vol. 11 No. 2 Desember 2019.
- Sinambela, L, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarya: Bumi Aksara



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- Siti Qibtiatul Hasanah, S. S. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakter Individu Dana Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mitra Tani Dua Tuju Jember. Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, Vol. 8 No. 1 Juni.
- Sugiono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif*. Alfabeta
- Sugiono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta
- Yoesana, U. (2013). *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Karta Negara. Jurnal Pemerintahan Integral*, Volume 1, Nomor1, 2013:13-27.
- Yos Soejarminto, R. H. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri Mm2100 Cikarang. Jurnal Ikraith-Ekonomi*, Vol. 6 No. 1 Mar 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.

Kepada Yth

Bapak/Ibu/

Di PKS PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar

Assalamualaikum Wr.Wb

Saya **Siti Endang Kusdarini**, Mahasiswa Jurusan Manajemen, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang sedang melaksanakan penelitian dalam rangka menyelesaikan Skripsi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PKS PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar.

Pada kesempatan ini saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara berkenan menjadi responden dalam penelitian ini. Data yang diperoleh dalam penelitian ini hanya untuk kepentingan akademis.

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

Wasalamualaikum Wr.Wb

Pekanbaru, 10 Juni 2023

Hormat saya

Siti Endang Kusdarini

11970123808



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

I. PETUNJUK PENGISIAN

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

Dimana :

- SS = Sangat Setuju : 5
- S = Setuju : 4
- N = Netral : 3
- TS = Tidak Setuju : 2
- STS = Sangat Tidak Setuju : 1

II. IDENTITAS RESPONDEN

3. Nama : _____ (boleh diisi boleh tidak)
4. Jenis Kelamin : Laki – Laki Perempuan
5. Umur : 18 – 30 Tahun 41 – 50 Tahun > 60 tahun
 : 31 – 40 Tahun 51 – 60 Tahun
6. Lama Bekerja : < 1 Tahun 4 - 6 Tahun 10 –12 Tahun
 : 1 – 3 Tahun 7 – 9 Tahun > 12 Tahun
7. Pendidikan : SMP / Sederajat DIII S2
 : SMA / Sederajat S1 Lain - Lain

KUESIONER

1. Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya selalu teliti dalam setiap mengerjakan tugas pekerjaan					
2.	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan 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.

3.	Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang saya terima					
4.	Saya mampu membangun kerja sama yang baik antar rekan kerja					
5.	Saya bersedia melakukan pekerjaan sebelum diperintahkan oleh atasan					

2. Disiplin Kerja (X1)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya selalu hadir tepat waktu pada saat bekerja					
2.	Saya selalu pulang dari perusahaan pada waktu yang telah ditentukan					
3.	Saya menaati semua peraturan yang berlaku di PKS PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar					
4.	Saya selalu teliti dan penuh perhitungan dalam bekerja					
5.	Saya selalu mengerjakan tugas/kewajiban dengan baik sesuai dengan perencanaan					

3. Motivasi Kerja (X2)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Penghasilan yang saya terima cukupi untuk hidup saya dan keluarga					
2.	Keselamatan kerja diperusahaan ini sangat diperhatikan dengan baik					
3.	Saya memiliki hubungan yang erat dengan semua rekan kerja					
4.	Perusahaan selalu memberikan penghargaan untuk karyawan nya yang memiliki kinerja yang baik					
5.	Saya diberi kebebasan untuk menyampaikan pendapat dan mengembangkan potensi diri agar lenih maju					

Responden	Disiplin						Motivasi						Kinerja					
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	T.X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	T.X2	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	T.Y
1	4	5	4	4	4	24	4	5	5	4	4	22	4	5	5	4	4	22
2	3	3	3	3	2	14	3	3	3	2	3	14	3	3	3	2	3	14
3	4	3	4	4	4	19	3	4	3	3	3	16	4	4	4	3	4	19
4	2	4	3	3	3	15	4	2	3	3	2	14	3	2	4	4	3	16
5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
6	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
7	3	3	3	3	1	13	3	3	3	3	1	13	3	3	3	3	1	13
8	5	5	5	4	4	23	4	5	5	4	4	22	5	5	5	4	4	23
9	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
10	4	4	3	3	4	18	4	4	4	4	3	19	3	4	4	4	3	18
11	2	3	4	2	2	13	2	3	3	4	3	15	4	4	3	3	2	16
12	4	3	4	4	4	19	4	4	4	3	4	19	4	4	3	4	4	19
13	4	4	5	4	5	22	5	5	4	4	4	22	5	5	4	5	5	24
14	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	3	15
15	5	3	4	3	4	19	4	5	3	4	3	19	4	5	5	4	3	21
16	4	4	4	4	3	19	4	3	4	3	4	18	3	4	4	4	3	18
17	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
18	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
19	3	4	4	3	3	17	4	4	3	3	3	17	4	3	3	4	3	17
20	4	5	3	4	4	20	5	4	3	4	3	19	5	3	3	5	4	20
21	4	5	3	4	5	21	5	4	4	4	4	21	5	4	4	5	4	22
22	4	3	3	4	4	18	4	4	4	4	3	19	4	4	3	4	4	19
23	5	4	4	5	4	22	5	4	5	4	5	23	5	4	5	4	5	23
24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
25	2	2	2	2	1	9	2	2	2	1	2	9	2	1	2	2	2	9
26	4	3	3	4	3	17	4	3	3	3	4	17	3	4	4	4	4	19

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

27	5	5	4	4	5	23	4	4	4	5	4	21	5	5	5	4	5	24
28	4	3	4	3	3	17	4	3	4	4	3	18	4	4	3	4	3	18
29	4	4	5	4	5	22	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21
30	3	4	3	3	3	16	4	3	3	3	3	16	3	3	3	4	4	17
31	5	4	4	3	4	20	3	4	5	5	4	21	5	4	5	4	3	21
32	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
33	3	3	3	3	2	14	3	3	2	2	3	13	3	3	3	2	2	13
34	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
35	5	3	3	4	4	19	4	5	3	5	3	20	5	4	3	4	3	19
36	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
37	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
38	4	4	3	2	3	16	3	2	4	4	3	16	3	4	3	3	2	15
39	4	3	3	4	4	18	4	3	3	3	3	16	3	4	4	4	4	19
40	5	5	5	4	5	24	4	5	4	4	4	21	5	5	4	4	5	23
41	4	3	4	3	3	17	3	3	4	4	3	17	3	4	4	3	3	17
42	5	4	5	4	5	23	5	5	5	5	4	24	5	5	4	5	4	23
43	4	4	2	3	3	16	4	2	3	3	3	15	3	4	3	3	2	15
44	5	4	4	4	5	22	5	5	5	5	4	24	5	4	5	4	5	23
45	4	5	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21	5	4	5	5	4	23
46	5	5	5	3	3	21	5	5	3	5	3	21	3	5	3	5	5	21
47	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
48	3	4	4	3	3	17	3	4	3	3	3	16	3	4	3	3	4	17
49	4	5	3	4	4	20	4	5	3	3	3	18	4	4	3	5	4	20
50	3	3	3	2	2	13	2	3	2	2	3	12	2	3	3	2	3	13
51	3	4	4	4	4	19	4	4	3	3	4	18	4	3	3	3	4	17
52	5	4	4	5	4	22	4	5	4	4	4	21	5	4	4	5	5	23
53	5	5	5	4	4	23	5	5	4	4	5	23	5	4	4	5	4	22
54	5	4	5	4	4	22	5	5	5	5	4	24	5	5	5	4	4	23
55	3	3	3	5	4	18	4	5	3	3	3	18	5	4	5	4	3	21
56	4	5	3	4	5	21	5	4	3	4	3	19	3	5	4	4	3	19

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

57	4	3	4	3	3	17	3	4	4	3	3	17	3	3	4	4	4	18
58	4	4	5	4	5	22	5	5	4	5	4	23	4	5	5	4	4	22
59	3	5	5	3	5	21	3	3	5	3	5	19	5	5	3	5	5	23
60	4	4	3	4	4	19	4	4	3	3	3	17	4	3	3	4	4	18
61	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
62	5	4	4	5	5	23	4	5	5	5	4	23	5	5	5	4	4	23
63	5	4	4	5	4	22	5	4	5	4	5	23	5	4	5	4	4	22
64	5	5	5	4	4	23	4	4	4	5	5	22	5	5	4	5	4	23
65	3	4	3	3	3	16	3	4	4	3	4	18	3	4	3	3	3	16
66	3	3	3	5	4	18	3	5	4	3	5	20	3	4	5	5	4	21
67	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	4	24	4	5	5	5	4	23
68	4	3	4	3	2	16	4	4	3	3	2	16	4	4	4	4	3	19
69	4	4	5	4	5	22	5	4	3	4	3	19	4	5	3	4	5	21
70	4	4	5	3	3	19	5	4	4	4	4	21	5	3	3	5	5	21
71	2	3	3	3	2	13	2	2	3	2	3	12	3	2	3	2	3	13
72	3	3	4	4	3	17	4	4	3	3	3	17	3	3	4	4	4	18
73	5	3	3	3	2	16	5	5	3	3	2	18	5	3	3	3	2	16
74	3	4	4	4	4	19	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20
75	3	4	4	3	3	17	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19
76	4	4	3	3	4	18	4	3	3	4	4	18	4	4	3	4	3	18
77	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
78	3	2	3	2	2	12	2	2	3	3	2	12	3	3	2	2	3	13
79	5	4	4	5	4	22	5	4	5	4	4	22	4	5	5	4	4	22
80	5	5	5	4	4	23	5	4	5	4	4	22	5	4	5	4	5	23
81	3	4	4	4	3	18	3	4	3	3	4	17	3	3	3	3	4	16
82	4	3	3	4	4	18	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20
83	5	5	5	4	5	24	5	5	4	4	5	23	4	5	5	4	4	22
84	2	3	3	3	3	14	3	3	2	2	3	13	2	3	3	3	2	13
85	3	4	4	3	3	17	3	3	3	4	3	16	4	3	3	4	3	17
86	4	4	3	3	4	18	4	4	3	4	3	18	3	4	4	3	4	18

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

87	4	3	4	4	4	19	3	4	4	3	4	18	4	3	3	4	3	17
88	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
89	4	5	3	4	4	20	5	4	5	4	5	23	4	4	4	4	4	20
90	4	4	3	4	3	18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
91	3	3	4	4	4	18	4	4	3	4	4	19	3	4	3	4	4	18
92	5	4	4	5	4	22	4	5	5	5	4	23	5	5	5	5	5	25
93	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	5	25	4	5	3	4	4	20
94	5	4	5	2	3	19	5	3	4	5	5	22	4	5	3	4	5	21
95	3	3	3	5	4	18	5	4	4	4	4	21	5	3	3	5	5	21
96	5	5	5	4	5	24	3	5	4	3	5	20	5	5	5	4	4	23
97	4	3	4	5	5	21	5	5	5	5	4	24	5	4	5	4	3	21
98	4	4	5	4	5	22	5	5	3	3	3	19	3	3	3	5	4	18
99	4	4	5	3	3	19	5	4	3	4	3	19	5	5	5	4	5	24
100	5	3	4	3	4	19	4	3	4	4	4	19	4	5	3	4	4	20
101	5	4	4	4	3	20	5	5	4	3	5	22	4	5	3	4	5	21
102	5	3	3	3	4	18	5	4	4	4	4	21	5	3	3	5	5	21
103	5	5	5	5	5	25	4	4	5	4	5	22	5	4	4	5	4	22
104	3	4	4	3	3	17	5	5	3	3	3	19	5	5	5	4	4	23
105	4	5	3	4	4	20	5	4	5	4	4	22	5	4	5	4	3	21
106	4	5	3	4	5	21	4	5	5	5	4	23	4	3	4	3	3	17
107	3	3	3	4	3	16	3	4	3	4	3	17	4	4	3	4	4	19
108	3	4	4	3	4	18	3	4	4	4	3	18	3	4	3	3	3	16
109	5	5	5	4	4	23	5	4	5	5	4	23	4	5	5	5	5	24
110	3	2	3	3	3	14	3	3	2	3	2	13	3	3	2	2	2	12
111	5	4	4	5	4	22	4	5	5	5	4	23	4	4	5	4	4	21
112	4	4	3	4	4	19	4	4	3	3	3	17	4	4	3	4	4	19
113	4	3	4	3	3	17	3	4	3	4	3	17	3	4	3	3	4	17

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Lampiran 4 : Analisis Deskriptif

a. Kinerja

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	2.7	2.7	2.7
3	34	30.1	30.1	32.7
4	38	33.6	33.6	66.4
5	38	33.6	33.6	100.0
Total	113	100.0	100.0	

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	.9	.9	.9
2	2	1.8	1.8	2.7
3	29	25.7	25.7	28.3
4	49	43.4	43.4	71.7
5	32	28.3	28.3	100.0
Total	113	100.0	100.0	

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	2.7	2.7	2.7
3	49	43.4	43.4	46.0
4	30	26.5	26.5	72.6
5	31	27.4	27.4	100.0
Total	113	100.0	100.0	

Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	7	6.2	6.2	6.2
3	22	19.5	19.5	25.7
4	59	52.2	52.2	77.9
5	25	22.1	22.1	100.0
Total	113	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	.9	.9	.9
2	8	7.1	7.1	8.0
3	30	26.5	26.5	34.5
4	51	45.1	45.1	79.6
5	23	20.4	20.4	100.0
Total	113	100.0	100.0	

b. Disiplin

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	4.4	4.4	4.4
3	30	26.5	26.5	31.0
4	42	37.2	37.2	68.1
5	36	31.9	31.9	100.0
Total	113	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	3.5	3.5	3.5
3	36	31.9	31.9	35.4
4	45	39.8	39.8	75.2
5	28	24.8	24.8	100.0
Total	113	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	1.8	1.8	1.8
3	42	37.2	37.2	38.9
4	41	36.3	36.3	75.2
5	28	24.8	24.8	100.0
Total	113	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	6	5.3	5.3	5.3
3	39	34.5	34.5	39.8
4	51	45.1	45.1	85.0
5	17	15.0	15.0	100.0
Total	113	100.0	100.0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	1.8	1.8	1.8
2	8	7.1	7.1	8.8
3	33	29.2	29.2	38.1
4	46	40.7	40.7	78.8
5	24	21.2	21.2	100.0
Total	113	100.0	100.0	

c. Motivasi

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	4.4	4.4	4.4
3	27	23.9	23.9	28.3
4	43	38.1	38.1	66.4
5	38	33.6	33.6	100.0
Total	113	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	6	5.3	5.3	5.3
3	24	21.2	21.2	26.5
4	49	43.4	43.4	69.9
5	34	30.1	30.1	100.0
Total	113	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	4.4	4.4	4.4
	3	44	38.9	38.9	43.4
	4	37	32.7	32.7	76.1
	5	27	23.9	23.9	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	.9	.9	.9
	2	5	4.4	4.4	5.3
	3	38	33.6	33.6	38.9
	4	46	40.7	40.7	79.6
	5	23	20.4	20.4	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	.9	.9	.9
	2	7	6.2	6.2	7.1
	3	42	37.2	37.2	44.2
	4	45	39.8	39.8	84.1
	5	18	15.9	15.9	100.0
	Total	113	100.0	100.0	



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

KEMENTERIAN AGAMA
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
 FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 كلية العلوم الاقتصادية و الاجتماعية
 FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrantas No.155 KM.15 Tuahmadani Tampan, Pekanbaru 28298 PO.Box.1004 Telp. 0761-562051
 Fax. 0761-562052 Web.www.uin-suska.ac.id, E-mail:fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-1875/Un.04/F.VII/PP.00.9/2/2023
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Hal : Pra Riset

Pekanbaru, 17 Februari 2023 M
 26 Rajab 1444 H

Kepada
 Yth. Pimpinan
 PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh
 Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Siti Endang Kusdarini
 NIM. : 11970123808
 Jurusan : Manajemen
 Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan **Pra Riset** dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar”**. Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.



Dekan,
 Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM
 NIP. 19700826 199903 2 001

UIN SUSKA RIAU



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية و الاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrantas No.155 KM.15 Tuahmadani Tampan, Pekanbaru 28298 PO.Box.1004 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web.www.uin-suska.ac.id, E-mail: fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor
Sifat
Lampiran
Hal

B-2683/Un.04/F.VII/PP.00.9/4/2023

Pekanbaru, 10 April 2023 M

Biasa

19 Ramadhan 1444 H

Izin Riset

Kepada
Yth. Pimpinan
PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh
Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas
Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Siti Endang Kusdarini
NIM. : 11970123808
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:
"Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan
pada PKS PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar".
Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang
diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.



Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM
NIP. 19700826 199903 2 001

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta: milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

Hak Cipta: milik UIN Suska Riau
Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



SURAT KETERANGAN
No. 5.PSGH/SKT/07/VI/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini, Manager PKS Sei Galuh PT. Perkebunan Nusantara V Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar dengan ini menyatakan :

NO	NAMA	NPM	L/P	Jurusan
1	Siti Endang Kusdarini	11970123808	P	Manajemen

Benar bahwa nama Mahasiswa Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial diatas telah melaksanakan penelitian / mengambil data untuk bahan penulisan Skripsi di Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei Galuh PT. Perkebunan Nusantara V Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar pada tanggal 22 Juni 2023.

Demikian untuk dapat dipergunakan seperlunya.

PKS Sei Galuh, 26 Juni 2023

Pj. Manager



Melki Hamine Harahap

Handwritten initials

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



RIWAYAT HIDUP PENULIS



Siti Endang Kusdarini, anak ke empat dari Bapak Sadri dan Ibu Nur Laili yang bertempat tinggal di Desa Bencah Kelubi, Kecamatan Tapung, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau. Penulis dilahirkan di Desa Bencah Kelubi pada 17

September 2000. Penulis menyelesaikan pendidikan sekolah dasar di SDN 003 Bencah Kelubi pada tahun 2013. Melanjutkan pendidikan ditingkat menengah pertama di MTS Al-Muhajirin Tapung dan selesai pada tahun 2016, melanjutkan pendidikan tingkat menengah atas di MA Al-Muhajirin Tapung dan selesai pada tahun 2019. Melalui Seleksi Mandiri penulis diterima di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Jurusan S1 Manajemen. Selama masa perkuliahan penulis melakukan kegiatan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di PT. Karya Satria Abadi pada tahun 2022. Penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) selama kurang lebih 2 bulan di Desa Bagan Melibur, Kecamatan Merbau, Kepulauan Meranti pada tahun 2022. Selanjutnya penulis melaksanakan penelitian di PKS PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar. Penulis dinyatakan "LULUS" dengan nilai yang memuaskan serta memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) setelah menampilkan skripsi di depan penguji pada 20 November 2023 dengan judul skripsi "**Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar**" di bawah bimbingan bapak Trian Zuhadi SE, M.Ec

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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