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

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ALAM PERMATA RIAU (APR) *AREAL MOTHER PLANT HOUSE* (MPH) DI SEKTOR BASERAH CENTRAL NURSERY (BCN)

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi serta melengkapi syarat-syarat untuk mencapai gelar sarjana strata 1 (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

Oleh:

FITRIA NOVIRA
12070122633

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

2024

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA	:	Fitria Novira
NIM	:	12070122633
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 PT. Alam Permata Riau (APR) Areal Mother Plant House (MPH) Di Sektor Baserah Central Nursery (BCN)

DISETUJUI OLEH :

PEMBIMBING

Sahwitri Triandani SE,M.Si
NIP. 198208062006042002

MENGETAHUI :

DEKAN
FAKULTAS EKONOMI
DAN ILMU SOSIAL

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

KETUA PROGRAM STUDI
S1 MANAJEMEN

ASTUTI MEFLINDA, SE, MM
NIP. 19720513200701 2 018

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

UIN SUSKA RIAU

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama	:	Fitria Novira
NIM	:	12070122633
Jurusan	:	S1 Manajemen
Fakultas	:	Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Judul Skripsi	:	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alam Permata Riau (APR) Areal Mother Plant House (MPH) Di Sektor Baserah Central Nursery (BCN)
Tanggal Ujian	:	04 Oktober 2024

Tim Penguji

Ketua
Henni Indrayani, SE, M.M
197008021998032003
.....

Penguji 1
Nurlasera, SE, M.M
197306012007102003
.....

Penguji 2
Sehani, SE, M.M
197412112007102004
.....

Sekretaris
Martha Hasanah, SH, MH
198503192020122005
.....

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

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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : FITRIA NOVIRA
NIM : 12070122633
Tempat/Tgl. Lahir : Inuman, 12 November 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 PT. Alam permata Riau (APR) Areal Mother Plant House (MPH) di sektor Baserah Central Nursery (BCN).

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 besedia menerima sanksi sesua peraturan perundang-undangan.

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

Pekanbaru, 04 Oktober 2024
Yang membuat pernyataan

METERAI TEMPEL
7BDE7AMX004261652

FITRIA NOVIRA
NIM : 12070122633

pilih salah satu sasuai jenis karya tulis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
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.

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

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. ALAM PERMATA RIAU (APR) MOTHER PLANT HOUSE (MPH) AREA IN THE SECTOR OF BASERAH CENTRAL NURSERY (BCN) SECTOR

By:

FITRIA NOVIRA
12070122633

This research was conducted at PT Alam Permata Riau (APR) Kuantan Singingi. The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and work motivation partially or simultaneously on employee performance at PT Alam Permata Riau (APR). Respondents in this study amounted to 52 people using saturated or census sampling techniques. Data analysis in this study is quantitative using multiple linear regression methods and the data is analyzed using the SPSS V25 program. Based on the results of this study, it shows that work discipline has a partially significant effect with a t value of 5.836> t table 2.009 and a sig value of 0.000 <0.05 on employee performance at PT Alam Permata Riau (APR). And Work Motivation has a partially significant effect with a t value of 3.737> t table 2.009 and a sig value of 0.000 <0.005 on employee performance at PT Alam Permata Riau (APR). Simultaneously, work discipline and work motivation variables have a significant effect with an F value of 54.499> F table 4.03 and a sig value of 0.000 <0.05 on employee performance variables at PT Alam Permata Riau (APR). The R Square value of 0.690 or 69% means that the employee performance variable is influenced by work discipline and work motivation, while the remaining 31% is influenced by other variables not used in this study.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, and Employee Performance

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

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ALAM PERMATA RIAU (APR) *AREAL MOTHER PLANT HOUSE* (MPH) DI SEKTOR BASERAH CENTRAL NURSERY (BCN)

Oleh:

FITRIA NOVIRA
12070122633

Penelitian ini dilakukan pada PT. Alam Permata Riau (APR) Kuantan Singingi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alam Permata Riau (APR). Responden dalam penelitian ini berjumlah 52 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linear berganda dan data tersebut dianalisis dengan menggunakan program SPSS V25. Berdasarkan hasil peneltian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial dengan nilai t hitung 5,836 > t tabel 2,009 dan nilai sig 0,000 < 0,05 terhadap kinerja karyawan pada PT. Alam Permata Riau (APR). Dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara parsial dengan nilai t hitung 3,737 > t tabel 2,009 dan nilai sig 0,000 < 0,005 terhadap kinerja karyawan pada PT. Alam Permata Riau (APR). Secara simultan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dengan nilai F hitung sebesar 54,499 > F tabel 4,03 dan nilai sig 0,000 < 0,05 terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Alam Permata Riau (APR). Nilai R Square sebesar 0,690 atau 69% berarti variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi kerja, sementara sisanya 31% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini.

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 milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

KATA PENGANTAR

بسم الله الرحمن الرحيم

Assalamu'alaikum Waraḥmatullah Wabarakatuh.

Al-hamdulillahirobbil'alamin

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, karunia dan hidayah-Nya yang diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Tak lupa pula shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW sebagai uswatun khasanah dalam hidup ini yang telah menuntun umatnya dari alam kegelapan menuju alam yang terang benderang.

Alhamdulillah, penulis telah dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini yang berjudul "**Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alam Permata Riau (APR) *Areal Mother Plant House* (MPH) Di Sektor Baserah Central Nursery (BCN)**".

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi studi strata satu (S1) Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Suatu kehormatan bagi penulis untuk mempersembahkan yang terbaik kepada almamater. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terimakasih kepada:

1. Teristimewa dan tersayang yang tiada tara serta support sistem terbaik dalam segala aspek orang tua penulis ayahanda Mattisa serta ibunda Bainar yang

selalu mendoakan, mendukung dan memberikan semangat untuk mewujudkan cita-cita serta mendidik penulis sampai dititik ini

2. Bapak Prof. Dr. Khairunnas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak DR. Kamaruddin, S,Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Dr. Mahmuzar, M.Hum selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Dr. Julina, SE, MSi selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
7. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Bapak Fakhrurozi, SE, MM, selaku sekretaris Prodi S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
9. Ibu Sahwitri Triandani SE, M.Si selaku dosen pembimbing proposal dan pembimbing skripsi yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam membimbing dan memberikan petunjuk yang sangat berharga bagi penulis dalam penulisan Skripsi ini.

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

10. Ibu Ratna Nurani SE, MM selaku penasehat akademik yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim
11. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa perkuliahan.
12. Seluruh Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
13. Dan saudara kandung peneliti Abang Ari Hardian Saputra S.Pd. dan kakak ipar Rahmi Aulia S.Pd. yang selelau memotivasi penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
14. Terimakasih Kepada Seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan pada penulisan Skripsi ini. Penulis mengharapkan adanya kritik maupun saran yang bersifat membangun yang bertujuan untuk menyempurnakan isi dari Skripsi ini serta bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan pada umumnya dan bagi penulis untuk mengamalkan ilmu pengetahuan di tengah-tengah masyarakat.

Wassalamuallaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Pekanbaru, 8 Agustus 2024
Penulis,

FITRIA NOVIRA
12070122633

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

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
UIN SUSKA RIAU

DAFTAR ISI

ABSTRACT ii
ABSTRAK iii
KATA PENGANTAR iv
DAFTAR ISI vii
DAFTAR TABEL xi
DAFTAR GAMBAR xii
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 8
1.3 Tujuan Penelitian 9
1.4 Manfaat Penelitian 10
1.5 Sistematika Penulisan 11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA 12
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia 12
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia 12
2.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen SDM 13
2.1.3 Tujuan Manajemen SDM 15
2.2 Kinerja Karyawan 16
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan 16
2.2.2 Indikator Kinerja Karyawan 17
2.3 Disiplin Kerja 18
2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja 18
2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja 19
2.3.3 Indikator Disiplin Kerja 20
2.4 Motivasi Kerja 21
2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja 21
2.4.2 Teori-Teori Motivasi Kerja 22
2.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja 23
2.4.4 Indikator Motivasi Kerja 24

2.5 Pandangan Islam 25
2.5.1 Kinerja dalam Pandangan Islam 25
2.5.2 Disiplin Kerja dalam Pandangan Islam 26
2.5.3 Motivasi Kerja dalam Pandangan Islam 27
2.6 Penelitian Terdahulu 28
2.7 Kerangka Pemikiran 30
2.8 Konsep Operasional Variabel 31
2.9 Hipotesis 32
BAB III METODE PENELITIAN 34
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian 34
3.2 Jenis Penelitian 34
3.3 Sumber Data 34
3.3.1 Data Primer 34
3.3.2 Data Sekunder 35
3.4 Teknik Pengumpulan Data 35
3.4.1 Wawancara (Interview) 35
3.4.2 Kuesioner 35
3.4.3 Studi Dokumentasi 35
3.5 Populasi dan Sampel 36
3.5.1 Populasi 36
3.5.2 Sampel 36
3.6 Analisis Data 37
3.6.1 Deskriptif Kuantitatif 37
3.7 Uji Kualitas Data 37
3.7.1 Uji Validitas 37
3.7.2 Uji Reliabilitas 38
3.8 Uji Asumsi Klasik 38
3.8.1 Uji Normalitas 38
3.8.2 Uji Multikolinearitas 39
3.8.3 Uji Heterokedastisitas 39
3.8.4 Uji Autokorelasi 39
3.9 Analisis Linier Regresi Berganda 40

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

3.10 Uji Hipotesis Penelitian 41
3.10.1 Uji Parsial (Uji T) 41
3.10.2 Uji Simultan (Uji F) 42
3.10.3 Uji Koefisien Determinan 42
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN 44
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan 44
4.2 Visi dan Misi 45
4.2.1 Visi 45
4.2.2 Misi 45
4.3 Struktur Organisasi Perusahaan 46
4.4 Tugas dan Fungsi Jabatan 47
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 50
5.1 Karakteristik Responden 50
5.1.1 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Umur 50
5.1.2 Gambaran Umum Responden Lama Bekerja 50
5.1.3 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 51
5.1.4 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 51
5.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian 51
5.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y) 52
5.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X1) 54
5.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (X2) 55
5.3 Uji Kualitas Data 56
5.3.1 Uji Validitas 56
5.3.2 Uji Reliabilitas 57
5.4 Uji Asumsi Klasik 58
5.4.1 Uji Normalitas 58
5.4.2 Uji Multikolinearitas 59
5.4.3 Uji Heteroskedastisitas 60
5.4.4 Uji Autokorelasi 61
5.5 Uji Analisis Regresi Linear Berganda 62
5.6 Uji Hipotesis Penelitian 64
5.6.1 Uji Parsial (Uji T) 64

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
UIN SUSKA RIAU

5.6.2 Uji Simultan (Uji F) 66
5.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2) 67
5.7 Pembahasan 68
5.7.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 68
5.7.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 69
5.7.3 Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 71
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN 73
6.1 Kesimpulan 73
6.2 Saran 74
DAFTAR PUSTAKA 76
LAMPIRAN

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
UIN SUSKA RIAU

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

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan 3
Tabel 1.2 Daftar Absensi Karyawan 4
Tabel 1.3 Kinerja Karyawan 5
Tabel 1.4 Pra Survei Motivasi 7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 28
Tabel 2.2 Konsep Operasional Variabel 31
Tabel 3.1 Nilai R^2 43
Tabel 5.1 Gambaran Umum Responden (Umur) 50
Tabel 5.2 Gambaran Umum Responden (Lama Bekerja) 50
Tabel 5.3 Gambaran Umum Responden (Jenis Kelamin) 51
Tabel 5.4 Gambaran Umum Responden (Pendidikan) 51
Tabel 5.3 Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan (Y) 52
Tabel 5.4 Tanggapan Responden Tentang Disiplin Kerja (X1) 54
Tabel 5.5 Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja (X2) 55
Tabel 5.8 Hasil Uji Validitas 56
Tabel 5.9 Hasil Uji Reliabilitas 58
Tabel 5.10 Hasil Uji Normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov 58
Tabel 5.11 Hasil Uji Multikolinieritas 59
Tabel 5.12 Hasil Uji Autokorelasi 62
Tabel 5.13 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda 63
Tabel 5.14 Hasil Uji Parsial (uji T) 65
Tabel 5.15 Hasil Uji Simultan (uji F) 67
Tabel 5.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) 68

UIN SUSKA RIAU

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran 31
Gambar 4.1 Lingkungan Perusahaan 44
Gambar 4.2 Struktur Organisasi 47
Gambar 5.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas 61

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

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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Sumber daya yang dimiliki perusahaan akan memberikan hasil yang memuaskan yang apabila didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Kinerja karyawan adalah suatu tindakan yang dialakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan Handoko: 2008 dalam (Deswanti dkk., 2023). Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Meningkatnya kinerja karyawan akan berdampak positif bagi perusahaan dalam mencapai tujuanya, Maka dari itu bagian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dituntut untuk dapat mengelola SDM dengan baik agar dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Karyawan merupakan aset yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Perusahaan akan berupaya memaksimalkan karyawan untuk mendapatkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan (Ramdani dkk., 2022).

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan yang salah satunya dengan meningkatkan disiplin melalui pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan pengawasan dilakukan oleh seorang pemimpin sebagai suatu usaha untuk melihat dan membandingkan apakah yang dilakukan sudah sesuai dengan rencana yang telah di tetapkan perusahaan.

Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapat perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang dalam usaha

untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Tanpa disiplin yang baik dari karyawan, mustahil suatu perusahaan akan mencapai target atau tujuan yang di capai. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau karyawan yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu.

PT. Alam Permata Riau (APR) bergerak dibidang penyedia jasa untuk produksi bibit, yang mana memiliki 4 areal yaitu: *Mother Plant House* (MPH), *Production House area* (PHA), *Rooting House Area* (RHA), dan *Open Growing Area* (OGA) yang menjalakan tugasnya masing-masing. Penelitian ini dilakukan di *Areal Mother Plant House* (MPH), itu sendiri adalah rumah atau tempat bibit/tanaman induk dirawat dan dikembangbiakkan secara *vegetative* yang nantinya akan diambil shootnya untuk dijadikan bibit baru. Pada areal ini juga mempunyai beberapa kegiatan yang dilakukan karyawan, kegiatan tersebut terdiri dari:

1. *Replacement* Bedengan, kegiatan penggantian box bedengen yang sudah tidak produktif/layak serta tidak sesuai prosedur.
2. *Planting & Blanking*, kegiatan penanaman dan penggantian/penyisipan tanaman indukan.
3. Pemangkasan Pucuk (Topping) & Pemanenan *Shoot* (*Harvesting*), memotong bagian pucuk tanaman dan kegiatan pemanenan *shoot*/tunas.

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

4. *Drip Line Fertigation*, suatu kegiatan pengairan dan pemupukan tanaman melalui selang irigasi tetes.
5. *Weeding*, kegiatan pembersihan gulma,lumut,daun gugur diareal baik didalam bedengan atau diluar box bedengan.

Pada dasarnya disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para karyawan dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu perusahaan (Budiman et.al,.2019).

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan di PT. Alam Permata Riau (APR) Areal Mother Plant House (MPH) Tahun 2019 – 2023

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Perkembangan (%)
2019	56	-
2020	44	-21,42
2021	55	25
2022	59	7,27
2023	52	-11,86

Sumber data: Admin PT. APR 2024

Dari keterangan tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah karyawan pada PT. APR yang pada tahun 2019 berjumlah 56 terjadi penurunan pada tahun 2020 menjadi 44 (-21,42%), namun pada tahun berikutmya yaitu pada tahun 2021-2022 terjadi peningkatan lagi menjadi 55 dan 59, kemudian pada tahun 2023 menurun mencapai 52 (-11,86%) karyawan.

Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sukses tidaknya seorang karyawan dalam bekerja dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi menerapkan sistem penilaian kinerja.

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

Kinerja karyawan dapat dilihat dari seberapa jauh karyawan dapat melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya.

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan kebutuhannya.

Tabel 1.2
Daftar Absensi Karyawan PT. Alam Permata Riau (APR)
Areal Mother Plant House (MPH) Tahun 2019-2023

Tahun	Hari Kerja	Target Kehadiran	Actual Kehadiran	Absensi Tidak Hadir/Tahun		
				Alfa	Sakit	Izin
2019	297	16632	14129	-	345	1475
2020	298	13112	12464	-	45	685
2021	295	16225	15051	-	121	770
2022	296	17464	16741	-	69	807
2023	292	15184	15565	-	55	790

Sumber data : Admin PT. APR 2024

Pada tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa masih belum tercapainya target kehadiran yang ditetapkan perusahaan per tahunnya dengan kehadiran yang sebenarnya terjadi, masih banyak karyawan yang kurang mengikuti peraturan perusahaan dengan baik serta angka izin yang dilakukan sangat tinggi. Untuk target kehadiran merupakan hasil dari (hari kerja karyawan x jumlah karyawan).

Dapat diketahui bahwa kurangnya disiplin karyawan juga memberi dampak yang tidak baik pada kinerja karyawan, bisa dilihat tabel diatas menunjukkan perkembangan jumlah izin yang dilakukan dari tahun 2019 sudah

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

berkurang yang awalnya pada tahun 2019 menunjukkan angka 1475 sudah berkurang ditahun-tahun berikutnya.

Fenomena lain yang menunjukkan kurangnya disiplin kerja yaitu dilihat dari hasil wawancara yang dilakukan dengan bapak Imba Gunawan pada (hari jum'at jam 10.00) selaku askep, masalah yang masih sering terjadi yaitu masih ada karyawan yang jam istrihat tidak sesuai dengan waktu yang diberikan serta masih belum bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang di tentukan perusahaan. Hal ini dikarenakan karyawan yang sengaja melalaikan waktu istirahat yang diberikan.

Disiplin dan kinerja adalah dua elemen yang saling berhubungan. Keduanya saling bergantungan dan tidak bisa dilepaskan dengan yang lain. Kinerja karyawan akan berkurang apabila disiplin tidak baik. Sebaliknya, jika karyawan menaati peraturan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut maka pada umumnya tingkat kinerja karyawan akan tinggi.

Tabel 1.3
Kinerja Karyawan PT.Alam Permata Riau (APR) Areal Mother Plant House (MPH)Tahun 2019 – 2023

Tahun	Target Produksi (Tube)	Actual Produksi (Tube)	Persentase %
2019	65,777,626	73,526,016	112
2020	65,215,648	65,225,472	100
2021	66,848,946	71,827,936	107
2022	69,129,205	66,764,723	97
2023	69,637,440	72,777,597	105

Sumber data : Admin PT. APR 2024

Tabel 1.3 diatas menunjukkan bahwa pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan menjadi sangat penting untuk dibahas dan diteliti, hal ini ditujunkkan berdasar pencapain produksi setiap tahunnya yang mana pada tahun 2019-2021

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

menunjukkan bahwa produksi yang diperoleh melebihi target yang ditentukan, namun pada tahun 2022 produksi yang dihasilkan justru berkurang dari target yang telah ditentukan. Hal ini bermaksud untuk melihat apakah dengan ditingkatkan disiplin karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ada juga faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang saling berhubungan. Keduanya saling mensyaratkan dan tidak bisa dilepaskan dengan yang lain. Kinerja karyawan akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan itu. Sebaliknya, jika karyawan tersebut mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan tersebut maka pada umumnya tingkat kinerja karyawan akan tinggi (Simanjuntak & Pebrianti, 2020).

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan setiap individu untuk mencapai kinerja yang baik atau hal yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dimana motivasi kerja ini membuat setiap individu menjadi semangat atau mempunyai dorongan untuk mempengaruhi setiap individu dalam bekerja. Indikator yang dapat mengukur motivasi kerja karyawan yaitu, tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, pekerjaan yang menantang Mangkunegara (2016). Berikut hasil pra survei yang dilakukan pada karyawan pada bagian *mother plant house* (MPH).

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
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
UIN SUSKA RIAU

Tabel 1.4
Pra Survei Motivasi PT.Alam Permata Riau (APR) Areal Mother Plant House (MPH)

Indikator	Pernyataan	Jawaban Selalu (Orang)	Jawaban Jarang (Orang)	Jawaban Tidak Pernah (Orang)	Jumlah (Orang)
Tanggung Jawab	Bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan	18	2	0	20
Prestasi Kerja	Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah dan waktu yang sudah ditentukan	8	11	1	20
Peluang Untuk Maju	Mampu melihat peluang untuk dapat meningkatkan level pekerjaan	4	13	3	20
Pengakuan Atas Kinerja	Pemimpin selalu memperhatikan dan memantau pekerjaan yang diselesaikan karyawan	7	12	1	20
Pekerjaan Yang Menantang	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan dapat diselesaikan dengan baik	6	9	5	20

Sumber : Data Primer PT. Alam Permata Riau (APR)

Beradasarkan pra survei di atas, dapat dipaparkan bahwa motivasi kerja karyawan berdasarkan survei yang dilakukan kepada 20 orang karyawan pada bagian *mother plant house* (MPH) menunjukan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan tidak optimal, hal ini dibuktikan dengan jawaban-jawaban responden yang ada pada pernyataan-pernyataan motivasi kerja pada indikator tanggung jawab sebanyak 2 orang masih lalai dalam menyelesaikan tanggung jawabnya di

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

dalam pekerjaanya, kemudian pada prestasi kerja sebanyak 11 orang tidak mampu atau jarang menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat, pada aspek peluang untuk maju menunjukan sebanyak 13 orang tidak optimis dalam melangkah ke level pekerjaan yang lebih tinggi, pada aspek pengakuan kerja sebanyak 12 orang menyatakan bahwa pemimpin tidak memberikan pengakuan terhadap kinerja yang sudah diraih dan selanjutnya yaitu pekerjaan yang menantang, sebanyak 9 orang menyatakan jarang memiliki pekerjaan yang menantang atau pekerjaan yang diselesaikan tidak menantang.

Fenomena lain yang menunjukkan masih terdapat karyawan dalam bekerja mengalami penurunan motivasi kerja atau rendahnya motivasi kerja, hal ini dapat ditunjukan dengan keterlambatan karyawan yang mengakibatkan penurunan terhadap kedisiplinan kerja cerminan dari rendahnya motivasi kerja seorang karyawan dengan pekerjaannya, serta kurangnya komunikasi antar sesama karyawan dan karyawan dengan atasan.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan di atas, maka peneliti tertatarik untuk melakukan penelitian mengenai :

"Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Alam Permata Riau (APR) *Areal Mother Plan House* (MPH) di Sektor Baserah Central Nursery (BCN)"

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah yang di uraikan diatas, maka dapat di rumuskan dalam permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Alam Permata Riau (APR*) Areal Mother Plant House* (MPH) di Sektor Baserah *Central Nursery* (BCN)?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Alam Permata Riau (APR) *Areal Mother Plant House* (MPH) di Sektor Baserah *Central Nursery* (BCN)?
3. Apakah disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alam Permata Riau (APR) *Areal Mother Plant House* (MPH) di Sektor Baserah *Central Nursery* (BCN)?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasar rumusan masalah yang disebutkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Alam Permata Riau (APR) *Areal Mother Plant House* (MPH) di Sektor Baserah *Central Nursery* (BCN).
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Alam Permata Riau (APR) *Areal Mother Plant House* (MPH) di Sektor Baserah *Central Nursery* (BCN).
3. Untuk Mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alam Permata Riau (APR) *Areal Mother Plant House* (MPH) di Sektor Baserah *Central Nursery* (BCN).

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

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

   Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu serta berguna bagi penliti sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan dibidang manajemen, khususnya masalah disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja.

2. Bagi Perusahaan

   Dapat memberikan gambaran pengetahuan informasi yang mendalam bagi perusahaan, serta dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM. Selain itu dapat dijadikan bahan evaluasi bagi PT.Alam Permata Riau (APR) *Areal Mother Plant House* (MPH) di Sektor Baserah *Central Nursery* (BCN) agar dapat mengambil keputusan dan menerapkan kebijakan yang tepat dalam rangka meningkatkan kinerja karyawannya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkankan, khususnya untuk melakukan penelitian ini lebih lanjut dengan variabel yang berbeda dan lokasi yang berbeda.

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

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

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan bab ini, penulis membagi rencana dan sistematika penulisan dalam 6 bab, yaitu:

BAB I: Pendahuluan

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta rencana dan sistematika penulisan.

BAB II: Tinjauan Pustaka

Dalam bab ini diuraikan landasan teori yang nantinya akan sangat membantu dalam analisis hasil-hasil penelitian, pandangan islam, penelitian terdahulu, karangka pemikiran, konsep operasional variabel, dan hipotesis.

BAB III: Metode Penelitian

Dalam bab ini diuraikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, serta analisis data.

BAB IV: Gambaran Umum Objek Penelitian

Bab ini akan menguraikan sejarah singkat perusahaan, struktur perusahaan, dan aktivitas perusahaan

BAB V: Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini merupakan bab yang memaparkan tentang hasil yang di peroleh selama penelitian serta pembahasan

BAB VI: Penutup

Dalam bab ini diurakan tentang kesimpulan mengenai inti-inti variabel, saran mengenai hasil serta daftar pustaka.

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

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan operasional. Untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien serta untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, dan karyawan (Dewi dkk., 2021).

Dalam usaha pencapaian perusahaan, permasalahan dalam manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, namun perihal karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor produksi. Karyawan baru yang belum mempunyai keterampilan dan keahlian dan harus mendapatkan pelatihan serta diberikan pengalam dan pengawasan, dia akan menjadi karyawan yang matang. Hal inilah yang disebut manajemen SDM. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara lansung sumber daya manusianya (Rusby, 2016).

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

2.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen SDM

Proses manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bagian yang paling utama serta terdiri atas beberapa rangkaia kegiatan untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Tujuan-tujuan serta proses tersebut akan berjalan dengan lancar dan efektif apabila didalam proses manajemen sumber daya manusia selalu menerapkan dan mengutamkan fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia. Menurut (Hasibuan, 2017) fungsi manajemen sumber daya manusia yang dimaksud sebagai berikut:

1. Perencanaan, perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja,agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efesien, dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian, pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja,hubungan kerja,delegasi wewenang, intergrasi, dan koordinasi dalam bentuk organisasi.
3. Pengarahan, pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan,agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efesien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya.
4. Pengendalian, pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan

tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan, adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuia dengan kebutuhan organisasi.
6. Pengembangan, pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi, kompensasi adalah merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karywan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuia dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsitensi.
8. Pengintegrasian, pengitergrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan,agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan, pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama pension.

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

10. Kedisiplinan, kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan atau kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.
11. Pemberhentian, pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerj seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi,berakhirnya kontrak kerja,pension, atau sebab lainya.

2.1.3 Tujuan Manajemen SDM

Tujuan organisasional, ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen SDM dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.

1. Tujuan fungsional, untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
2. Tujuan sosial, untuk merespon terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi.
3. Tujuan personal, untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi (Hidayat & Anwar, 2022).

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
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 Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018).

Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil yang diperoleh atau di terima oleh suatu perusahaan baik itu bersifat profit oriented maupun *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara jelasnya kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dilakukan karayawan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Kinerja juga merupakan hasil suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaanya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Kinerja karyawan merupkan masalah yang sentral dalam kehidupan organisasi karena sebuah organisai atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak. Sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukan oleh para karyawannya. Karyawan memberikan kontribusi yang sangat besar untuk bisa menjalankan suatu tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Setiap pegawai dalam berorganisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya (Gibson, 1995).

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil pencapaian sesuai dengan standar yang berlaku pada organisasi. Menurut Sedarmayanti (2011:260) kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Pendapat para ahli mengenai kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Serta hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan perusahaan melalui kriteria dan standar-standar yang telah ditetapkan perusahaan.

2.2.2 Indikator Kinerja Karyawan

Berikut beberapa indikator atau tolak ukur dari kinerja karyawan (Afandi, 2016).

1. Kualitas kerja, kualitas kerja karyawan dapat diukur terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas kerja, ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerjanya dapat diukur melalui jumla unit tersebut.
3. Efesiensi dalam melaksanakan tugas, Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

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

4. Disiplin kerja, Taat kepada hokum dan peraturan yang berlaku.
5. Inisiatif, Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
6. Ketelitian, Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.
7. Kompetensi, Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
8. Motif, Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
9. Peluang, Tugas mendapatkan perioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

(Edy, 2016). Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Untuk mendukung kinerja karyawan yang

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

berkualitas, diperlukan faktor dukungan displin kerja yang sangat baik dari karyawan yang dipekerjakan.

Dengan kata lain, Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Veithzal, 2011).

Disiplin kerja harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Seorang individu yang berdisiplin tinggi cenderung lebih teratur dalam segala hal seperti masuk dan pulang kerja tepat waktu, selalu taat pada tata tertib yang berlaku dalam perusahaan dan membina hubungan baik dengan sesama karyawan, selain itu, disiplin kerja juga dapat dipakai sebagai alat ukur dalam mengevaluasi karyawan yang dipekerjakan (Rofik, 2022).

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

(Edy, 2016). Menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal.

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

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 dia dapat mengendalikan dirinya.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disipin tidak akan terleksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikanpegangan bersama.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sangsi yang ada, seharusnya semua pegawai akan terasa terlindungi, dan didalam hatinya berjanji untuk tidak membuat kesalahan yang sama.
5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin. Dalam setiap aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan tentu saja perlu adanya pengawasan, untuk mengarahkan pegawai agar dapat menjalankan pekerjaan dengan tepat dan sesuai denga napa yang telah diatur.
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan. Seseorang pegawai adalah individual yang memiliki perbedaan karakter atau sifat antara satu dengan yang lain. Seseorang individual tidak hanya puas dengan peneriman kompensasi yang tinggi, tetapi juga membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

2.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Edy, 2016). Indikator disiplin kerjan adalah sebagai berikut:

© 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. Taat terhadap aturan waktu. Dilihat dari jam masuk kerja, pulang kerja, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan.
2. Taat terhadap aturan perusahaan. Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan tugas, jabatan, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap aturan lain di perusahaan. Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

2.4 Motivasi Kerja

2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

(Hasibuan, 2017). Motivasi adalah peransang keinginan daya penggerak kemauan daya bergerak seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi merupakan kekuatan, dorongan, kebutuhan, tekanan dan mekanisme psikologis dari akumulasi faktor-faktor internal dan eksternal (Afandi, 2018). Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara.P, 2016).

Motivasi kerja menyangkut perilaku manusia dan merupakan unsur yang sangat penting dalam manajemen. Motivasi disebut juga pendorong,

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

pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat, motivasi kerja berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para pegawai agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan instansi secara baik. (Hasibuan,2012:141) Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

2.4.2 Teori-Teori Motivasi Kerja

1. Teori Hierarki Kebutuhan

   1) "Abraham Maslow membuat hipotesis bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hierarki lima kebutuhan (Robbins.P & A, 2017)". Kebutuhan-kebutuhan tersebut adalah:
   2) Kebutuhan Fisiologis. Meliputi kelaparan, kehausan, tempat perlindungan,seks, dan kebutuhan fisik lainnya.
   3) Kebutuhan Keamanan. Keamanan dan perlindangan dari bahaya fisik dan emosional.
   4) Kebutuhan Sosial. Kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan, dan persahabatan.
   5) Kebutuhan Penghargaan. Faktor-faktor internal misalnya rasa harga diri, kemandirian dan pencapaian, serta faktor-faktor eksternal misalnya status, pengakuan, dan perhatian.
   6) Aktulisasi Diri. Dorongan yang mampu membentuk seseorang untuk menjadi apa, meliputi pertumbuhan, mencapai potensi kita, dan pemenuhan diri.

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

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. Teori Dua Faktor dari Hertzberg

Herzberg menyatakan bahwa seseorang cenderung akan termotivasi atau tidak didorong oleh dua jenis faktor yang terdapat dalam lingkunga pekerjaan. Kedua faktor tersebut adalah faktor yang mendorong kepada kepuasan dalam pekerjaan, serta faktor yang akan mendorong kepada ketidakpuasan dalam pekerjaan (Robbins.P & A, 2017).

3. Teori Kebutuhan McClelland

Teori kebutuhan McClelland suatu teori yang menyatakan bahwa pencapaian, kekuasaan, dan afiliasi adalah tiga kebutuhan yang penting dan dapat membantu dalam menjelaskan motivasi. Teori tiga kebutuhan ini dikembangkan oleh David McClellend dan rekan-rekannya. Dia melihat pada tiga kebutuhan (Robbins.P & A, 2017):

1) Kebutuhan akan pencapaian (nAch) adalah dorongan untuk berprestasi, untuk pencapaian yang berhubungan dengan serangan standar.
2) Kebutuhan akan kekuasaan (nPow) adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara yang tidak akan dilakukan tanpa dirinya.
3) Kebutuhan akan afiliasi (nAff) adalah keinginan untuk hubungan yang penuh persahabatan dan interpesonal yang dekat.

2.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Lestari (2015) yang dikutip dalam (Nova, 2022) mengungkapkan bahwa motivasi dapat dipengaruhi oleh factor faktor sebagai berikut:

1. Faktor Fisik / Ektrinsik Motivasi di dalam diri individu yang mendorong untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan fisik seperti kebutuhan jasmani, raga, materi, benda, atau berkaitan dengan alam. Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi lingkungan dan kondisi seseorang, meliputi kondisi fisik lingkungan, keadaan atau kondisi kesehatan, umur, dan sebagainya. Faktor ini juga dapat bersumber dari kondisi sosial, tekanan dan regulasi keorganisasian.
2. Faktor Herediter Motivasi dapat pula dipengaruhi oleh faktor herediter atau pembawaan dari keturunan individu.
3. Faktor Intrinsik Seseorang Motivasi yang berasal dari dalam dirinya sendiri biasanya timbul dari perilaku yang dapat memenuhi kebutuhan dirinya, sehingga menimbulkan kepuasan dari apa yang sudah dilakukan. Faktor intrinsik dapat pula disebut sebagai akumulasi aspek-aspek internal individu, seperti kepribadian, intelegensi, ciri-ciri fisik, kebiasaan, kesadaran, minat, bakat, kemauan, spirit, antusiasme, dan sebagainya.
4. Fasilitas Motivasi yang timbul karena adanya kenyamanan dan segala yang memudahkan dengan tersedianya sarana-sarana yang dibutuhkan.

2.4.4 Indikator Motivasi Kerja

Adapun Indikator Motivasi Kerja menurut (Mangkunegara.P, 2016) sebagai berikut:

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

1. Tanggung Jawab Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.
2. Prestasi Kerja Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
3. Peluang Untuk Maju Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.
4. Pengakuan Atas Kinerja Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
5. Pekerjaan yang menantang Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaanya di bidangnya.

2.5 Pandangan Islam

2.5.1 Kinerja dalam Pandangan Islam

Dalam pandangan Islam, kinerja dilihat sebagai salah satu sarana hidup dan aktivitas yang memegang peran penting dalam kehidupan sosial. Ajaran Islam menekankan kewajiban untuk bekerja sesuai dengan kemampuan masing-masing individu, sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan diri dan keluarga. Meskipun rezeki dijamin oleh Allah, namun Islam mendorong manusia untuk bekerja dan berproduksi, karena rezeki tersebut tidak akan datang tanpa usaha. Selain itu, kinerja dalam Islam juga mengundang norma-norma islami dan etika yang baik, seperti disiplin dalam bekerja. Al-Qur'an juga menegaskan bahwa manusia akan mendapatkan balasan atas kinerjanya, baik berupa pahala ketika melaksanakan perintah Allah, maupun siksa ketika melanggar aturan-Nya.Firman Allah dalam Al-Qur’an surat Al-Ahqaf ayat 19:

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

وَلِكُلٍّ دَرَجٰتٌ مِّمَّا عَمِلُوْاۚ وَلِيُوَفِّيَهُمْ اَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُوْنَ

Artinya :

"setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan, dan Allah mencukupkan balasan perbuatan mereka, dan mereka tidak dirugikan". (Q.S Al-Ahqaf ayat 19).

Dari surat diatas bahwasanya Allah tentu akan membalas setiap apayang dikerjakan hambanya berdasarkan apa yang telah merekan kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik maka ia akan mendapat hasil yang baik pula atas apa yang mereka kerjakan serta akan memberikan keuntungan bagi organisasi ataupun perusahaan (Syafrinal Arif, 2021).

2.5.2 Disiplin Kerja dalam Pandangan Islam

Disiplin kerja dalam pandangan Islam adalah suatu ibadah yang dilakukan dengan rasa tulus ikhlas, taat, mengikuti serta tunduk. Ibadah ini melibatkan kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien. Disiplin kerja dalam Islam juga dianggap sebagai suatu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan secara kompetitif.

Islam sebagai ajaran ilahi yang sempurna dan paripurna memuat berbagai aspek yang terkait dengan hidup dan kehidupan manusia, termasuk di dalamnya aspek perubahan. Disiplin kerja pada karyawan yaitu bekerja dengan menaati aturan-aturan yang ada pada organisasi atau sistem kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi dimana karyawan harus bisa bekerja

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

sesuai aturan. Hal ini apabila dilihat dalam pandangan Islam dimana seseorang yang bisa bekerja secara disiplin berarti sudah dapat melaksanakan amanah yang telah diberikan oleh orang banyak dengan baik (jurnal besok diisi). Dalam Al-Quran dijelaskan pada surat Al-Asr ayat 3 yaitu:

اِلَّا الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا وَعَمِلُوا الصّٰلِحٰتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ ۙ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ

Artinya :
"kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan serta saling menasihati untuk kebenaran dan saling menasihati untuk kesabaran". (Q.S Al-Asr ayat 3)

Sehingga akan tercipta susana kerja yang tertib, aman, tenang, dan menyenangkan. Sehingga akan menunjang tercapainya produktivitas dan efisiensi kerja optimal (Soleha, 2018).

2.5.3 Motivasi Kerja dalam Pandangan Islam

Dalam Islam, motivasi kerja tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan material, tetapi juga pada pencapaian tujuan spiritual dan keberkahan hidup. Menurut (Mangkunegara, 2005:4), bahwa dalam hubungan dengan pencapaian kerja individu dan organisasi di era globalisasi tentram, rasa aman, dan sebagainya. Sebagaimana Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat Az-Zumar ayat 39 yaitu:

قُلْ يٰقَوْمِ اعْمَلُوْا عَلٰى مَكَانَتِكُمْ اِنِّيْ عَامِلٌۚ فَسَوْفَ تَعْلَمُوْنَۙ

Artinya:
Katakanlah, "Hai kaumku, Bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), Maka kelak kamu akan mengatahui". (QS Az-Zumar:39)

Ayat-ayat diatas menyuruh dan memotivasi kita untuk bekerja, dengan bekerja kita bukan hanya mendapat penghasilan dan dapat memenuhi

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

kebutuhan, tetapi juga mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. motivasi kerja dalam islam bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban ibadah fardhu lainnya. Islam sangat layak untuk dipilih sebagai jalan hidup (*way of life*). Islam tidak hanya berbicara tentang moralitas akhlak, tetapi juga memberikan peletakkan dasar tentang konsep-konsep membangun kehidupan dan peradaban tinggi (Umiyarzi, 2021).

2.6 Penelitian Terdahulu

Berikut ini beberapa literatur dari penelitian sebelumnya tentang Pengawasan, Pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	PENELITI/ PUBLIKASI	JUDUL	HASIL	PERBEDAAN	PERSAMAAN
1.	Eni Yuliawati dan Nopi Oktavianti (Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis, Volume 1, Number 1(2024)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rewash Jakarta Selatan	Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan	Lokasi penelitian	Semua variabel
2.	Anisa Pramesti Indah Sari (Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen e-ISSN: 2461-0593 (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Susanti Megah Surabaya	Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	X1 dan X2 Sebaliknya dan lokasi penelitian	Variabel Y
3.	Andi Sopandi (Jurnal Economic, Accounting, Management and Business	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada	Disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan	Lokasi penelitian	Semua variabel

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

NO	PENELITI/ PUBLIKASI	JUDUL	HASIL	PERBEDAAN	PERSAMAAN
	e-ISSN 2621-3389 Vol. 5, No. 3 (2022)	PT. Sewu Segar Primatama Jakarta Selatan	terhadap kinerja karyawan		
4.	Nailul Muna (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 5 No 2 (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Lkm Demak Sejahtera)	Disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan,sedangkan motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	X3 dan lokasi penelitian	Variabel X1,X2 dan Y
5.	Ririn Agustriani, Sri Langgeng Ratnasari dan Ramon Zamora (Jurnal Trias Politika, Vol 6. No.1: 104 – 122 (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bahtera Bahari *Shipyard*	Disiplin kerja, komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Penelitian memiliki 4 varibel X, dan lokasi penelitian	Varibel X1,X3 dan Y
6.	Nanda Harry Mardika (Jurnal Akuntansi Barelang Vol.6 No. 2 (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Penamas	Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Lokasi penelitian	Semua variabel
7.	Luthfi Maadjid Abdullah dan Alex Winarno (Jurnal	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	Motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan mempunyai	X1 dan X2 sebaliknya dan lokasi penelitian	Variabel Y

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

NO	PENELITI/ PUBLIKASI	JUDUL	HASIL	PERBEDAAN	PERSAMAAN
	Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi, Pelayanan Publik Vol.9, No.3, (2022)	Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Rengat	pengaruh secara simultan		
8.	Andia Salsabilla dan Nurpatria Suryawan (Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal Vol, 08 (2021)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KWS	Kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan	Memiliki 3 variabel X dan lokasi penelitian	X2,X3 dan Y
9.	Dio Christian dan M. Kurniawan (Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM Vol. 2, No. 2 (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang	Disiplin kerja dan motivasi kerja berpebgaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Lokasi penelitian	Semua variabel
10.	Dikki Mahrizal (Jurnal Administrasi Dan Perkantoran Modern Volume 8 No 3 (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Multi Kadera Sejati, Jetis Mojokerto	Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Lokasi penelitian	Semua variabel

2.7 Kerangka Pemikiran

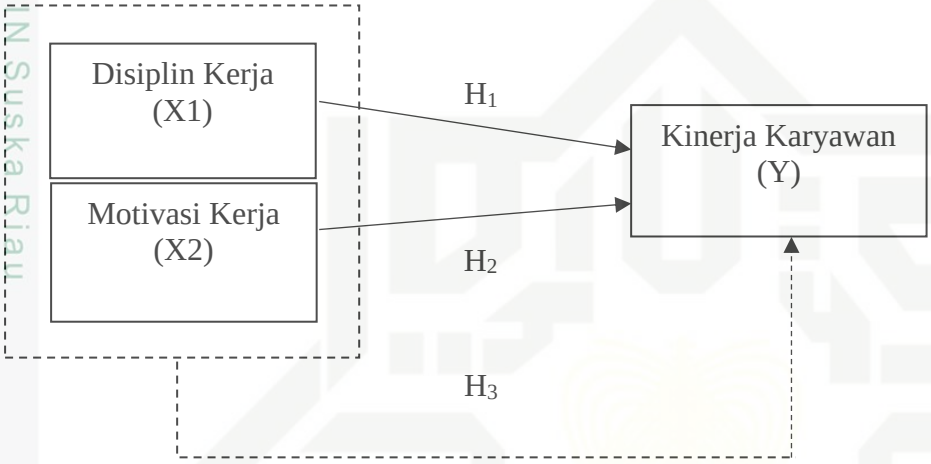
Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Kerangka Pemikiran menggambarkan hubungan dari Variabel Independen dalam Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2)

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

terhadap Variabel Dependen Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Alam Permata Riau (APR) *Areal Mother Plant House* (MPH) di Sektor Baserah Central Nursery (BCN).

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



Keterangan:

——→ : Hubungan secara parsial

- - - - - -> : Hubungan secara simultan

2.8 Konsep Operasional Variabel

(Sugiyono, 2018) Konsep Operasional adalah penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Konsep Operasional Variabel merupakan tabel yang menguaraikan tentang pengertian dan indicator variabel dependen yaitu Kinerja (Y), serta variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2).

Tabel 2.2
Konsep Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	**Kinerja Karyawan (Y)**	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau	1). Kualitas kerja 2). Kuantitas kerja 3). Efisiensi dalam	Likert

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

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
		kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018)	melaksanakan tugas 4). Disiplin kerja 5). Inisiatif 6). Ketelitian 7). Kompetensi 8). Motif 9). Peluang (Afandi, 2018)	
2.	**Disiplin Kerja (X1)**	Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Edy, 2016)	1). Taat terhadap aturan waktu 2). Taat terhadap aturan perusahaan 3). Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan 4). Taat terhadap aturan lain perusahaan (Edy, 2016b)	Likert
3.	**Motivasi Kerja (X2)**	Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan **(Mangkunegara ,2016)**	1). Tanggung jawab 2). Prestasi kerja 3). Peluang untuk maju 4). Pengakuan atas kinerja 5). Pekerjaan yang menantang **(Mangkunegara ,2016)**	Likert

2.9 Hipotesis

(Martono, 2010) menyatakan bahwa hipotesis kata dugaan, prediksi,dan sementara menunjukkan bahwa suatu hipotesis harus dibuktikan kebenarannya, apakah dapat diterima suatu pertanyaan yang permanen atau tidak.

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

H1: Diduga disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.Alam Permata Riau (APR) *Areal Mother Plan House* (MPH) di Sektor Baserah Central Nursery (BCN).

H2: Diduga motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.Alam Permata Riau (APR) Areal Mother Plan House (MPH) di Sektor Baserah Central Nursery (BCN).

H3: Diduga disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.Alam Permata Riau (APR) Areal Mother Plan House (MPH) di Sektor Baserah Central Nursery (BCN).

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

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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian yang berlokasi pada PT. Alam Permata Riau (APR) yang beralamat di JL. RAPP arah ke Selanjut Kec.Kuantan Hilir Kab. Kuantan Singingi. Sedangkan waktu penelitian ini dilakukan pada 17 januari 2024.

3.2 Jenis Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan (Sugiyono, 2018).

Adapun data kuantitatif dalam penelitian ini yaitu data yang berupa angka-angka yang diperoleh dari PT. Alam Permata Riau (APR) Areal Mother Plant House (MPH) di Sector Baserah Central Nursery (BCN).

3.3 Sumber Data

3.3.1 Data Primer

Menurut (Sugiyono, 2018). Didalam hal ini peneliti mengambil sumber data primer dan yang datanya didapati langsung dari wawancara dan kuesioner atau angket yang hasilnya diolah lagi.

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

3.3.2 Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2018). Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Contohnya, data sekunder dapat diperoleh dari orang lain atau dokumen-dokumen. Data sekunder berfungsi sebagai sumber data pelengkap yang digunakan untuk melengkapi data primer.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Wawancara (Interview)

Wawancara didefinisikan sebagai suatu cara dalam mengumpulkan data penelitan dengan melakukan tanya jawab secara lansung dengan subjek yang berkontribusi lansung dengan objek yang diteliti. Media tersebut dapat berupa : tatap muka langsung, wa, dan sebagainya (Tersiana, 2018)

3.4.2 Kuesioner

(Sugiyono, 2018) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3.4.3 Studi Dokumentasi

Dokumen adalah catatan tertulis tentang berbagai kegiatan atau peristiwa pada waktu yang lalu. Teknik studi dokumentasi adalah suatu metode pengumpulan data dimana si peneliti mengumpulkan dan mempelajari data atau informasi yang diperlukan melalui dokumendokumen penting yang tersimpan (Zuldafrial, 2012).

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

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut Djarwanto, 1994: 420 dalam (Dalam Anwar, 2020) Populasi adalah jumlah keseluruhan dari satuan-satuan atau individu-individu yang karakteristiknya hendak diteliti. Dan satuan-satuan tersebut dinamakan unit analisis, dan dapat berupa orang-orang, perusahaan, benda-benda, dst. Pengambilan data yang menjadi populasi untuk penelitian ini adalah PT. Alam Permata Riau (APR) *Areal Mother Plant House* (MPH) di Sektor Baserah Central Nursery (BCN) yaitu sebanyak 52 orang.

3.5.2 Sampel

(Sugiyono, 2018) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam suatu penelitian bilamana populasinya kurang dari 100 maka sebaiknya diambil seluruhnya, dan bila mana populasinya lebih dari 100 maka dapat diambil sebagian dari populasi yang ada. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT. APR (Alam Permata Riau) Areal MPH di Sektor BCN sebanyak 52 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. (Sugiyono, 2018) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan karena populasi terlalu kecil dan peneliti ingin membuat generalisasi dengan taraf kesalahan yang kecil.

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

3.6 Analisis Data

3.6.1 Deskriptif Kuantitatif

Menurut (Sugiyono, 2022) Digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

Analisis deskriptif meliputi penyajian data dengan tabel, grafik, diagram lingkart, pictogram, perhitungan mean, maksimum dan minimum. Analisis ini tidak dilakukan signifikan dan tidak ada taraf kesalahan karena tidak bermaksud membuat generalisasi. Untuk teknik analisis data penelitian ini, statistik menggunakan SPSS 25. Untuk mencapai tujuan penelitian ini, penulis menggunakan teknik analisis sebagai berikut.

3.7 Uji Kualitas Data

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

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan untuk mengukur sah atau valid atau tidaknya suatu kuesioner menurut (Ghozali, 2018). Suatu kuesioner dikatakan valid jika suatu pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, Item dikatakan valid jika nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0,3. Bila korelasi setiap

faktor positif dan lebih besar dari 0,3 maka faktor tersebut merupakan *construck* yang kuat. Suatu item-item kuesioner yang valid akan dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2018), Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan suatu alat pengukur dapat di percaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari sebuah variabel yang merupakan sejauh mana suatu alat pengukur dapat di percaya atau dapat di andalkan. Apabila variabel yang diteliti mempunyai cronbach's alpha >0,6 maka variabel tersebut dikatakan reliabel sebaliknya cronbach's alpha <0,6 maka variabel tersebut dikatakan tidak reliabel.

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk mengetahui apakah di dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik haruslah mempunyai data yang berdistribusi normal. Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *statistic* dengan Kolmogorof-Smirnov (Ghozali, 2018).

Dasar pengambilan keputusannya adalah:

1) Jika signifikansi ≥ 0,05 maka data berdistribusi normal.

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

2) Jika signifikansi ≤ 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

3.8.2 Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2018) Multikolineritas berarti adanya hubungan linear yang sempurna diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Uji multikolineritas menggunakan kriteria Variance Inflation Factor (VIF), dengan ketentuan bila VIF > 10 terdapat masalah multikolineritas yang serius. Sebaliknya bila VIF < 10 menunjukkan bahwa semua variabel bebas tidak mempunyai masalah multikolineritas.

3.8.3 Uji Heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketimpangan varians residu dari satu observasi ke observasi lainnya (Ghozali, 2018). Jika variabel independen berpengaruh signifikan secara statistik terhadap variabel dependen maka terdapat indikasi heterogenitas. Tampilan output SPSS dengan jelas menunjukkan bahwa tidak ada satu pun dari variabel independen yang signifikan. Untuk membuktikan ada tidaknya gangguan heterokedastisitas. Jika scatterplot membentuk pola tertentu (menyebar) maka regresi mengalami gangguan heterokedastisitas dan sebaliknya.

3.8.4 Uji Autokorelasi

Menurut (Ghozali, 2018) Autokorelasi merupakan kolerasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam times series pada waktu yang berbeda. Autokolerasi bertujuan unutk menguji apakah dalam sebuah regresi linier ada kolerasi

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

antara kesalahan penggangu pada periode t jika ada berarti autokolerasi. Dalam penelitian keberadaan autokolerasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut:

1. Jika d < dL atau d > 4-dL maka hipotesis nol ditolak, artinya terdapat autokorelasi
2. Jika dU < d < 4-dU maka hipotesis nol diterima, artinya tidak terdapat autokorelasi
3. Jika dL < d < dU atau 4-dU < d < 4-dL artinya tidak ada kesimpulan

3.9 Analisis Linier Regresi Berganda

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

(Sugiyono, 2018) rumus yang digunakan untuk menganalisa melalui metode regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b1\ x1 + b2\ x2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

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

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Motivasi Kerja

a = Konstanta

b1 = Koefisien Regresi X1

b2 = Koefisien Regresi X2

e = Variabel Pengganggu

3.10 Uji Hipotesis Penelitian

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

3.10.1 Uji Parsial (Uji T)

Pengujian hipotesis dalam penelitian menggunakan uji t (Uji test). Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel *Coefficients*. Biasanya dasar pengujian hasil regresi dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Adapun kriteria dari uji statistik t (Ghozali, 2018).

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

1) Jika nilai signifikansi uji t > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

2) Jika nilai signifikansi uji t < 0,05 maka Ha ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

3.10.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji f yaitu untuk menguji semua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji statistic yang digunakan pada pengujian simultan adalah uji f atau disebut dengan *Analysis* of varian (ANOVA). Untuk mengetahui hubungan kedua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut (Sugiyono, 2018):

1) Ha diterima apabila F (hitung) > F (tabel), berarti ada hubungan signifikan antara variabel X dengan varibael Y dan P value <0,05

2) Ho diterima apabila F (hitung) < F (tabel), berarti tidak ada hubungan signifikan antara variabel X dengan varibael Y dan P value >0,05

3.10.3 Uji Koefisien Determinan

Menurut (Ghozali, 2018)**,** Koefisien determinasi (R2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, dengan melihat nilai *Adjusted* R^2. Analisis determinasi merupakan ukuran yang menunjukan seberapa besar variabel X memberikan kontribusi terhadap variabel Y. Analisis ini digunakan untuk mengetahui

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

presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen. Tingkat korelasi dan nilai R dijelaskan dibawah ini :

Tabel 3.1 : Nilai R^2

Interval Keberhasilan	Interpretasi
0	Tidak Berkorelasi
0,01 – 0,20	Sangat Rendah
0,21 – 0,40	Rendah
0,41 – 0,60	Agak Rendah
0,61 – 0,80	Cukup
0,81 – 0,99	Tinggi
1	Sangat Tinggi

Sumber : (Sugiyono, 2022)

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
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

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Alam Permata Riau (APR) didirikan pada tanggal 08 Desember 2008 adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang penyedia jasa untuk produksi bibit *eucalyptus*, yang mana memiliki 4 areal yaitu: *Mother Plant House (MPH)*, *Production House area (PHA)*, *Rooting House Area (RHA)*, dan *Open Growing Area (OGA)*. Target perusahaannya adalah menjadi salah satu perusahaan yang fokus dalam mengembangkan bibit-bibit *eucalyptus* yang dapat memenuhi dan memberikan hasil terbaik.

Gambar 4.1

Sumber: Observasi Perusahaan

PT. Alam Permata Riau (APR) menyuplai kebutuhan bibi-bibit *eucalyptus* kepada PT. Riau Andalan Kertas (RAPP) dan masih berlanjut sampai sekarang.

Untuk selalu berkomitmen memperbaiki kualitas bibit sesuai dengan motto perusahaan "*Glowing With Together".*

Sejalan dengan visi dan misi PT. Alam Permata Riau (APR) memprioritaskan kliennya berprestasi, berfikiran positif dan kemampuan untuk tampil dengan kinerja profesional demi pertumbuhan yang sehat yang mampu memenuhi seluruh keinginan pelanggan. Perusahaan PT. Alam Permata Riau (APR) adalah bibit *eucalyptus* asliIndonesia yang berdasarkan sumber yang dapat mempertanggung jawabkan kelestarian lingkungannya.

4.2 Visi dan Misi

4.2.1 Visi

1. Menjadikan perusahaan terbesar, tersedia, tercepat, dan terpercaya memenuhi kebutuhan konsumen.
2. Selalu berkomitmen untuk selalu memperbaiki kualitas bibit, memberikan solusi dan kepuasan pelanggan serta mengutamakan kerja sama yang terbaik sesuai dengan motto kami "Tumbuh Bersama- sama" (*Glowing With Together*).
3. Menjadikan perusahaan pilihan dan pemimpin pasar dalam Industri Pengolahan bibit kayu akasia.

4.2.2 Misi

1. Melakukan perbaikan secara terus-menerus terhadap kinerja perusahaansecara menyeluruh.
2. Memastikan penerapan sistem manajemen mutu dan melakukan evaluasikinerjanya.

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
UIN SUSKA RIAU

3. Memiliki sumber daya manusia yang terlatih, kompeten dan siap pakai.
4. Memberikan elemen terpercaya, terdepan, tercepat, dan terjamin kepadasemua konsumen.

4.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan perusahaan. Struktur organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi.

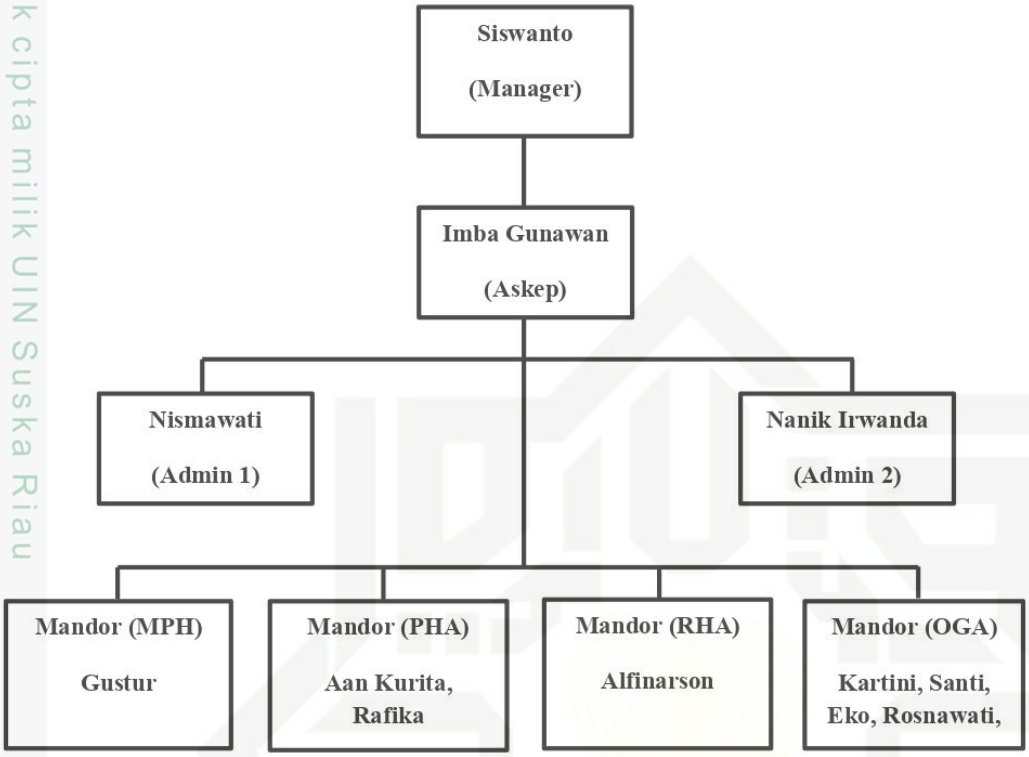
Dengan adanya struktur organisasi tersebut dapat memberikan ketegasan serta batas tanggung jawab yang jelas dari masing-masing jabatan, sehingga dapat menyelesaikan tugas yang telah diberikan tepat pada waktunya. Untuk selanjutnya penulis akan melampirkan struktur organisasi PT. Alam Permata Riau (APR).

Berikut gambaran struktur organisasi yang berada di dalam PT. Alam Permata Riau (APR):

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

Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. Alam Permata Riau (APR)



Sumber: PT. Alam Permata Riau (APR)

4.4 Tugas dan Fungsi Jabatan

1. Manager

   Manager memiliki tanggung jawab sebagai mengatur keseimbangan sebuah manajemen didalam perusahaan. Dan ditambah lagi manager didalam perusahaan juga berfungsi untuk menentukan standar kualitas, mengadakan evaluasi dan memberikan pengaruh baik kepada karyawan.

2. Asisten Kepala (Askep)

   Asisten Kepala (Askep) membantu tugas estate manager dan bertanggung jawab terhadap rayon yang dipimpinnya, misal Askep mengambil salah satu divisi dibawah pengawasannya. Askep turut mendiskusikan hasil kerja dilapangan serta masalah yang dihadapi di lapaangan untuk mencari

jalan keluarnya. Askep menyampaikan pada Manager semua kendala di lapangan serta alternatif penyelesaian tersebut sehingga Manager dspst menetapkan kebijakannya.

3. Admin 1 & 2

Admin bertugas untuk melakukan input data, mengelola dokumen perusahaan, mengarsip dan merekap data yang masuk, mengontrol proses produksi yang dihasilkan perusahaan dan menyusun jadwal kerja.

4. Mandor

a. *Mother Plant House* (MPH)

Mandor pada bagian MPH bertugas untuk mengontrol bibit-bibit induk yang dirawat dan dikembangkan secara vegetatif yang akan dijadikan bibit baru.

b. *Production House area* (PHA)

Mandor pada bagian ini bertugas untuk mengatur serta mengontrol karyawan dalam melakukan pengolesan tray yang di isi dengan pupuk, pengolesan disini yaitu mengisi tray dengan penuh agar setiap bibit di isi sama rata.

c. *Rooting House Area* (RHA)

Pada bagian ini mandor bertugas untuk mengontrol serta mengatur karyawan dalam menanam bibit ke dalam tray.

d. *Open Growing Area* (OGA)

Pada bagian ini adalah tahap terakhir dari beberapa areal yang mana mandor bertugas untuk mengawasi karyawan dalam melakukan

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

pemberian jarak pada setiap bibit supaya bibit yang ditanam bisa tumbuh dan berkembang dengan cepat, setelah tumbuh besar baru diseleksi habis itu baru dijual

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
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 Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alam Permata Riau (APR) *Areal Mother Plant House* (MPH) Di Sektor Baserah *Central Nursery* (BCN), maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja secara parsial merupakan variabel yang paling berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, diketahui t hitung (5,836) > t tabel (2,009) dan Sig (0,000) < (0,05) maka terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alam Permata Riau (APR) *Areal Mother Plant House* (MPH) di Sektor Baserah *Central Nursery* (BCN).
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, diketahui t hitung (3,737) > t tabel (2,009) dan Sig (0,000) < (0,05) maka terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alam Permata Riau (Apr) *Areal Mother Plant House* (MPH) di Sektor Baserah *Central Nursery* (BCN).

3. Diketahui F hitung sebesar 54,499 dengan signifikan 0,000 sehingga F hitung (54,499) > F tabel (4,03) dan sig (0,000) < (0,05). Artinya terdapat pengaruh secara simultan Pengaruh Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alam Permata Riau (APR) *Areal Mother Plant House* (MPH) di Sektor Baserah *Central Nursery* (BCN).

6.2 Saran

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

1. Disiplin kerja memiliki pengaruh sangat besar terhadap kinerja karyawan, Kepada PT. Alam Permata Riau (APR) *Areal Mother Plant House* (MPH) di Sektor Baserah *Central Nursery* (BCN) diharapkan untuk menjaga dan meningkatkan disiplin kerja yang ada di perusahaan. Dan seluruh karyawan menjaga komitmen untuk selalu meningkatkan kinerja dalam perusahaan.
2. Mengenai motivasi, Perusahaan juga memberi motivasi dan penghargaan kepada karyawan yang selalu meningkatkan kinerja dan mecari solusi jika perusahaan mengalami masalah. Perusahaan juga harus perhatian terhadap keperluan karyawan dan juga harus menjaga hubungan baik antara perusahaan dan karyawan biar tidak terjadinya penurunan kinerja jika semua itu terjaga maka karyawan akan selalu meningkatkan kinerja yang ada diperusahaan.

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

perusahaan harus memperhatikan ketelitian pada setiap karyawan yang ada pada PT ini.

3. Mengenai Disiplin Kerja, Motivasi Dan kinerja karyawan pada PT. Alam Permata Riau (APR) *Areal Mother Plant House* (MPH) di Sektor Baserah *Central Nursery* (BCN) sudah baik dapat dilihat dari perusahaan berhubungan baik kepada karyawan dan kuantitas kinerja yang sudah dalam kategori baik maka PT. Alam Permata Riau (APR) harus mempertahankan dan meningkatkan hubungan baik dan kuantitas supaya lebih baik lagi dari yang sebelumnya.
4. Bagi penelitian selanjutnya agar menggunakan teknik penelitian yang berbeda, ataupun menggunakan variabel yang lain, yang tidak terdapat pada penelitian ini, sehingga dapat memberikan referensi lebih baik untuk penelitian yang selanjutnya.

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

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

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah,Maajid,L & Winarno Alex. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero),Tbk Cabang Rengat. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, Vol.9, No. 3.

Afandi, P. (2016). *Concept & Indikator Human Resources Management.* Cv Budi Utama.

Christian,Dio & Kurniawan.M. (2021).Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Yala Kharisma Shipping Cabang Palemembang. J*urnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, Vol.2, No.2.

Dewi, R. V. K., Pujiati, H., Affandi, A., Sunarsi, D., & Asrini. (2021). *buku manajemen sumber daya manusia suatu pengantar*. Isan Cendekia Mandiri.

Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.

Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibson, et al. *buku Organisasi dan Manajemen, Edisi ke empat*. Erlangga.

Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*. Bumi Askara.

Hidayat, R., & Anwar, S. A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun)*. *1*(8.5.2017), 387–396. www.aging-us.com

Indah Sari, P,A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Susanti Megah Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*,Vol.12, No. 7.

Mahrizal,Dikki. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Multi Kadera Sejati, Jetis Mojokerto. *Jurnal Administrasi dan Perkantoran Modern*, Vol. 8, No. 3.

Mangkunegara.P. (2016). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya.

Martono, N. (2010). *Statistik Sosial*. Gava Media.

Maswar, Jufri, M., & Mahyani, Z. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Al-Idarah, 1(1), 16–29.

Mardika, Harry,N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT, Tri Penamas. *Jurnal Akuntansi Barelang*, Vol. 6, No.2.

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

Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, 5(2), 1119–1130. https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652

Ririn, Agustriani, dkk. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bahtera Bahari Shipyard. *Jurnal Trias Politika*, Vol. 6, No.1.

Rivai Veithzal, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Edisi Kedu). PT Raja Grafindo Persada.

Robbins. (2016). *Prilaku Organisasi*. Selemba Empat.

Rofik, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*, *13*(1), 104. Rusby, Z. (2016). *buku manajemen sumber daya manusia*. pusat kajian pendidikan islam FAI UIR.

Salsabilla, Andia & Suryawan. N. (2021) Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. KWS. *Jurnal Ilmu Pendidikan Nonforma*l, Vol.8.

Sopandi, Andi. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sewu Segar Primatama Jakarta Selatan. *Jurnal Economic Accounting Management and Bussines*, Vol.5, No.3.

Sugiyono. (2018). *metode penelitian bisnis pendekatan kuantitatif, kualitatif*. R&D Alfabeta.

Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif. Alfabeta.

Teguh Prasetyo, E., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen, 3(1), 21–30.

Tersiana, A. (2018). *Metode Penelitian* (Cet. 1.).

Umiyarzi ,Elza. (2021). Motivasi Kerja Dalam Perspektis islam. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah Sekolah Tinggi Ekonomi dan Bisnis Syariah (STEBIS) Indo Global Mandiri*, Vol. 1, No.2.

Yuliawati ,Eni & Oktavianti Nopi. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rewash Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, Vol .1, No. 1.

Zuldafrial. (2012). *Penelitian Kualitatif*. Yuma Pustaka.

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

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Koesioner Penelitian

LEMBAR KOESIONER

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr/i

Perkenalkan nama saya Fitria Novira, mahasiswa Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia. Berikut saya sampaikan kuesioner penelitian untuk tugas akhir (skripsi) saya yang berjudul **"Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Alam Permata Riau (APR) Areal Mother Plant House (MPH) di Sektor Baserah Central Nursery (BCN)".** Kuesioner ini saya perlukan untuk tugas akhir (skripsi) dan setiap informasi akan dijaga kerahasiaannya. Oleh karena itu, disela-sela kesibukan Bapak/Ibu/Sdr/i, saya mohon perkenankan kesediannya untuk mengisi kuesioner ini dan adapun manfaat mengisi kuesioner ini untuk memberikan kontribusi dalam hal pengembangan kualitas individu dan perusahaan. Atas perhatian Bapak/Ibu/Sdr/i, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

FITRIA NOVIRA
NIM : 12070122633

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

Identitas responden

Nama (Inisial) :

Umur :

Lama bekerja :

Jenis Kelamin : L / P

Pendidikan terakhir : SD ( ) SMP ( ) SLTA ( ) DIPLOMA ( ) SARJANA ( )

Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar.
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda (√) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar

Berilah tanda (√) pada kolom yang paling sesuai dengan pilihan Anda. Setiap responden diharapkan memilih hanya 1 jawaban.

Keterangan Skor Penilaian :

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Kurang Setuju (KS)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

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

1. Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya bisa memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan perusahaan.					
2	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya					
3.	Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sudah optimal					
4.	Saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan					
5.	Saya menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan.					
6.	Saya dapat meminimalisasi tingkat kesalahan saya dalam bekerja.					
7.	Saya dapat mempertahankan kualitas pekerjaan yang tinggi					
8.	Saya bekerja karena saya ingin memiliki kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan kemampuan					
9.	Saya bekerja karena saya ingin memiliki kesempatan untuk memiliki prestasi yang lebih tinggi					

2. Variabel Disiplin Kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja					
2.	Saya selalu memberikan alasan jika terlambat hadir di tempat kerja					
3.	Saya selalu berusaha melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai aturan					
4.	Saya menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku dalam perusahaan					

5.	Saya selalu taat aturan lain perusahaan seperti menggunakan atribut yang di berikan perusahaan dalam bekerja					

3. Variabel Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan					
2.	Saya menerima penghargaan atas prestasi kerja yang sudah saya dan rekan rekan saya lakukan					
3.	Saya merasa bahwa peluang untuk maju dalam karier saya sangat terbuka					
4.	Keterampilan dan kemampuan saya dalam bekerja mendapat pengakuan atasan dan rekan kerja					
5.	Adanya target dalam pekerjaan menjadi hal yang menantang bagi saya dalam bekerja					

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
UIN SUSKA RIAU

Lampiran 2 : Tabulasi Data

Disiplin Kerja (X1)						Motivasi Kerja (X2)						Kinerja Karyawan (Y)									
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	TOTAL
5	4	5	4	4	22	4	4	4	4	5	21	4	5	5	5	5	4	4	5	4	41
5	5	4	4	4	22	4	4	3	3	4	18	4	4	5	4	4	3	4	5	5	38
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	5	4	4	3	20	3	2	2	2	3	12	4	3	4	3	4	4	3	3	4	32
4	5	4	4	3	20	3	2	2	2	3	12	4	3	4	3	4	4	3	3	4	32
4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	5	4	4	4	5	38
4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	5	22	4	4	3	5	3	4	4	5	4	36
5	4	5	5	5	24	4	4	4	4	4	20	4	5	4	5	5	5	5	4	5	42
5	5	5	5	5	25	4	4	5	4	5	22	4	4	5	5	4	4	5	5	4	40
3	4	4	4	4	19	4	3	4	4	4	19	4	4	5	4	4	4	4	5	4	38
4	5	4	4	5	22	5	4	5	4	5	23	5	5	4	4	4	3	4	5	5	39
4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	4	18	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	5	3	36
5	4	5	4	5	23	5	2	1	4	3	15	5	5	5	5	5	5	4	5	4	43
4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	4	4	4	5	5	40
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21	4	5	4	5	4	4	4	4	4	38

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang 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 tanpa izin UIN Suska Riau
© Hak Cipta milik UIN Suska Riau State Islamic University
UIN SUSKA RIAU

4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	3	4	4	5	37
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	5	5	4	4	22	4	5	5	5	5	24	3	5	4	4	5	4	4	5	5	39
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	5	4	5	3	21	4	3	3	4	5	19	4	4	4	5	5	4	4	5	5	40
4	5	4	4	4	21	4	4	5	5	5	23	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	4	4	5	5	23	4	4	4	3	4	19	5	5	4	4	5	5	5	5	5	43
4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	4	5	5	4	38
5	4	5	4	5	23	5	4	5	4	5	23	4	5	4	4	5	4	5	4	5	40
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
4	5	5	5	4	23	5	3	3	3	4	18	4	5	5	5	4	5	4	3	2	37
5	4	4	4	5	22	4	4	2	4	4	18	5	5	3	4	5	5	5	5	2	39
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	2	4	4	2	16	2	2	2	2	2	10	4	4	2	2	4	4	2	3	3	28
4	5	5	5	5	24	4	5	4	4	4	21	4	4	5	5	5	4	4	4	5	40
5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
4	4	4	4	5	21	5	4	3	3	3	18	5	5	3	4	4	5	4	4	5	39
4	3	4	4	5	20	5	4	3	4	4	20	4	4	3	4	4	4	4	5	4	36

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan lapor
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

5	4	5	5	5	24	5	2	3	4	4	18	3	5	4	4	4	4	4	4	3	35
5	3	5	5	5	23	5	5	5	4	5	24	4	5	5	5	5	4	5	5	5	43
5	3	2	4	2	16	4	2	2	2	2	12	2	2	5	4	2	1	1	2	2	21
4	3	2	4	5	18	3	2	2	2	3	12	2	3	3	3	2	1	1	3	4	22
4	4	4	4	3	19	3	2	2	3	2	12	4	5	4	3	4	4	4	5	4	37
4	4	5	5	3	21	2	2	2	1	3	10	4	4	4	5	4	5	4	3	2	35

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan lapor
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

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

Lampiran 3 : Olahan Data

UJI VALIDITAS DISIPLIN KERJA (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.074	.332*	.434**	.353*	.598**
	Sig. (2-tailed)		.603	.016	.001	.010	.000
	N	52	52	52	52	52	52
X1.2	Pearson Correlation	.074	1	.401**	.287*	.197	.589**
	Sig. (2-tailed)	.603		.003	.039	.162	.000
	N	52	52	52	52	52	52
X1.3	Pearson Correlation	.332*	.401**	1	.595**	.423**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.016	.003		.000	.002	.000
	N	52	52	52	52	52	52
X1.4	Pearson Correlation	.434**	.287*	.595**	1	.360**	.727**
	Sig. (2-tailed)	.001	.039	.000		.009	.000
	N	52	52	52	52	52	52
X1.5	Pearson Correlation	.353*	.197	.423**	.360**	1	.723**
	Sig. (2-tailed)	.010	.162	.002	.009		.000
	N	52	52	52	52	52	52
X1	Pearson Correlation	.598**	.589**	.798**	.727**	.723**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52

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

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

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

UJI VALIDITAS MOTIVASI KERJA (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.518**	.439**	.645**	.554**	.703**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52
X2.2	Pearson Correlation	.518**	1	.819**	.754**	.745**	.902**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52
X2.3	Pearson Correlation	.439**	.819**	1	.707**	.811**	.896**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52
X2.4	Pearson Correlation	.645**	.754**	.707**	1	.760**	.895**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52
X2.5	Pearson Correlation	.554**	.745**	.811**	.760**	1	.900**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	52	52	52	52	52	52
X2	Pearson Correlation	.703**	.902**	.896**	.895**	.900**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52

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

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

UJI VALIDITAS KINERJA KARYAWAN (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.525**	.088	.273	.621**	.743**	.672**	.479**	.287*	.721**
	Sig. (2-tailed)		.000	.537	.050	.000	.000	.000	.000	.039	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y2	Pearson Correlation	.525**	1	.075	.359**	.582**	.544**	.638**	.467**	.252	.673**
	Sig. (2-tailed)	.000		.597	.009	.000	.000	.000	.000	.072	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y3	Pearson Correlation	.088	.075	1	.571**	.292*	.074	.295*	.194	.155	.461**
	Sig. (2-tailed)	.537	.597		.000	.035	.601	.034	.167	.272	.001
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y4	Pearson Correlation	.273	.359**	.571**	1	.394**	.381**	.556**	.379**	.164	.644**
	Sig. (2-tailed)	.050	.009	.000		.004	.005	.000	.006	.244	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y5	Pearson Correlation	.621**	.582**	.292*	.394**	1	.730**	.741**	.500**	.414**	.840**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.035	.004		.000	.000	.000	.002	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y6	Pearson Correlation	.743**	.544**	.074	.381**	.730**	1	.739**	.359**	.084	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.601	.005	.000		.000	.009	.552	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y7	Pearson Correlation	.672**	.638**	.295*	.556**	.741**	.739**	1	.673**	.368**	.881**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.034	.000	.000	.000		.000	.007	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y8	Pearson Correlation	.479**	.467**	.194	.379**	.500**	.359**	.673**	1	.514**	.704**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.167	.006	.000	.009	.000		.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y9	Pearson Correlation	.287*	.252	.155	.164	.414**	.084	.368**	.514**	1	.569**

	Sig. (2-tailed)	.039	.072	.272	.244	.002	.552	.007	.000		.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y	Pearson Correlation	.721**	.673**	.461**	.644**	.840**	.725**	.881**	.704**	.569**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
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 Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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
UIN SUSKA RIAU

UJI REALIBILITAS

X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.706	5

X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.912	5

Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	9

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			52
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.50052785
Most Extreme Differences	Absolute		.142
	Positive		.075
	Negative		-.142
Test Statistic			.142
Asymp. Sig. (2-tailed)			.011[c]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.224[d]
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.213
		Upper Bound	.234

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

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

UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)	3.187	3.627		.879	.384		
	X1	1.213	.208	.567	5.836	.000	.670	1.492
	X2	.438	.117	.363	3.737	.000	.670	1.492

a. Dependent Variable: Y

UJI AUTOKORELASI

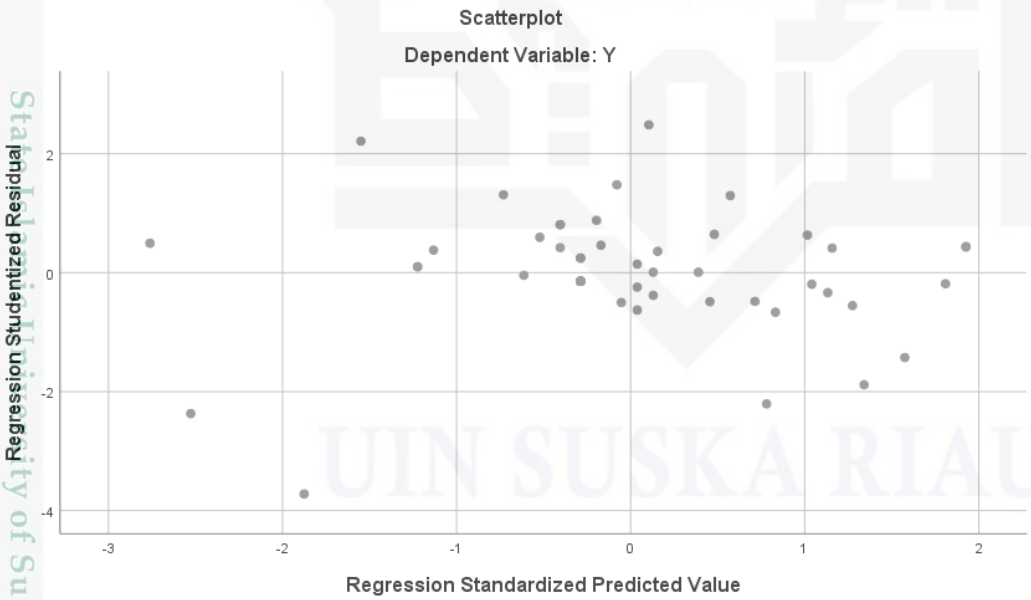
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.831[a]	.690	.677	2.551	2.214

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

UJI HETEROKEDASTISITAS



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

UJI T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	3.187	3.627		.879	.384
	X1	1.213	.208	.567	5.836	.000
	X2	.438	.117	.363	3.737	.000

a. Dependent Variable: Y

UJI F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	709.346	2	354.673	54.499	.000[b]
	Residual	318.885	49	6.508		
	Total	1028.231	51			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

UJI DETERMINASI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831[a]	.690	.677	2.551

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Lampiran 4 : Dokumentasi

© 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.

PT. ALAM PERMATA RIAU

JL. KERAMAT SAKTI KUBANG JAYA NO. 48 SIAK HULU PEKANBARU RIAU
Tel : 0761-7876641, email address :

SURAT KETERANGAN
NO:01 /APR / BCN / VII /2024

Lapiran : -

Perihal : **Telah Melakukan Riset**

Kepada yth.
Dr.Hj Mahyarni i,SE,MM
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
UIN Sultan Syarif Kasim Riau
Di-
Jl.HR,Soebrantas No.Km. 15 Tampan, Kabupaten Kampar Riau 28293
Dengan Hormat,

Atas nama PT. Alam Permata Riau menerangkan bahwa mahasiswa di bawah ini:

Nama : Fitria Novira

NIM : 12070122633

Program Studi : S1 Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh di siplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Alam Permata Riau (APR) Areal Mother Plant House (MPH) di sektor Baserah Central Nursery (BCN)

Telah selasai melakuakan penelitian di PT. Alam Permata Riau

Demikian surat ini kami buat dengan sebenarnya dan dapat digunakan dengan sebaik baik nya, atas perhatian nya kami ucapkan terimakasih

Baserah, 18 Juli 2024

PT. ALAM PERMATA RIAU

Siswanto
Manager OP

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
UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekonsos@uin-suska.ac.id

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.

Nomor : B-4329/Un.04/F.VII.1/PP.00.9/06/2024 — Pekanbaru, 24 Juni 2024 M
Sifat : Biasa — 17 Zulhijjah 1445 H
Lampiran : -
Perihal : **Bimbingan Skripsi**

Kepada
Yth. **Sahwitri Triandani, SE, M.Si**
Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
UIN Sultan Syarif Kasim Riau
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.
Dengan hormat,
Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

N a m a	:	Fitria Novira
NIM	:	12070122633
Jurusan	:	Manajemen
Semester	:	VIII (Delapan)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul:
"PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ALAM PERMATA RIAU (APR) AREAL MOTHER PLAN HOUSEO (MPH) DI SECTOR BASERAH CENTRAL NURSERY (BCN)".
Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

an. Dekan
Wakil Dekan I

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

Tembusan :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

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

BIOGRAFI PENULIS

Fitria Novira, Lahir di Inuman 12 November 2000 anak dari pasangan bapak Mattisa dan Ibu Bainar merupakan anak kedua dari dua bersaudara. Selama hidup penulis telah menyelesaikan beberapa pendidikan. Jenjang pendidikan pertama di SD Negeri 004 Sigaruntang lulus pada tahun 2013. Kemudian melanjutkan pendidikan di MTS Negeri 3 Kuansing dan lulus pada tahun 2016. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMK Negeri 2 Teluk Kuantan dan lulus pada tahun 2019. Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan Strata-1 pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau pada tahun 2020 dan menamatkan pada tahun 2024. Pada tanggal 04 Oktober 2024 penulis menyelesaikan Skripsi tersebut dengan melakukan Ujian Oral Comprehensif sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) program studi S1 Manajemen dengan judul skripsi "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alam Permata Riau (APR) *Areal Mother Plant House* (MPH) di Sektor Baserah Central Nursery (BCN)". Berkat rahmat Allah SWT penulis dinyatakan lulus dengan gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau.

Email : fitrianovira1996@gmail.com
Instagram : @fitrianovira