

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PEMANEN  
KELAPA SAWIT PADA PT. SINARSIK DIANPERMAI  
ESTATE DI KAMPUNG KERINCI KIRI,  
KEC. KERINCI KANAN, KAB. SIAK**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi (S.E) Pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



OLEH :

**Rara Puspa Ranti**  
**12070123847**

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

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

### LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Rara Puspa Ranti  
NIM : 12070123847  
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 Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pemanen Kelapa Sawit Pada PT. Sinarsiak Dianpamai Estate Di Kampung Kerinci Kiri, Kec. Kerinci Kanan, Kab. Siak.

DISETUJUI OLEH DOSEN  
PEMBIMBING




Dr. Mulia Sosiady, SE, MM, Ak  
NIP. 19761217 200901 1 014

MENGETAHUI

DEKAN



  
Dr. Hi. MAHYARNI, SE., MM  
NIP. 197000826 199903 2 001

KETUA PROGRAM STUDI  
S1 MANAJEMEN

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

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Rara Puspa Ranti  
Nim : 12070123847  
Program Studi : SI Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pemanen Kelapa Sawit Pada PT. Sinarsiak Dianpermai Estate Di Kampung Kerinci Kiri, Kec. Kerinci Kanan, Kab. Siak  
Tanggal Ujian : 04 Oktober 2024

3,51 (SM)  
22/2024  
10

### TIM PENGUJI

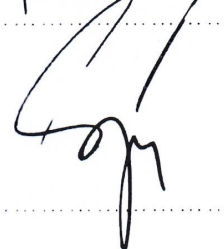
Ketua  
Dr. Hj. Mahyarni, S.E., M.M.  
NIP. 19700826 199903 2 001



Sekretaris  
Fitri Hidayati, S.E., M.M.  
NIP. 130 411 018



Penguji 1  
Dr. Sabarno Dwirianto, S.E., M.Si.  
NIP. 19720315 200012 1\*002



Penguji 2  
Endrianto Ustha, S.T., M.M.  
NIK. 130 712 069







**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**ABSTRAK****Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pemanen Kelapa Sawit Pada PT. Sinarsiak Dianpermai Estate Di Kampung Kerinci Kiri, Kec. Kerinci Kanan, Kab. Siak****RARA PUSPA RANTI****12070123847**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Sinarsiak Dianpermai *Estate* Di Kampung Kerinci Kiri, Kec. Kerinci Kanan, Kab. Siak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah disiplin kerja (X1) berpengaruh terhadap produktivitas kerja(Y) dan apakah motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) PT. Sinarsiak Dianpermai *Estate* secara parsial. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif berbasis positivisme. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan bagian pemanen PT. Sinarsiak Dianpermai *Estate* yang berjumlah 46 karyawan. Teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus dengan jumlah sampel 46 karyawan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan program aplikasi SmartPLS 3. 29. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y), selanjutnya motivasi kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

*Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Produktivitas Kerja*

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

## ABSTRACT

***The Influence Of Work Discipline And Work Motivation On The Work Productivity Of Employees In The Palm Oil Harvesting Department At PT. Sinarsiak Dianpermai Estate In Kerinci Kiri Village, District Kerinci Kanan, Siak Regenci***

**RARA PUSPA RANTI**

**12070123847**

*This research was conducted at PT. Sinarsiak Dianpermai Estate In Kerinci Kiri Village, District Kerinci Kanan, Siak Regenci. The aim of this research is to find out whether work discipline (X1) influences work productivity (Y) and whether work motivation (X2) influences work productivity (Y) at PT. Sinarsiak Dianpermai Estate partially. The method used in this research uses a quantitative method based on positivism. The population in this study were all employees of the harvesting department of PT. Sinarsiak Dianpermai Estate, totaling 46 employees. The sampling technique is using a saturated sampling technique or census with a sample size of 46 employees. The data analysis technique in this research uses the SmartPLS 3 application program. 29. The results of this research show that work discipline (X1) partially has a significant effect on work productivity (Y), furthermore work motivation (X2) does not have a significant effect on work productivity (Y).*

**Keywords:** *Work Discipline, Work Motivation, and Work Productivity*



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Al-hamdulillahi Rabbil 'Alamin, segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang mana telah melimpahkan rahmat, kurnia dan hidayahnya kepada penulis skripsi yang berjudul **"Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pemanen Kelapa Sawit Pada PT. Sinarsiak Dianpermai Estate Di Kampung Kerinci Kiri, Kec. Kerinci Kanan, Kab. Siak"** dapat menyelesaikan tugas yang menjadi salah satu syarat untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Didalam skripsi ini, penulis menyadari bahwa masih belum sempurna, masih banyak kesalahan dan kekurangan maupun kekhilafan dalam penulisan skripsi ini sehingga penulis menerima bentuk kritik dan saran yang bersifat konstruktif.

Pada kesempatan ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan, dukungan, arahan, serta bantuan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, dan tenaga. Maka dari itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan dan ketulusan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Kepada yang teristimewah yaitu kedua orang tua penulis, Ayahanda Adi Syamsuri dan Ibunda Tri Silawati yang selalu memberikan do'a disetiap sujudnya meminta yang terbaik untuk anak-anaknya, memberikan kasih sayang yang tulus dan dukungan moral dan materil kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan studinya dengan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E).
2. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M. Ag selaku Rektor UIN SUSKA Riau.
3. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
4. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Jurusan S1 Manajemen.
5. Bapak Dr. Mulia Sosiady, SE, MM, Ak selaku Dosen pembimbing Skripsi yang telah banyak membantu, membimbing, mengarahkan serta memberikan saran kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.




**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

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

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

6. Staff program Studi Manajemen dan staff akademik yang telah banyak membantu pengurusan administrasi dikampus
7. Bapak dan Ibu dosen yang telah mengajar dan mendidik penulis selama masa perkuliahan.
8. Bapak Feri Usta selaku General Manajer di PT. Sinarsiak Dianpermai *Estate* yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian ditempat tersebut.
9. Ibu Suliati, Ibu Yusniati, dan Ibu Esa Martini, S. P. selaku staff kantor di PT. Sinarsiak Dianpermai *Estate* yang telah membantu penulis untuk memperoleh data yang diperlukan untuk menyusun skripsi ini.
10. Bapak Reza Sabri, dan Bapak Heri Irawan selaku staff lapangan yang telah membantu dan membimbing penulis selama dilapangan untuk penyebaran dan memperoleh data kuesioner dalam penyusunan skripsi ini.
11. Kepada sepupu saya Ririn Yuslia Alwani, S.P terimakasih sudah mau direpotkan untuk membantu dalam penyusunan skripsi ini.
12. Kepada seluruh Saudara dekat saya yang telah memberikan dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini.
13. Kepada sahabat saya Nur Khasanah yang telah memberikan semangat mulai dari awal penyusunan skripsi sampai dengan selesai
14. Teman-teman Manajemen E 2020, terimakasih atas waktu, kebersamaan dan perjuangannya selama 5 semester.
15. Teman-teman konsentrasi MSDM A, terimakasih atas waktu, kebersamaan dan perjuangannya selama 2 semester.
16. Kepada semua pihak yang ikut serta membantu dan memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
17. Dan yang terakhir kepada diri saya sendiri, Rara Puspa Ranti. Terimakasih sudah mau berjuang dan bertahan sampai sejauh ini. Terimakasih tetap memilih berusaha dan merayakan dirimu sendiri sampai di titik ini, walau kadang merasa putus asa atas apa yang sudah diusahakan yang hasilnya tidak sesuai dengan ekspektasi, namun kamu tetap semangat dan tidak pernah lelah untuk mencoba hingga akhirnya kamu berada dititik sekarang ini. *Proud of me.*



**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

Semoga Allah SWT membalas segala bentuk bantuan dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis dengan pahala yang melimpah dan ganjaran yang berlipat ganda.

Penulis memahami bahwa masih terdapat berbagai kekurangan dan kesalahan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan adanya masukan dan saran dari berbagai pihak untuk meningkatkan kualitas skripsi ini.

Pekanbaru, 27 Juni 2024

Penulis,

Rara Puspa Ranti

12070123847



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.

**DAFTAR ISI**

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB 1: PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	10
1.3. Tujuan Penelitian.....	10
1.4. Manfaat Penelitian.....	10
1.5. Sistematika Penulisan.....	11
<b>BAB II: TELAAH PUSTAKA</b> .....	<b>13</b>
2.1. Produktivitas Kerja.....	13
2.1.1. Pengertian Produktivitas Kerja .....	13
2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja .....	14
2.1.3. Aspek-Aspek Produktivitas Kerja.....	15
2.1.4. Indikator Produktivitas Kerja.....	16
2.2. Disiplin Kerja .....	16
2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja.....	16



**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

2.2.2.	Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja.....	18
2.2.3.	Pendekatan Disiplin Kerja.....	18
2.2.4.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	20
2.2.5.	Indikator Disiplin Kerja .....	22
2.3.	Motivasi Kerja.....	22
2.3.1.	Pengertian Morivasi Kerja .....	22
2.3.2.	Faktor-Faktor Motivasi Kerja .....	23
2.3.3.	Teori Motivasi.....	26
2.3.4.	Tujuan Motivasi Kerja .....	27
2.3.5.	Indikator Motivasi Kerja.....	27
2.4.	Pandangan Islam Tentang Variabel.....	28
2.4.1.	Produktivitas Kerja .....	28
2.4.2.	Disiplin Kerja.....	29
2.4.3.	Motivasi Kerja .....	29
2.5.	Peneliti Terdahulu .....	30
2.6.	Operasional Variabel.....	36
2.7.	Kerangka Pemikiran .....	37
2.8.	Hipotesis.....	38
<b>BAB III: Metode Penelitian .....</b>		<b>41</b>
3.1.	Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian.....	41
3.2.	Jenis Penelitian .....	41
3.3.	Jenis dan Sumber Data .....	41
3.3.1.	Jenis Data .....	41
3.3.2.	Sumber Data.....	42



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

3.4.	Populasi dan Sampel .....	42
3.4.1.	Populasi .....	42
3.4.2.	Sampel.....	43
3.5.	Teknik Pengumpulan Data .....	43
3.5.1.	Observasi.....	43
3.5.2.	Kuesioner (Angket).....	44
3.6.	Analisis Data .....	44
3.6.1.	Analisis Statistik Data.....	45
<b>BAB IV: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....</b>		<b>48</b>
4.1.	Sejarah Singkat Perusahaan.....	48
4.2.	Visi dan Misi Perusahaan .....	49
4.3.	Struktur Organisasi Perusahaan.....	49
<b>BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>51</b>
5.1.	Gambaran Penelitian .....	51
5.2.	Karakteristik Responden .....	51
5.2.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	52
5.2.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	52
5.2.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Waktu Bekerja.....	53
5.3.	Deskripsi Variabel Penelitian.....	53
5.3.1.	Produktivitas Kerja.....	54
5.3.2.	Disiplin Kerja.....	56
5.3.3.	Motivasi Kerja.....	60
5.4.	Evaluasi Model.....	61
5.4.1.	Uji <i>Outer Model</i> (Asesmen Model Pengukuran) .....	62

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

5.4.2.	Uji Inner Model.....	70
5.4.3.	Pengujian Hipotesis.....	74
5.5.	Pembahasan .....	75
5.5.1.	H1: Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.....	76
5.5.2.	H2: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja .....	77
<b>BAB VI: KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>		<b>79</b>
6.1.	Kesimpulan.....	79
6.2.	Saran .....	80
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>82</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>		<b>87</b>

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Rekapitulasi Jumlah Karyawan Bagian Pemanen.....	5
Tabel 1.2	Rekapitulasi Absensi Karyawan.....	6
Tabel 1.3	Rekapitulasi SP Karyawan.....	7
Tabel 1.4	Data Produktivitas Kerja Karyawan.....	8
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	31
Tabel 2.2	Dasar Dan Konsep Operasional Variabel Penelitian.....	37
Tabel 3.1	Kriteria Skala Likert.....	44
Tabel 5.1	Data Responden Berdasarkan Umur.....	52
Tabel 5.2	Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	52
Tabel 5.3	Data Responden Berdasarkan Lama Waktu Bekerja.....	53
Tabel 5.4	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Produktivitas Kerja.....	54
Tabel 5.5	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja.....	57
Tabel 5.6	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja.....	60
Tabel 5.7	Outer Model Sebelum <i>Outlier</i> .....	62
Tabel 5.8	Outer Model Setelah <i>Outlier</i> .....	65
Tabel 5.9	<i>Outer Loading</i> .....	66
Tabel 5.10	<i>Discriminant Validity</i> Atau <i>Cross Loading</i> .....	67
Tabel 5.11	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i> .....	68



**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

Tabel 5.12	<i>Composite Reliability</i> .....	70
Tabel 5.13	<i>Collinearity Statistic</i> .....	68
Tabel 5.14	<i>R Square</i> .....	71
Tabel 5.15	Uji Berdasarkan <i>Total Effect</i> .....	75



UIN SUSKA RIAU

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	38
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT. Sinarsiak Dianpermai <i>Estate</i> .....	50
Gambar 5.1	Model Skema <i>Partial Least Square</i> (PLS) Sebelum <i>Outlier</i> .....	63
Gambar 5.2	Model Skema <i>Partial Least Square</i> (PLS) Setelah <i>Outlier</i> .....	64
Gambar 5.3	Analisis <i>Inner Weight</i> .....	74

### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

## DAFTAR GRAFIK

Grafik 5.1	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i> .....	69
Grafik 5.2	<i>Composite Reliability</i> .....	70



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



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Rekapitulasi Data Karyawan (Pemanen) PT. Sinarsiak Dianpermai Estate.....	87
Lampiran 2	Pernyataan Kuesioner Karyawan Bagian Pemanen PT. Sinarsiak Dianpermai Estate.....	89
Lampiran 3	Rekapitulasi Tabulasi Data Tanggapan Kuesioner Karyawan (Pemanen) PT. Sinarsiak Dianpermai Estate.....	95
Lampiran 4	Analisis Pengolahan Data Menggunakan Smart PLS 3, 29.....	98
Lampiran 5	Dokumentasi Penyebaran Kusioner pada Karyawan (Pemanen) PT. Sinarsiak Dianpermai Estate.....	102

### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Kini Indonesia menjadi Negara perkebunan kelapa sawit paling luas di dunia. Menurut data Kementerian Pertanian Republik Indonesia, telah merilis luas areal perkebunan kelapa sawit pada tanggal 7 Mei 2024 seluas 16,38 juta Ha yang terdiri dari 0,98 juta Ha milik BUMN Pemerintah, 8,68 juta Ha milik Perusahaan Swasta, 8,72 juta Ha milik perkebunan rakyat.

Pertambahan dan perkembangan lahan perkebunan kelapa sawit di Indonesia memerlukan pengelolaan yang lebih optimal. Perkembangan ini terkait dengan tantangan teknis agronomis. Manajemen yang efektif, mulai dari pembukaan lahan sampai proses panen serta pengolahan minyak sawit, akan memaksimalkan laba perusahaan. Manajemen yang baik juga berdampak pada produktivitas perusahaan (Manullang, 2022).

Perkebunan kelapa sawit di Riau meliputi perkebunan milik rakyat, swasta, serta juga BUMN. Di Kabupaten Siak ada salah satu perkebunan milik perkebunan swasta yaitu PT. Sinarsiak Dianpermai *Estate* dengan luas perkebunannya seluas 1.113 Ha Dalam memproduksi hasil perkebunannya PT. Sinarsiak Dianpermai *Estate* banyak menggunakan sarana produksi, termasuk pupuk, pestisida, tenaga kerja, serta lainnya.

Setiap perusahaan pasti mengharapkan kondisi kerja yang produktif. Produktivitas yang tinggi memungkinkan perusahaan mencapai targetnya. Maka

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

dari itu, penting untuk mengelola karyawan agar tetap produktif. Untuk mencapai tujuannya, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan (Leyn, 2021).

Produktivitas serta tenaga kerja memberi pengaruh signifikan atas *output* perusahaan. Apabila produktivitas karyawan rendah, *output* yang dicapai pun akan rendah serta mendapat pemenuhan target perusahaan. Kalau kondisi ini terus berlanjut, perusahaan bisa menghadapi kebangkrutan, yang dapat berujung pada pemutusan hubungan kerja dan meningkatkan total pengangguran di Indonesia. Sebaliknya, jika produktivitas karyawan tinggi, maka *output* yang dihasilkan juga akan tinggi, yang pada akhirnya target perusahaan bisa tercapai (Askar, 2023).

Tenaga kerja atau Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen penting yang wajib mendapat perhatian dalam perusahaan perkebunan. SDM berperan dalam berbagai aktivitas, aspek kegiatan meliputi berbagai tahapan mulai dari pembukaan area baru, perawatan bibit, proses penanaman, pemeliharaan, serta panen buah kelapa sawit, sampai pada tahap pengolahan hasil dan pengelolaan sistem manajerial perusahaan. Hal ini sebagaimana dijelaskan oleh Bukit dan Zainab dalam (Sukrisnawati, 2022), tenaga kerja adalah elemen produksi paling vital dalam proses produksi. Manajemen tenaga kerja yang efektif mampu menekan kesalahan dalam pemanenan kelapa sawit serta terjadi peningkatan produktivitas, sehingga mutu kelapa sawit yang diproduksi lebih baik serta membantu mencapai tujuan perusahaan, Lubis dalam (Sukrisnawati, 2022).



#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

Kegiatan panen di perkebunan kelapa sawit sangat penting karena hasilnya, berupa minyak dan inti kelapa sawit, adalah sumber utama pendapatan bagi perusahaan. Pramudji dalam (Sukrisnawati, 2022). Persiapan panen yang optimal akan mempermudah penerapan. Hal ini mencakup kebutuhan tenaga kerja, peralatan, pengangkutan, serta pengetahuan mengenai frekuensi panen serta sarana pendukung, Fadli dkk dalam (Sukrisnawati, 2022).

Agar mencapai tujuan perusahaan, perlu memperhatikan strategi untuk meningkatkan produktivitas karyawan sehingga hasil produksi perusahaan dapat ditingkatkan. Tanda sebuah perusahaan yang berkualitas adalah upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusianya.

Menurut (Leyn, 2021), disiplin kerja diidentifikasi sebagai satu dari sejumlah elemen yang memberi pengaruh atas produktivitas kerja. Disiplin kerja pada dasarnya merupakan kesadaran internal yang mendorong seseorang untuk patuh terhadap semua aturan, baik yang tertulis ataupun tidak. Peraturan-peraturan perusahaan dirancang untuk memastikan karyawan ada pada kendali perusahaan serta bertindak sejalan dengan keinginan perusahaan. Maka dari itu, penerapan disiplin diharapkan dapat mendorong peningkatan produktivitas karyawan.

Namun, terdapat situasi di mana kepatuhan terhadap disiplin kerja kurang diperhatikan. Hal ini bisa dikarenakan kurangnya efektivitas sanksi yang diberlakukan, yang tidak membuat karyawan merasa takut untuk melanggar aturan. Selain itu, disiplin kerja tidak selalu menjadi indikator utama produktivitas karyawan. Hal ini didukung oleh kecenderungan umum di banyak

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

perusahaan, baik dalam sektor industri ataupun jasa, yang lebih mengutamakan penilaian terhadap produktivitas kerja merujuk hasil yang diperoleh (*output*) dibanding kepatuhan karyawan atas aturan perusahaan, (Leyn, 2021).

Di samping disiplin kerja, motivasi kerja juga adalah satu dari sejumlah elemen yang memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sebagaimana yang dipaparkan oleh Malayu S. P Hasibuan, motivasi memegang peranan krusial sebab diharapkan dapat mendorong setiap individu karyawan untuk bekerja dengan semangat dan tekun guna mencapai tingkat produktivitas yang optimal. Dengan demikian, motivasi kerja juga memberi pengaruh signifikan atas kinerja karyawan dalam perusahaan.

Motivasi serta produktivitas adalah elemen yang berhubungan erat satu sama lain. Ketika motivasi kerja meningkat, produktivitas juga cenderung meningkat, dan sebaliknya. Motivasi kerja diperlukan agar karyawan dapat mencapai produktivitas optimal, sehingga hasil produksi bisa bersaing dengan perusahaan minyak kelapa sawit lainnya. Tanpa adanya motivasi kerja, karyawan tidak mampu bekerja dengan maksimal (Juniwianti, 2020).

Beberapa motivasi dapat diberikan kepada karyawan untuk memacu kemauan serta semangat agar mereka giat dalam bekerja yang mana dapat kita berikan berdasarkan kebutuhan mereka, contohnya yaitu memenuhi kebutuhan akan upah yang cukup dimana nantinya akan bermanfaat untuk kebutuhan hidup keluarga sehari-hari, kebahagiaan keluarga, kemajuan diri sendiri, serta beberapa hal lainnya. Adanya motivasi yang diberikan bisa mencapai peningkatan

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

produktivitas kerja karyawan, yang mengakibatkan tujuan untuk meningkatkan keuntungan perusahaan bisa terpenuhi (Juniwianti, 2020).

PT. Sinarsiak Dianpermai *Estate* ini dibawah naungan Wilmar *Group* yang mana perusahaan ini menekuni bidang pengelolaan perkebunan kelapa sawit lestari. Berikut bisa diamati pada Tabel 1.1 jumlah karyawan bagian pemanen di PT. Sinarsiak Dianpermai *Estate*.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Karyawan Bagian Pemanen**  
**PT. Sinarsiak Dianpermai *Estate* periode tahun 2020-2022**

No	Tahun	Jumlah Karyawan Bagian Pemanen
1.	2020	24 karyawan
2.	2021	24 karyawan
3.	2022	46 karyawan
4.	2023	47 karyawan
5.	2024	46 karyawan

Sumber: PT. Sinarsiak Dianpermai *Estate* tahun 2024.

Pada table 1.1 dapat kita lihat bahwa karyawan yang terdapat di PT. Sinarsiak Dianpermai *Estate* pada tahun 2020 sebanyak 24 orang, 2021 sebanyak 24 orang, 2022 sebanyak 46 orang. Tahun 2023 sebanyak 47 karyawan dan pada tahun 2024 sebanyak 46 orang.

PT. Sinarsiak Dianpermai *Estate* memiliki operasional jam kerja dari hari senin-sabtu, masuk jam 07.00-16.00 dan libur ketika tanggal merah. Berikut dapat dilihat pada Tabel 1.2 kategori ketidakhadiran karyawan bagian pemanen kelapa sawit dari tahun 2020-2022 bisa diamati pada Tabel berikut:

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

**Tabel 1.2**  
**Absensi Karyawan Bagian Pemanen**  
**PT. Sinarsiak Dianpermai Estate periode tahun 2020-2022**

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Absensi Tidak Hadir/Tahun				
			Alfa	Sakit	Izin	Total	%
2020	24	314	-	3	8	11	45,9
2021	24	314	1	5	6	12	50
2022	46	314	1	8	8	17	36,9
2023	47	314	1	8	9	18	38,3

Sumber: PT. Sinarsiak Dianpermai Estate tahun 2024.

Pada tabel 1.2 bisa kita lihat pada PT. Sinarsiak Dianpermai Estate masih terlihat tindakan indisipliner yang dilakukan oleh para karyawan bagian pemanen kelapa sawit PT. Sinarsiak Dianpermai Estate. Seperti pada tahun 2020 total karyawan yang tidak hadir sebanyak 11 dengan tingkat persentase 45%. Pada tahun 2021 total karyawan yang tidak hadir sebanyak 12 dengan tingkat persentase 50%. Pada tahun 2022 total karyawan yang tidak hadir sebanyak 17 dengan tingkat persentase 36,9%. Pada tahun 2023 total karyawan yang tidak hadir sebanyak 18 dengan tingkat persentase 38,3%.

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwasanya tidak sedikit karyawan yang tidak hadir dihari kerja pada periode 2020-2022. Ini mengungkapkan bahwasanya karyawan masih belum sadar akan pentingnya disiplin kerja. Dikarenakan itu perusahaan perlu melakukan tindakan disipliner yang terdokumentasi yang biasa disebut SP (Surat Peringatan), yang mana terdiri dari SP1, SP2, dan SP3. Pada Tabel 1.3 rekapitulasi SP Karyawan bagian pemanen bisa diamati pada Tabel berikut:



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

**Tabel 1.3**  
**Rekapitulasi SP Karyawan**  
**PT. Sinarsiak Dianpermai Estate periode tahun 2020-2022**

Tahun	Jumlah Karyawan	Surat Peringatan/Tahun				
		SP1	SP2	SP3	Total	%
2020	24	8	3	-	11	45,8
2021	24	10	5	-	15	62,5
2022	46	18	6	4	28	60,9
2023	47	17	5	4	26	55,3

Sumber: PT. Sinarsiak Dianpermai Estate tahun 2024.

Pada tabel 1.3 dapat kita lihat pada PT. Sinarsiak Dianpermai Estate karyawan yang mendapat tindakan disipliner atau SP setiap tahunnya semakin meningkat, yang artinya masih banyak karyawan yang melakukan pelanggaran sehingga dikenakan sanksi disipliner oleh perusahaan.

Dari uraian di atas terlihat bahwa disiplin kerja merupakan sesuatu yang mutlak supaya berbagai pekerjaan bisa diselesaikan sejalan dengan yang diinginkan dalam hal keberhasilan memiliki tingkatan kedisiplinan karyawan yang tinggi dalam keberadaannya.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan PT. Sinarsiak Dianpermai Estate kepemimpinan perusahaan belum sepenuhnya efektif dalam memberikan motivasi kepada karyawan, terutama karena jarang nya pemimpin melakukan pertemuan dengan karyawan pemanen untuk memberikan umpan balik yang bisa meningkatkan semangat kerja mereka. Hal ini mengakibatkan karyawan kurang termotivasi untuk bekerja lebih maksimal. Selain itu, dorongan internal dari karyawan sendiri juga masih rendah, disebabkan oleh kurangnya rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Selanjutnya, berdasarkan hasil observasi di PT. Sinarsiak Dianpermai Estate diketahui bahwasanya produktivitas kerja karyawan bagian pemanen kelapa sawit masih rendah dan dikatakan belum sesuai target, karena tingkat produktivitas kerja karyawannya yang mengalami penurunan setiap tahunnya.

Hal ini dibuktikan pada tabel 1.4 sebagai berikut:

**Tabel 1.4**  
**Data Produktivitas Kerja Karyawan**  
**PT. Sinarsiak Dianpermai Estate periode tahun 2020-2022**

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Produktivitas Pertahun			
		Target (Kg)	Realisasi (Kg)	Produktivitas (Kg/orang)	Persentase (%)
2020	24	6.900.000	6.641.110	276.713	96
2021	24	6.850.000	6.465.890	269.412	94
2022	46	10.950.000	9.790.280	212.875	89
2023	47	10.850.000	9.454.300	201.155	87
Jumlah		35.550.000	32.351.580	960.155	
Rata-rata	-	8.887500	8.087.895	240.039	91,5%

Sumber: PT. Sinarsiak Dianpermai Estate tahun 2024

(Keterangan: Rumus Produktivitas:  $\frac{\text{Output}}{\text{Input}}$ )

Pada tabel 1.4 bisa diamati bahwa realisasi dan tingkat produktivitas karyawan dalam waktu 4 tahun terakhir terjadi penurunan dimana pada tahun 2020 target tonasenya sebanyak 6.900.000 ton namun yang terealisasi hanya sebanyak 6.641.110 ton dan tingkat persentase produktivitasnya sebesar 96%. Pada tahun 2021 target tonasenya sebanyak 6.850.000 ton namun yang terealisasi hanya sebanyak 6.465.890 ton dan tingkat persentase produktivitasnya sebesar 94%. Pada tahun 2022 target tonasenya sebanyak 10.950.000 ton namun yang terealisasi hanya sebanyak 9.790.280 ton dan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

tingkat persentase produktivitasnya sebesar 89%. Selanjutnya, pada tahun 2023 target tonnasenya sebanyak 10.850.000 ton namun yang terealisasi hanya sebanyak 9.454.300 ton dan tingkat persentase produktivitasnya sebesar 87%.

Hal ini harus diwaspadai karena target tonase 4 tahun sebelumnya belum tercapai. Ini didukung oleh sejumlah faktor, diantaranya kurangnya desain untuk mengimplementasikan pengukuran yang kurang signifikan. Dari tabel 1.4 diketahui bahwasanya hasil produksi karyawan pada PT. Sinarsiak Dianpermai Estate dalam 4 tahun terakhir masih belum sesuai target.

Melalui observasi, dapat dilihat fenomena yang terjadi pada karyawan bagian pemanen kelapa sawit di PT. Sinarsiak Dianpermai Estate tersebut dikarenakan pimpinan lapangan (*leader*) masih belum memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaannya, lebih mengedepankan diri sendiri, belum memberikan contoh yang baik, serta kurang tegas dalam memimpin, yang memicu ketidakdisiplinan kerja karyawan pemanen PT. Sinarsiak Dianpermai Estate, serta kepemimpinan perusahaan belum sepenuhnya efektif dalam memberikan motivasi kepada karyawan, terutama karena jarang pemimpin melakukan pertemuan dengan karyawan pemanen untuk memberikan umpan balik yang bisa meningkatkan semangat kerja mereka. Hal ini mengakibatkan karyawan kurang termotivasi untuk bekerja lebih maksimal yang berakibat pada produktivitas kerja karyawan setiap tahunnya menurun. Kedisiplinan menjadi tolak ukur utama terhadap keberhasilan dari suatu tujuan perusahaan. Untuk mengetahui sukses atau tidaknya karyawan dalam prestasi dan disiplin kerja dilihat dari motivasi yang didorong oleh pimpinan perusahaan.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Permasalahan-permasalahan tersebut tentu mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, baik secara implisit maupun eksplisit. Hal ini mencakup sejauh mana rencana bisa diimplementasikan dan sejauh mana tujuan bisa tercapai. Tujuan yang ditentukan sulit tercapai jika karyawan tidak mepedulikan tanggung jawab yang harus dikerjakan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pemanen Kelapa Sawit Pada PT. Sinarsiak Dianpermai Estate Di Kampung Kerinci Kiri, Kec. Kerinci Kanan Kab. Siak”**.

### 1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah disiplin kerja memberi pengaruh terhadap produktivitas karyawan bagian pemanen PT. Sinarsiak Dianpermai Estate?
2. Apakah motivasi kerja memberi pengaruh terhadap produktivitas karyawan bagian pemanen PT. Sinarsiak Dianpermai Estate?

### 1.3. Tujuan Penelitian

1. Guna memahami dan menilai pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Sinarsiak Dianpermai Estate.
2. Guna memahami dan menilai pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Sinarsiak Dianpermai Estate.

### 1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diinginkan dari penelitian ini diantaranya:



#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

1. Bagi PT. Sinarsiak Dianpermai *Estate*

Studi ini diinginkan bisa memberi rekomendasi kepada pemimpin perusahaan dalam memantau disiplin serta motivasi kerja karyawan, sehingga bisa mengembangkan produktivitas karyawan.

Bagi Penulis

Studi ini diinginkan bisa bermanfaat bagi penulis untuk memperdalam pengetahuan dalam bidang manajemen, terutama terkait dengan disiplin kerja dan motivasi kerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai referensi untuk peneliti lain yang ingin mengkaji permasalahan serupa.

### 1.5. Sistematika Penulisan

Untuk dapat memberikan gambaran secara umum dan memudahkan pembahasan proposal penelitian ini, pembahasan dilakukan secara komprehensif dan sistematika meliputi :

#### **BAB 1 : PENDAHULUAN**

Menjelaskan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan serta manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

#### **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Berisikan landasan teori yang melandasi pembahasan penelitian ini hipotesis serta variabel penelitian.

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

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

Menguraikan tentang tempat serta waktu penelitian sumber dan jenis data, populasi dan sampel teknik pengumpulan data serta metode analisis data.

**BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Menguraikan sejarah singkat perusahaan, struktur perusahaan, serta aktivitas perusahaan.

**BAB V : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Merupakan bab yang memaparkan hasil yang diperoleh selama penelitian serta pembahasan.

**BAB VI : PENUTUP**

Mengemukakan tentang kesimpulan serta apa yang telah penulis uraikan serta saran yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi oleh perusahaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1. Produktivitas Kerja

##### 2.1.1. Pengertian Produktivitas Kerja

Secara umum, istilah produktivitas merujuk pada hubungan antara hasil yang diperoleh (baik barang maupun jasa) dengan sumber daya yang digunakan (seperti tenaga kerja, bahan baku, dan modal). Produktivitas mengukur seberapa efisien proses produksi dengan membandingkan hasil yang dicapai dengan sumber daya yang dikeluarkan. Biasanya, input yang digunakan mencakup tenaga kerja, sedangkan hasil yang diukur melibatkan berbagai aspek seperti bentuk fisik dan nilai dari produk atau layanan (Eliani, 2021).

Produktivitas bisa diukur dari kapabilitas karyawan ataupun staff dalam sebuah perusahaan untuk menghasilkan *output* diperbandingkan dengan *input* yang dipergunakan. Karyawan dianggap produktif kalau mampu menyelesaikan pekerjaan dalam durasi singkat serta sejalan dengan tujuan yang diinginkan perusahaan (Siagian D. I., 2019).

Menurut (Pasaribu, 2021) produktivitas kerja adalah metrik yang membandingkan kualitas serta kuantitas tenaga kerja dalam jumlah waktu tertentu dalam menghasilkan keluaran ataupun kinerja kerja secara efektif serta efisien dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Dalam rangka peningkatan kualitas serta jumlah pekerjaan yang dilakukan di perusahaan,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

produktivitas kerja diartikan sebagai kemampuan dalam menciptakan barang serta jasa dengan memakai beragam sumber daya ataupun variabel produksi.

Edy Sutrisno dalam (Ramanda, 2023) mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja dalam satuan waktu.

Berdasarkan definisi dari para ahli, peneliti menyimpulkan bahwasanya produktivitas merupakan perbandingan hasil yang didapatkan dan sumber daya yang dipergunakan sebagai *input* dalam periode khusus selama proses kerja.

### 2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Anoraga dalam (Rahayu, 2018), ada sejumlah faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

#### 1. Pendidikan

Menurut (Adhanari, 2005), Pendidikan merupakan persiapan tenaga kerja didefinisikan sebagai upaya pembimbingan peserta didik agar mempunyai dasar untuk bekerja. Menurut Soedarmayanti (2001:32), melalui pendidikan, individu disiapkan guna mempunyai bekal pengetahuan, mengenal, serta menumbuhkan metode berpikir sistematis guna menyelesaikan permasalahan yang akan ditemui di masa depan.

#### 2. Motivasi

Danang Sunyoto dalam (Maduningtias, 2020) mengemukakan bahwa motivasi berkaitan dengan cara mendukung semangat kerja individu supaya mereka bersedia bekerja dengan kemampuan serta keahlian yang



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

dipunyai secara optimal demi meraih tujuan organisasi. Motivasi sangat krusial sebab diinginkan bisa membuat setiap karyawan bekerja keras penuh antusias demi memenuhi produktivitas yang tinggi. Perilaku individu dipengaruhi oleh kemampuan, pemenuhan kebutuhan, tujuan dan kepuasan. Rangsangan yang muncul baik dari dalam maupun luar akan menghasilkan dorongan bagi individu dalam beraktivitas.

### 3. Disiplin kerja

Menurut Jufrizen & Hadi dalam (Fahriza, 2023) disiplin kerja ialah kapabilitas individu sebagai pengaturan diri sendiri supaya memenuhi ketentuan yang berlaku di perusahaan. Disiplin kerja karyawan mempunyai peranan signifikan dalam meraih tujuan perusahaan. Dengan meningkatkan tingkat kedisiplinan, seorang karyawan bisa meningkatkan produktivitas serta mencapai target yang sudah ditentukan.

### 2.1.3. Aspek-Aspek Produktivitas Kerja

Menurut Siagian dalam (Pasaribu, 2021) aspek-aspek produktivitas kerja diantaranya:

#### 1. Perbaikan terus-menerus.

Kemajuan yang konsisten, satu kesimpulan bahwasanya semua aspek organisasi perlu ditingkatkan secara teratur. Ini disebabkan oleh fakta bahwa seluruh pekerjaan tunduk pada harapan yang berubah seiring waktu.

#### 2. Tugas pekerjaan yang menantang

Penugasan pekerjaan yang sulit akan selalu ada tugas yang mengikuti

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

prinsip minimalis, artinya mereka merasa kepuasan ketika kewajibannya diselesaikan dengan *output* yang sesuai standar minimum.

3. Keadaan fisik tempat kerja.

Para praktisi percaya bahwa kondisi fisik tempat kerja yang baik memiliki peranan krusial serta memberi dampak positif yang besar terhadap peningkatan produktivitas.

#### 2.1.4. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Edy Sutrisno dalam (Ramanda, 2023) indikator produktivitas kerja adalah sebagai karyawan yakni:

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

#### 2.2. Disiplin Kerja

##### 2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Karyawan yang menunjukkan kedisiplinan dengan mematuhi aturan, norma, serta peraturan yang diberlakukan di dalam organisasi ataupun instansi mempunyai potensi untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, serta produktivitas. Di sisi lain, organisasi ataupun instansi yang memiliki karyawan yang kurang disiplin akan mengalami kesulitan dalam menjalankan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

program-program sebagai upaya peningkatan produktivitas, serta mungkin tidak akan berhasil mencapai tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya.

Menurut Husain dalam (Hayatun, 2022) disiplin kerja mencakup upaya pegawai untuk berupaya memperbaiki serta membangun pengetahuan, cara serta tindakan yang diambil untuk mendorong karyawan agar mereka mau bekerja dengan ikhlas kolaboratif dan kooperatif dengan rekan kerja yang lainnya dan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut (Saleh, 2018), Disiplin Kerja merupakan perilaku yang mencakup penghargaan, ketaatan, serta kepatuhan atas aturan yang berlaku, baik yang tercantum tertulis ataupun tidak, serta kapabilitas dalam melaksanakannya tanpa penolakan terhadap sanksi yang bisa saja diterima apabila ada pelanggaran atas tugas serta tanggung jawab yang dilimpahkan.

Menurut Edy Sutrisno dalam (Siagian A. O., 2020) disiplin adalah perilaku penghormatan atas aturan serta keputusan perusahaan, yang tercermin dalam perilaku karyawan, yang memungkinkannya untuk dengan sukarela patuh terhadap aturan dan keputusan tersebut.

Menurut Hasibuan dalam (Nugraha, 2018) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan dan norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan pemahaman tersebut, penulis menarik kesimpulan bahwasanya disiplin kerja mengacu pada kemauan serta kesediaan individu guna mematuhi aturan-aturan yang berlaku, baik tercatat secara tertulis

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

ataupun yang tidak, serta bersedia melaksanakannya tanpa menolak sanksi atas pelanggaran, tugas serta tanggung jawab yang dilimpahkan.

### 2.2.2. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara dalam (Eliani, 2021), disiplin kerja dapat dibagi menjadi dua jenis, yakni disiplin preventif dan disiplin yang bertujuan memperbaiki kesalahan. Penjelasan dari bentuk-bentuk disiplin kerja adalah sebagai berikut:

#### 1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah usaha guna mendukung pegawai dalam pematuhan atas pedoman kerja dan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Prinsip intinya ialah mendukung karyawan untuk memiliki disiplin diri.

#### 2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan usaha untuk mengarahkan karyawan agar tetap mematuhi aturan yang berlaku di perusahaan melalui penerapan sanksi. Tujuan dari memberi sanksi ini ialah guna memperbaiki perilaku pelanggaran karyawan, menjaga ketaatan terhadap peraturan, dan memberikan pembelajaran kepada pelanggar.

### 2.2.3. Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut (Pasaribu, 2021), terdapat beberapa pendekatan dalam disiplin kerja diantaranya:



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

## 1. Pendekatan Disiplin Modern

Pendekatan disiplin modern bertujuan untuk memenuhi berbagai kebutuhan ataupun tuntutan baru selain hukuman. Pendekatan ini didasarkan pada asumsi:

- a. Disiplin modern ialah alternatif non-hukuman pada hukuman fisik.
- b. Menjaga dugaan yang benar supaya bisa diteruskan ke proses hukum yang sepadan.
- c. Keputusan yang dilakukan secara sewenang-wenang berdasar praduga perlu diperbaiki melalui sistematika konseling yang melibatkan pengumpulan informasi yang cermat.
- d. Kemungkinan keputusan disiplin sepihak.

## 2. Pendekatan Disiplin Dengan Tradisi

Pendekatan disiplin berbasis tradisi melibatkan penerapan hukuman sebagai sarana untuk menegakkan kedisiplinan. Pendekatan ini didasarkan pada asumsi:

- a. Disiplin diberikan oleh atasan kepada bawahan, tanpa adanya peninjauan ulang terhadap keputusan tersebut.
- b. Disiplin merupakan suatu bentuk hukuman atas suatu pelanggaran, dan perluditerapkan sesuai dengan berat ringannya pelanggaran.
- c. Dampak pembalasan dalam hal memberikan pelajaran kepada pelanggardan karyawan lainnya.
- d. Peningkatan denda bagi pelanggar perlu sanksi yang lebih berat.
- e. Sanksi bagi pelanggaran pegawai atas hukum untuk kedua kalinya

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

perlu dibebankan hukuman yang lebih berat.

### 3. Pendekatan Disiplin Bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan didasarkan pada asumsi:

- a. Disiplin kerja harus bisa diterima dan dimengerti oleh seluruh karyawan.
- b. Disiplin bukan hukuman, melainkan upaya pembentukan perilaku.
- c. Disiplin tunjukan guna perubahan perilaku yang lebih baik.
- d. Disiplin pegawai bermaksud supaya pegawai memiliki rasa tanggung jawab terhadap tanggung jawabnya.

#### 2.2.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam (Askar, 2023) menyampaikan sejumlah faktor yang memengaruhi disiplin karyawan diantaranya:

##### 1. Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi

Pemberian kompensasi yang memadai adalah satu dari sejumlah cara untuk meredakan kegelisahan karyawan. Selain kompensasi, terdapat banyak faktor lain yang mendorong penegakan kedisiplinan kerja di perusahaan. Kompensasi yang cukup akan menjadikan karyawan bekerja dengan lebih tenang.

##### 2. Ada Tidaknya Keteladanan Pimpinan dalam Perusahaan

Keteladanan dari pimpinan memengaruhi perusahaan sebab pimpinan menjadi contoh bagi karyawan. Karyawan cenderung meniru perilaku yang disaksikan setiap hari di tempat kerja.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

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

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

3. Ada Tidaknya Aturan Pasti Yang Dapat Dijadikan Pegangan

Agar disiplin bisa diterapkan dengan baik di suatu perusahaan, dibutuhkan adanya aturan tertulis yang disepakati bersama. Hal ini memberikan kejelasan kepada karyawan mengenai siapa yang akan dikenai sanksi jika melanggar aturan, tanpa pandang bulu.

4. Keberanian Pemimpin dalam Mengambil Tindakan

Pimpinan perlu memiliki keberanian dalam mengambil langkah yang sepadan dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan karyawan. Dengan memberlakukan tindakan yang sepadan dengan sanksi yang sudah ditentukan terhadap pelanggar disiplin, seluruh karyawan akan merasakan mendapat perlindungan serta cenderung untuk tidak melakukan pelanggaran serupa.

5. Ada Tidaknya Pengawasan Pemimpin

Tugas seorang pemimpin mencakup pengawasan untuk memastikan bahwa tugas yang diberikan kepada bawahan dilaksanakan sejalan dengan yang sudah ditentukan.

6. Ada Tidaknya Perhatian Kepada para Karyawan

Menanamkan kebiasaan yang positif adalah kunci guna mendorong kedisiplinan karyawan di perusahaan. Ini termasuk saling menghormati, menghargai, serta memelihara relasi yang baik antara rekan kerja serta dengan atasan di lingkungan kerja.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

### 2.2.5. Indikator Disiplin Kerja

Hasibuan dalam (Nugraha, 2018) menyatakan bahwa tidak sedikit indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan antara lain:

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan Pimpinan
3. Balas Jasa
4. Keadilan
5. Waskat (Pengawasan Melekat)
6. Sanksi Hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan Kemanusiaan

### 2.3. Motivasi Kerja

#### 2.3.1. Pengertian Morivasi Kerja

Asal usul kata motivasi awalnya dari bahasa Latin “*movere*”, yang memiliki makna serupa dengan “*to move*” dalam bahasa Inggris, yang mengindikasikan dorongan ataupun penggerak. Motivasi merujuk pada proses psikologis yang muncul sebagai hasil dari beragam faktor, baik eksternal ataupun internal individu. Melalui dorongan motivasi, seseorang bisa menjalankan tanggung jawab pekerjaannya secara optimal, sehingga mencapai tujuan perusahaan menjadi mungkin. Penting bagi seorang pemimpin untuk memberikan motivasi kepada bawahannya, serta guna menjalankannya, pemimpin perlu memahami motif serta dorongan yang dikehendaki oleh setiap karyawan.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

Menurut (Mukrodi, 2022) motivasi merupakan dorongan internal yang mendorong seseorang untuk melaksanakan aktivitas, sehingga melalui aktivitas tersebut dapat mencapai tujuan dan aspirasinya.

Menurut (Hamali, 2013) motivasi merupakan energy yang menggerakkan, mengarahkan, serta mempertahankan perilaku seseorang. Konsep motivasi berkaitan dengan tujuan individu, strategi yang digunakan individu untuk meraih tujuan tersebut, serta upaya orang lain untuk mempengaruhi perilaku individu tersebut.

Menurut Siagian dalam (Fitriani, 2020) dalam konteks kehidupan organisasional, memberikan dorongan sebagai upaya untuk memotivasi karyawan sangatlah penting guna meningkatkan produktivitas.

Menurut Musyawwir dalam (Ramanda, 2023) motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai atau karyawan untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan berbagai pendapat yang telah diuraikan sebelumnya, bisa ditarik kesimpulan bahwasanya motivasi merujuk pada kekuatan internal yang mendorong karyawan untuk melakukan tindakan tertentu, guna meraih tujuan yang sudah ditentukan.

### 2.3.2. Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Menurut Herzberg dalam (Febrian, 2022) terdapat sejumlah hal yang memengaruhi motivasi kerja, berikut adalah faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

## 1. Faktor Intrinsik

Faktor instrinsik adalah faktor yang mampu mendorong dan memuaskan pegawai agar bekerja lebih baik lagi. Faktor instrinsik sendiri meliputi:

### a. Prestasi (*Achievement*)

Prestasi merupakan bentuk suatu keberhasilan dari suatu individu atau kelompok dalam menyelesaikan suatu tugas dalam pekerjaannya dengan sebaik mungkin

### b. Pengakuan (*Recognition*)

Pengakuan didelegasikan sebagai kebebasan serta wewenang pegawai dalam pengambilan keputusan yang sesuai dengan wewenangnya, berkeaktifitas, dan melaksanakan tugas yang diberikan oleh pemimpinnya

### c. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Bertanggung jawab ialah kemampuan guna mengambil sikap atas suatu tugas yang diberikan serta kesiapan guna menanggung konsekuensi dari tindakan yang diambil.

### d. Pengembangan (*Advancement*)

Pengembangan adalah upaya membantu karyawan untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki atau memperoleh kemampuan baru untuk meningkatkan kualitas pegawai.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

2. Faktor Ekstrinsik

a. Kebijakan Perusahaan (*Company Policy*)

Kebijakan perusahaan merupakan pedoman yang menjabarkan peraturan-peraturan dan tujuan perusahaan yang dapat dipakai oleh pihak penggerak perusahaan guna mengoperasikan roda perusahaan.

b. Kualitas Supervisor (*Supervisor Quality*)

Kualitas supervisor merupakan kualitas dari pihak yang memimpin suatu tempat kerja yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan.

c. Komunikasi Internal (*Internal Communication*)

Komunikasi internal adalah bentuk komunikasi yang muncul di antara sejumlah pihak yang berada dalam suatu perusahaan.

d. Kondisi Lingkungan Kerja (*Working Environment Condition*)

Lingkungan kerja dapat dikatakan sebagai suatu tempat yang di dalamnya ada sejumlah fasilitas pendukung yang digunakan meraih tujuan perusahaan selaras dengan visi dan misi perusahaan itu sendiri.

e. Gaji (*Wages*)

Gaji adalah imbalan yang diberikan kepada seseorang oleh individu lain atas pekerjaan atau tugas yang telah diselesaikan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

### 2.3.3. Teori Motivasi

Menurut Abraham Maslow dalam (Antika, 2021), ada lima tingkatan atau hierarki kebutuhan yang dimiliki oleh setiap individu manusia dalam teori motivasi.

#### 1. Fisiologis

Kebutuhan ini merujuk pada kebutuhan dasar yang diperlukan untuk mempertahankan hidup, yang dapat diamati secara langsung melalui pemenuhannya. Ini mencakup kebutuhan akan sandang, pangan, serta papan.

#### 2. *Safety Needs* (kebutuhan keamanan)

Kebutuhan ini mencakup keinginan dalam merasa aman dari ancaman dan menghindari perlakuan yang tidak adil.

#### 3. *Social Needs* (kebutuhan sosial)

Kebutuhan sosial dianggap sebagai salah satu kebutuhan yang esensial setelah kebutuhan fisik dan keamanan terpenuhi.

#### 4. *Esteem Needs* (kebutuhan penghargaan)

Kebutuhan ini cenderung egosentris serta terkait erat dengan status individu serta keinginan untuk dihargai oleh orang lain.

#### 5. *Self- Actualization Needs* (kebutuhan aktualisasi diri)

Kebutuhan ini ialah tingkatan tertinggi dari hierarki kebutuhan, dimana individu ingin mencapai prestasi sebaik mungkin tanpa menimbulkan beban berlebihan pada organisasi. Motivasi yang dimiliki



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

individu akan mengarahkan perilaku mereka menuju tujuan yang berfokus pada pencapaian kepuasan.

### 2.3.4. Tujuan Motivasi Kerja

Berdasarkan pandangan yang diungkapkan oleh Syaidam dalam (Fitriani, 2020), tujuan dari pemberian motivasi kepada karyawan diantaranya:

1. Mengadaptasi tingkah laku karyawan sesuai dengan kebutuhan organisasi.
2. Membangkitkan antusiasme dan motivasi dalam pekerjaan.
3. Memperkuat komitmen terhadap kedisiplinan pekerjaan.
4. Meningkatkan pencapaian prestasi dalam tugas-tugas kerja.
5. Memperkuat kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaan.
6. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam melakukan tugas.
7. Membangun loyalitas yang kuat terhadap perusahaan.

### 2.3.5. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Musyawwir dalam (Ramanda, 2023), menyatakan terdapat faktor yang bisa menjadi sebagai indikator motivasi kerja karyawan, diantaranya :

1. Kebutuhan Akan Prestasi
2. Kebutuhan Akan Kekuasaan
3. Kebutuhan Akan Afiliasi



## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

## 2.4. Pandangan Islam Tentang Variabel

### 2.4.1. Produktivitas Kerja

Setiap Muslim, terlepas dari profesinya, diharapkan menjadi individu yang gigih dan tekun dalam berjuang. Bagi mereka yang terlibat dalam dunia bisnis, penting untuk menjadikan Allah sebagai landasan utama dan tetap mempertahankan tingkat produktivitas yang tinggi. Konsep “produktivitas kerja” sering kali menjadi sorotan dalam berbagai lingkungan, terutama di kalangan pelaku bisnis. Dalam Islam, agama ini tidak hanya berbicara tentang konsep, tetapi lebih pada tindakan nyata. Islam dikenal sebagai agama yang menekankan nilai-nilai produktivitas serta dinamika dengan sempurna. Hal ini tercermin dalam ajaran-ajaran agama, sebagaimana yang disebutkan dalam surah At-Taubah : 105

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ  
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan katakanlah : “bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

QS. At-Taubah ayat 105 menjelaskan bahwa, Allah SWT memerintahkan hambanya untuk beramal dan bekerja. Amal ini adalah pekerjaan, usaha dan perbuatan. Maka, selain beribadah yang perlu dilakukan oleh orang beriman adalah bekerja dan berusaha.

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

### 2.4.2. Disiplin Kerja

Sikap kedisiplinan sangat ditekankan dan dianggap penting, sebagaimana manusia membutuhkan aturan atau norma-norma dalam kehidupan sehari-hari untuk mengarahkan perilakunya sejalan dengan ketetapan yang ada.

Firman Allah SWT dalam Q.s An-Nisa ayat 59 menegaskan hal ini yang berbunyi:

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

Artinya: *“Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-Qur’an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”*

Dalam Al-Qur’an yang menjelaskan tentang disiplin kerja adalah Surah An-Nisa’ ayat 59. Dalam ajaran Islam, disiplin kerja merupakan kewajiban yang harus dipenuhi, yaitu taat dalam bekerja dan tidak melanggar peraturan yang telah ditetapkan.

### 2.4.3. Motivasi Kerja

Menurut (Latief, 2005), jika seseorang bekerja semata-mata karena dorongan uang, maka ia hanya akan memperoleh keuntungan finansial semata.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Namun, jika motivasinya adalah dedikasi, ketekunan, dan keinginan untuk beribadah, maka segala sesuatu akan terbuka baginya. Uang akan menjadi hasil alami dari dedikasi tersebut. Terlepas dari jumlahnya, ia akan tetap bersyukur. Rasa syukur ini, pada gilirannya, akan menjadi pendorong yang kuat untuk menjaga semangat kerja dan kreativitasnya.

Seperti yang sudah dijelaskan pada QS. Al-Kahfi ayat 110 yang berbunyi:

قُلْ إِنَّمَا أَنَا بَشَرٌ مِّثْلُكُمْ يُوحَىٰ إِلَيَّ أَنَّمَا إِلَهُكُمُ إِلَهُ وَحْدٌ فَمَن كَانَ يَرْجُوا لِقَاءَ رَبِّهِ ۗ فَلْيَعْمَلْ عَمَلًا صَالِحًا وَلَا شُرَكَاءَ ۗ بِعِبَادَةِ رَبِّهِ أَحَدًا

Artinya: *“Katakanlah: Sesungguhnya aku ini manusia biasa seperti kamu, yang diwahyukan kepadaku: "Bahwa sesungguhnya Tuhan kamu itu adalah Tuhan yang Esa". Barangsiapa mengharap perjumpaan dengan Tuhannya, maka hendaklah ia mengerjakan amal yang saleh dan janganlah ia mempersekutukan seorangpun dalam beribadah kepada Tuhannya”*

Ayat ini menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah ibadah yang harus disandarkan pada harapan ridho Allah SWT.

## 2.5. Peneliti Terdahulu

Penelitian sebelumnya berperan sebagai acuan untuk membandingkan temuan dengan penelitian yang akan dilaksanakan, memanfaatkan temuan dan kesimpulan yang sudah ada sebelumnya. Referensi yang dipakai dalam studi ini mencakup:



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti, Tahun Terbit	Judul Penelitian	Variable Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Dumilah. R, Dkk. (2023)	<i>The Effect Of Discipline And Work Anvironment On Employee Performance In The Ministry Of Religion Office South Tangerang City</i>	X1: <i>Discipline</i> X2: <i>Work environment</i> Y: <i>Employee Performance</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Uji hipotesis secara parsial (Uji T) yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.</li> <li>- Uji hipotesis parsial (uji T) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</li> <li>- Uji hipotesis secara simultan (uji F) yang menyatakan bahwa disiplin dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.</li> </ul>
2.	Dewi. A. S, Dkk. (2023).	<i>The Influence Of Effective Communication, Wrok Motivation And Work Discipline On Employee Work Productivity In Emping Blinjo Msmes In Kediri.</i>	X1: <i>Effective Communication</i> X2: <i>Work Motivation</i> Y: <i>Work Produktivity</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Komunikasi efektif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada UMKM Emping Blinjo.</li> <li>- Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan</li> </ul>

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

No	Nama Peneliti, Tahun Terbit	Judul Penelitian	Variable Penelitian	Hasil Penelitian
				terhadap produktivitas kerja karyawan pada UMKM Emping Blinjo. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada UMKM Emping Blinjo.</li> <li>- Komunikasi efektif, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UMKM Emping Blinjo</li> </ul>
3.	Farena. I, & Dewanro. D. (2023)	<i>The Effect Of Work Disciplin And Work Motivation On Work Produktivity</i>	X1: <i>Work Discipline</i> X2: <i>Work Motivation</i> Y: <i>Work Produktivity</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.</li> <li>- Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pekerja.</li> <li>- Motivasi Kerja juga mempunyai pengaruh positif yang signifikan</li> </ul>

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

No	Nama Peneliti, Tahun Terbit	Judul Penelitian	Variable Penelitian	Hasil Penelitian
				terhadap Produktivitas Kerja pekerja.
4.	Jusman. I. A & Rohani. (2021)	<i>The Impact Of Motivation And Work Environment On Employee Productivity At PT. Tirta Fresindo Jaya</i>	X1: <i>Motivation</i> X2: <i>Work Environment</i> Y: <i>Employee Productivity</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.</li> <li>- Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.</li> </ul>
5.	Adelliani. F. P, Dkk. (2023)	<i>The Influence Of Work Environment, Work Discipline, And Work Motivation On The Work Productivity</i>	X1: <i>Work Environment</i> X2: <i>Work Discipline</i> X3: <i>Work Motivation</i> Y: <i>Work Productivity</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lingkungan Kerja mempengaruhi Produktivitas kerja perangkat desa.</li> <li>- Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja perangkat desa.</li> <li>- Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja perangkat desa.</li> <li>- Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja secara bersamaan mempengaruhi Produktivitas kerja aparat desa.</li> </ul>
6.	Mukrodi. M., (2022)	Peranan Motivasi Dan Disiplin Kerja	X1: Motivasi X2: Disiplin Kerja	Motivasi dan Disiplin Kerja berperan sangat

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

No	Nama Peneliti, Tahun Terbit	Judul Penelitian	Variable Penelitian	Hasil Penelitian
		Pada Produktivitas Karyawan.	Y: Produktivitas karyawan	kuat atas produktivitas karyawan sebab ada pengaruh signifikan motivasi atas produktivitas karyawan.
7.	Fitriani. M., (2020)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT. Sawit Riau Makmur PKS Teluk Mega Kabupaten Rokan Hilir.	X1: Motivasi X2: Lingkungan Kerja X3: Disiplin Kerja Y: Produktivitas Kerja	- Motivasi secara parsial memberi pengaruh signifikan atas produktivitas kerja karyawan - Lingkungan kerja secara parsial memberi pengaruh signifikan atas produktivitas kerja karyawan - Disiplin kerja secara parsial memberi pengaruh signifikan atas produktivitas kerja karyawan - Motivasi, Lingkungan Kerja serta Disiplin Kerja secara simultan memberi pengaruh atas produktivitas kerja karyawan.
8.	Siagian. D. I., (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PD.	X1: Motivasi Kerja X2: Disiplin Kerja Y: Produktivitas kerja	- Secara parsial bahwasanya variabel motivasi kerja memberi pengaruh signifikan atas produktivitas kerja pegawai pada PD. Pembangunan Kota Medan.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

No	Nama Peneliti, Tahun Terbit	Judul Penelitian	Variable Penelitian	Hasil Penelitian
		Pembangunan Kota Medan		- Secara parsial bahwasanya variabel disiplin kerja memberi pengaruh signifikan atas produktivitas kerja pegawai pada PD. Pembangunan Kota Medan.
9.	Eliani. A., (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan	X1: Motivasi Kerja X2: Disiplin Kerja Y: Produktivitas Kerja	- Secara parsial Motivasi Kerja memberi pengaruh positif serta signifikan atas Produktivitas Kerja karyawan tetap Perum BULOG Kantor Cabang Medan. - Secara parsial Disiplin Kerja memberi pengaruh positif serta signifikan atas Produktivitas Kerja karyawan tetap Perum BULOG Kantor Cabang Medan. - Motivasi Kerja, serta Disiplin Kerja secara simultan memberi pengaruh signifikan atas Produktivitas Kerja karyawan tetap Perum BULOG Kantor Cabang Medan.
10.	Fahriza. E.	Pengaruh	X1: Motivasi	- Motivasi, disiplin

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

No	Nama Peneliti, Tahun Terbit	Judul Penelitian	Variable Penelitian	Hasil Penelitian
	R., (2023)	Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Ramayana Agro Mandiri)	X2: Disiplin Kerja X3: Kompensasi Y: Produktivitas Karyawan	kerja, serta kompensasi memberi pengaruh secara simultan atas produktivitas karyawan pada Ramayana Agro Mandiri. - Motivasi tidak memberi pengaruh secara parsial atas produktivitas karyawan pada Ramayana Agro Mandiri. - Disiplin kerja memberi pengaruh secara parsial atas produktivitas karyawan pada Ramayana Agro Mandiri. - Kompensasi memberi pengaruh secara parsial atas produktivitas karyawan pada Ramayana Agro Mandiri.

## 2.6. Operasional Variabel

Mengacu kerangka pemikiran, maka bisa ditampilkan operasional variabel sebagai berikut:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

**Tabel 2.2**  
**Dasar dan Konsep Operasional Variable Penelitian**

No	Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Disiplin Kerja (X1)	Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan dan norma sosial yang berlaku. Hasibuan dalam (Nugraha, 2018)	1. Tujuan dan Kemampuan 2. Teladan Pimpinan 3. Balas Jasa 4. Keadilan 5. Waskat (Pengawasan Melekat) 6. Sanksi Hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan Kemanusiaan Hasibuan dalam (Nugraha, 2018)	Likert
2.	Motivasi Kerja (X2)	Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai atau karyawan untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Musyawwir dalam (Fitriani, 2020)	1. Kebutuhan akan prestasi 2. Kebutuhan akan kekuasaan 3. Kebutuhan akan afiliasi Musyawwir dalam (Fitriani, 2020)	Likert
3.	Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja dalam satuan waktu. Edy Sutrisno dalam (Ramanda, 2023)	1. Kemampuan 2. Meningkatkan Hasil Yang Dicapai 3. Semangat Kerja 4. Pengembangan Diri Edy Sutrisno dalam (Ramanda, 2023)	Likert

## 2.7. Kerangka Pemikiran

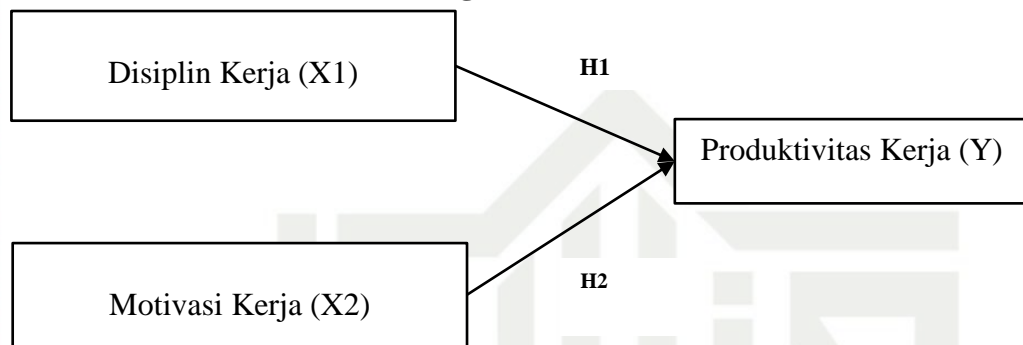
Kerangka pemikiran menggambarkan keterkaitan antara teori dengan faktor-faktor yang dianggap signifikan dalam suatu studi (Sugiyono, 2015).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Kerangka pemikiran yang diajukan dalam penelitian ini bersumber dari hasil analisis literatur seperti yang telah dijelaskan sebelumnya.

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



Sumber: Penelitian dari (Purwanti, 2016)

Keterangan:

→ = Pengaruh secara parsial

## 2.8. Hipotesis

Hipotesis ialah sebuah prediksi awal atas perumusan masalah yang diajukan dalam studi, di mana pertanyaan tersebut sudah dirumuskan dalam bentuk pernyataan. Prediksi ini bersifat sementara karena dilandaskan pada teori yang relevan, belum dipastikan melalui bukti empiris yang didapat dari pengumpulan data. Demikian ini, hipotesis pun dianggap sebagai jawaban teoritis atas pertanyaan studi, bukan hasil yang berdasarkan pada fakta empiris (Sugiyono, 2015).

Penelitian menurut (Eliani, 2021) secara parsial Disiplin Kerja memberi pengaruh positif serta signifikan atas Produktivitas Kerja karyawan tetap Perum BULOG Kantor Cabang Medan.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

Selanjutnya pada penelitian (Jasmani, 2021) mengemukakan bahwasanya Disiplin kerja memberi pengaruh signifikan atas produktivitas karyawan dengan nilai korelasi sejumlah 0,626.

Pada studi oleh (Antika, 2021) mengemukakan bahwasanya variabel Disiplin Kerja (X2) memberi pengaruh signifikan secara parsial atas Kinerja Karyawan (Y).

Merujuk pemikiran teoritis di atas, maka H1 dalam studi ini adalah:

**H1:** Diduga Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sinarsiak Dianpermai *Estate*.

Menurut (Eliani, 2021), dalam penelitiannya disimpulkan bahwa secara parsial, Motivasi Kerja memberikan pengaruh yang positif serta signifikan atas Produktivitas Kerja karyawan di Perum BULOG Kantor Cabang Medan.

Selanjutnya pada penelitian (Jasmani, 2021) menyatakan bahwa Motivasi memberi pengaruh signifikan atas produktivitas karyawan dengan nilai korelasi sejumlah 0,651.

Pada studi oleh (Antika, 2021) mengemukakan bahwasanya variabel Motivasi Kerja (X1) memberi pengaruh signifikan secara parsial atas Kinerja Karyawan (Y).

Merujuk pemikiran teoritis di atas, maka H2 dalam studi ini ialah:

**H2:** Diduga Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sinarsiak Dianpermai *Estate*.

Bisa ditarik simpulan bahwasanya, diduga Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja dapat berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.



**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

## BAB III

### Metode Penelitian

#### 3.1. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di PT. Sinarsiak Dianpermai *Estate* yang beralamat di Jl. Lintas Timur, KM. 40, Kampung Kerinci Kiri, Kec. Kerinci Kanan, Kab. Siak, Riau. Waktu penelitian dilaksanakan mulai dari setelah seminar proposal sampai peneliti menyelesaikan penelitian ini.

#### 3.2. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif berbasis positivisme. Menurut (Sugiyono, 2015) metode kuantitatif berbasis positivisme dipakai guna mengkaji populasi ataupun sampel tertentu. Mengumpulkan data memakai instrumen penelitian serta melakukan analisis data dengan pendekatan kuantitatif ataupun statistik guna mengujikan hipotesis yang sudah dirumuskan.

#### 3.3. Jenis dan Sumber Data

##### 3.3.1. Jenis Data

Data dikategorikan ke dalam dua jenis utama, yakni data kualitatif serta data kuantitatif. Data kualitatif terdiri dari informasi berupa kata-kata, kalimat, atau gambar, sementara data kuantitatif terdiri dari nilai numerik atau informasi yang diukur atau dinilai.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

### 3.3.2. Sumber Data

Sumber data dibedakan ke dalam dua bagian, yakni data primer serta data sekunder yang dipakai dalam studi ini menurut (Sugiyono, 2015) sebagai berikut:

#### 1. Data Primer

Data primer ialah sumber data yang didapat secara langsung oleh peneliti dari tempat ataupun objek penelitian. Data ini dihimpun secara langsung oleh peneliti dari sumber asli ataupun dari tempat di mana studi dijalankan. Data utama dari studi ini adalah produktivitas kerja karyawan PT. Sinarsiak Dianpermai *Estate*, variabel disiplin kerja dan motivasi kerja diperoleh dari responden.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder merujuk kepada sumber data yang tidak diperoleh langsung oleh peneliti dari sumber aslinya. Biasanya, data ini didapat melalui perantara seperti dokumen atau informasi yang disampaikan oleh individu atau lembaga. Data sekunder pada studi ini didapat dari jurnal, artikel, serta data instansi.

### 3.4. Populasi dan Sampel

#### 3.4.1. Populasi

Sugiyono (Sugiyono, 2015), populasi mengacu pada kumpulan keseluruhan subjek ataupun objek yang mempunyai ciri khusus yang ditetapkan oleh peneliti untuk tujuan studi atau analisis. Ini merupakan wilayah generalisasi dari mana sampel diambil untuk penelitian, dan dari



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

situlah kesimpulan kemudian ditarik. Populasi dalam penelitian ini merupakan keseluruhan karyawan bagian pemanen PT. Sinarsiak Dianpermai *Estate* yang sejumlah 46 karyawan.

### 3.4.2. Sampel

Dalam penelitian ini, teknik sampling jenuh digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan sampel. Teknik ini digunakan dalam kasus setiap populasi dijadikan sebagai sampel, ataupun ketika peneliti ingin menggeneralisasikan kesalahan yang sangat kecil. Terminologi lain dari sampel jenuh ialah sensus (Sugiyono, 2015). Dalam penelitian ini melibatkan seluruh populasi karyawan bagian pemanen sebagai sampel yang berjumlah 46 orang di PT. Sinarsiak Dianpermai *Estate*.

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 3.5.1. Observasi

Observasi adalah kegiatan melihat secara langsung suatu objek atau kejadian di lokasi penelitian. Tujuannya adalah untuk menghimpun data dengan memerhatikan aktivitas yang terjadi di PT. Sinarsiak Dianpermai *Estate*. Dalam konteks pelaksanaannya, pengamatan terbagi menjadi dua jenis, yaitu pengamatan terstruktur dan pengamatan tak terstruktur (Sugiyono, 2015). Dalam studi ini, peneliti memilih pengamatan tak terstruktur.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

### 3.5.2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner ialah sebuah teknik dalam pengumpulan data dengan memberi sejumlah pertanyaan ataupun pernyataan tertulis responden, yang selanjutnya mereka akan menjawabnya (Sugiyono, 2015).

Dalam studi ini, kuesioner langsung diberikan kepada karyawan PT. Sinarsiak Dianpermai *Estate*. Maksud dari penyebaran kuesioner ini ialah guna mendapat pendapat dari responden terkait disiplin kerja, motivasi kerja, serta produktivitas kerja karyawan. Untuk menilai tanggapan atau opini responden, peneliti memakai Skala Likert. Skala ini berperan dalam mengukur sikap, opini, serta persepsi individu ataupun kelompok terhadap fenomena sosial tertentu. Penetapan skala ini bertujuan guna memberikan bobot pada setiap level pertanyaan. Respon yang lebih setuju akan diberikan skor tinggi, sementara yang kurang setuju akan diberikan skor rendah.

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

No	Keterangan	Nilai
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2015)

### 3.6. Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2015) analisis data ialah aktivitas setelah data dari keseluruhan responden terhimpun. Teknik analisis data dalam penelitian ini ialah menggunakan *Smart Partial Least Square (PLS)* 3. 29. Menurut Ghazali

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

dalam (Evi, 2022) metode PLS memiliki kemampuan untuk mengilustrasikan variabel laten (yang tidak bisa diukur langsung) dengan memanfaatkan indikator-indikator yang terkait. Peneliti menggunakan PLS sebab penelitian ini melibatkan variabel laten yang dapat bisa melalui indikatornya, sehingga memungkinkan analisis yang lebih terperinci dan jelas melalui perhitungan yang diselidiki dengan seksama.

### 3.6.1. Analisis Statistik Data

#### 1. Asesmen Model Pengukuran (*Outer Model*)

Menurut (Santosa, 2018) Analisa model pengukuran (*Outer Model*) bertujuan memastikan indikator pada penelitian ini valid serta reliabel, maka bisa dimanfaatkan guna mengukur variabel laten yang ingin diukur. Beberapa indikator yang dipakai guna mengukur validitas serta reliabilitas dengan model pengukuran sebagai berikut:

- a. *Convergent Validity* (Validitas Konvergen): Mengevaluasi validitas sebagai ukuran variabel diperiksa dari *outer loading* setiap indikator variabel. Jika memakai *convergent validity* maka nilai *loading* harus  $>0,70$ , jika nilai *loading*  $< 0,70$ , itu akan dihapus dari model.
- b. *Discriminant Validity* (Validitas Diskriminan Menggunakan *Average Variance Extraced AVE*): Tingginya angka *discriminant validity* memeplihatkan jika suatu konstruk memiliki karakteristik yang khas serta mampu mendeskripsikan validitas suatu konstruk dapat dinilai dengan cara membandingkan akar dari nilai AVE dengan nilai korelasi antar variabel laten, di mana nilai AVE harus lebih besar dari pada

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

korelasi yang ada di antara variabel-variabel laten tersebut. Batas minimum nilai AVE yang diperlukan untuk mengonfirmasi keandalan adalah  $>0,5$ .

- c. *Composite Reliability* (Reliabilitas Komposit): Mengukur reliabilitas komposit harus  $> 0,70$ . *Composite Reliability* sama dengan *Cronbach Alpha*.

## 2. Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural dianalisis guna mengujikan keterkaitan antara variabel laten dalam studi ini. Sejumlah indikator dipakai guna menilai sejauh mana model struktural sesuai, termasuk:

- a. *R Square* (Koefisien Determinasi): Menurut Chin (1998) dalam (Alfa, 2017), menyarankan bahwa nilai R square bisa diklasifikasikan berdasarkan tiga kriteria, yakni  $>0,67$  atau  $>67\%$  substansial,  $>0,33$  atau  $>33\%$  moderat, serta  $>0,19$  atau  $>19\%$  lemah.
- b. *Effect Size* (F Square): Untuk mengevaluasi kualitas model, Menurut Chin (1998) dalam (Alfa, 2017) memberikan interpretasi tentang nilai f square. Sebuah nilai 0,02 menunjukkan pengaruh yang kecil, 0,15 menunjukkan pengaruh yang sedang, serta 0,35 menunjukkan pengaruh yang besar pada tingkat struktural.
- c. *Prediction Relevance* (Q Square): Pengujian bertujuan untuk mengevaluasi kemampuan prediksi model, yang mengindikasikan seberapa baik nilai yang diperoleh. Skala interpretasi untuk nilai uji tersebut adalah 0.02 kategori kecil, 0.15 kategori sedang, serta 0.35



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

kategori besar. Prosedur ini hanya bisa diterapkan pada konstruk endogen yang memiliki indikator reflektif.

### 3. Pengujian Hipotesis.

Dalam proses pengujian hipotesis, penilaian dapat dilakukan melalui t-statistik dan probabilitas yang terkait. T-statistik yang digunakan dalam pengujian hipotesis, khususnya dengan menggunakan nilai statistik pada tingkat signifikansi 5%, adalah sebesar 1,96. Apabila t-statistik melebihi 1,96, maka hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima sementara hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Sebaliknya, jika nilai P kurang dari 0,05, maka keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis diambil berdasarkan kemungkinan menerima  $H_a$  (Santosa, 2018).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1. Sejarah Singkat Perusahaan

Sebelum izin usaha perkebunan tersebut dikeluarkan pada tahun 1971, PT. KPN mengalami pengambilalihan oleh *Wilmar Group* pada tahun 2005. Kemudian pada tahun 2006, perusahaan ini berganti nama menjadi PT. *Sinarsiak Dianpermai Estate* hingga sekarang. Setelah pengelolaan perkebunan berjalan dengan baik, pemukiman dan fasilitas pendukung kegiatan perkebunan didirikan. Perusahaan ini memiliki Tanda Daftar Perusahaan (TDP) No. 040111501547 yang diterbitkan oleh pemerintah kota Pekanbaru, Provinsi Riau. Selain itu, PT. *Sinarsiak Dianpermai Estate* juga mengembangkan *Batching Plant* di berbagai provinsi di Indonesia dengan dukungan tenaga kerja profesional dan berpengalaman.

PT. *Sinarsiak Dianpermai Estate* merupakan salah satu perusahaan di bawah kelompok perusahaan *Wilmar International Plantation*, sebagai anggota RSPO (*Roundtable on Sustainable Palm Oil*) seluruh perusahaan berkomitmen untuk menuju pengelolaan kebun kelapa sawit dan unit pabrik pengolah tandan buah segar (TBS) kelapa sawit yang ramah sosial dan lingkungan. PT. *Sinarsiak Dianpermai Estate* terletak di Jl. Lintas Timur Km. 40, Desa Kerinci Kiri, Kec. Kerinci Kanan, Kab. Siak-Riau. Penilaian Dampak Sosial atau *Social Impact Assessment* terhadap perkebunan dan pengolahan kelapa sawit telah dilakukan pada tanggal 14-17 April 2014.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

*Social Impact Assessment* atau Penilaian Dampak Sosial merupakan salah satu syarat penting untuk pemenuhan standar RSPO (*Roundtable on Sustainable Palm Oil*), standar ISPO (*Indonesian Sustainable Palm Oil*) dan standar ISCC (*International Sustainability and Carbon Certification*). Aspek sosial merupakan salah satu kriteria yang penting dalam pengelolaan perkebunan kelapa sawit lestari.

#### 4.2. Visi dan Misi Perusahaan

Setiap perusahaan tentunya memiliki visi dan misi yang menjadi pedoman untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Visi dan misi ini menjadi dasar bagi PT. Sinarsiak Dianpermai *Estate* dalam menjalankan operasionalnya, berikut visi dan misi dari PT. Sinarsiak Dianpermai *Estate*:

##### a. Visi

Menjadi market *Leader* dibidang Trading TBS (Tandan Buah Segar) dan menjadi produksi minyak kelapa sawit terbesar.

##### b. Misi

Men-suport penyediaan bahan baku minyak kelapa sawit dan menjadi sumber informasi terhadap perkembangan produksi sawit di wilayah oprasionalnya ke Trading Departemen dan Wilmar *Group*.

#### 4.3. Struktur Organisasi Perusahaan

Disuatu perusahaan sangat dibutuhkan struktur organisasi untuk mengerjakan manajemen perusahaan sebagai ilustrasi umum alur wewenang serta tanggung jawab didalam mengendalikan perusahaan. Struktur organisasi perusahaan ialah diagram visual suatu perusahaan yang menggambarkan

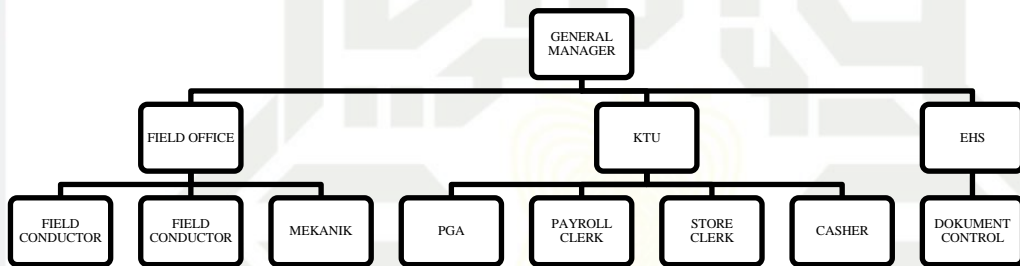
**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

susunan ataupun tingkatan yang berisi membagi peran, tugas, dan fungsi anggota perusahaan berdasar pada jabatannya.

Penyusunan struktur organisasi bertujuan untuk meningkatkan kemudahan, efektivitas, efisiensi, dan hasil yang optimal dalam setiap proses kerja. Adapun gambaran struktur organisasi PT. Sinarsiak Dianpermai *Estate* sebagai berikut:

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi**  
**PT. Sinarsiak Dianpermai Estate**



Sumber: PT. Sinarsiak Dianpermai Estate tahun 2024



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, kesimpulan yang didapatkan sesuai dengan perhitungan menggunakan Smart PLS 3.29 adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pemanen kelapa sawit pada PT. Sinarsiak Dianpermai *Estate*, dengan nilai koefisien 0,401 dan nilai *P-Values* <0,05 yaitu 0,000. Sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat pengawasan maka semakin tinggi pula disiplin kerja karyawan bagian pemanen kelapa sawit PT. Sinarsiak Dianpermai *Estate*.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pemanen kelapa sawit pada PT. Sinarsiak Dianpermai *Estate*, dengan nilai koefisien 0,231 dan nilai *P-Values* >0,05 yaitu 0,272. Sehingga dapat diartikan motivasi kerja tidak dapat meningkatkan produktivitas karyawan bagian pemanen kelapa sawit PT. Sinarsiak Dianpermai *Estate*, artinya produktivitas karyawan tidak dapat ditingkatkan hanya dengan motivasi kerja saja. Ketika karyawan kurang mendapatkan apresiasi seperti pujian atau bonus

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

dari atasan, hal ini dapat menurunkan semangat mereka untuk bekerja. Oleh karena itu, manajemen PT. Sinarsiak Dianpermai Estate harus berupaya secara berkelanjutan untuk memberikan motivasi kepada para karyawannya. Hipotesis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat, 2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Yoda Indonesia.

## 6.2. Saran

Setelah melakukan penelitian, penulis memberikan rekomendasi yang dibagi menjadi 2 yaitu sebagai berikut:

### a. Saran Untuk Perusahaan

- Sebaiknya pihak manajemen PT. Sinarsiak Dianpermai *Estate* harus memastikan karyawan memiliki disiplin dalam bekerja, perlu diperhatikan aspek-aspek yang harus diperbaiki dan ditinggalkan. Hal ini dapat dilakukan dengan mengupayakan agar karyawan termotivasi untuk mengikuti dan mematuhi pedoman serta peraturan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan secara optimal. Disiplin kerja yang baik akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan.
- Sebaiknya pihak manajemen PT. Sinarsiak Dianpermai *Estate* harus bisa berusaha terus dalam meningkatkan dan memberikan dorongan kerja pegawai sangat penting. Dengan adanya motivasi, produktivitas kerja pegawai dapat meningkat secara signifikan.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

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

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

b. Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

- Para peneliti di masa mendatang diharapkan untuk mengeksplorasi variabel lain yang memengaruhi produktivitas kerja yang tidak tercakup dalam penelitian ini, mengingat salah satu variabel independen yang diteliti tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan yaitu variabel motivasi kerja..
- Peneliti berikutnya diharapkan memilih sampel penelitian dan populasi yang lebih besar sehingga data yang diperoleh lebih representatif dan tidak terlalu sedikit.



## DAFTAR PUSTAKA

- Adelliani, F. P., Dkk. (2023) *The Influence Of Work Environment, Work Discipline, And Work Motivation On The Work Produktivity. Asian Journal Of Entrepreneurship And Family Business*, 70.
- Adhanari, M. A. (2005). Pengaruh Tingkat Pendidikam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Maharani Handicraft Di Kabutapen Bantul . *Skripsi*, 11.
- Alfa, A. A. (2017). Analisis Pengaruh Faktor Keputusan Konsumen Dengan Structural Equation Modeling Partial Least Square. *Jurnal Eureka M Atika*, 68-69.
- Antika, N. D. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi (JMO)*, 100-101.
- Askar, V. Z. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada CV Askarindo Mandiri Kabupaten Bulukumba. *Skripsi*, 2-3.
- Cindy, T. P. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada PTPN VII Seluma. *Skripsi*, 20.
- Dahmiri. (2014). Faktor-Faktor Yang Mmempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Limun Kabupaten Sarolangun. *Jurnal Manajemen*, 59-60.
- Dewi, A. S., Dkk. (2023). *The Influence Of Effective Communication, Wrok Motivation And Work Discipline On Employee Work Productivity In Emping Blinjo Msmes In Kediri. Asian Journal Of Management Analysis (AJMA)*, 479-477





## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

- Dumilah, R., Dkk (2023). *The Effect Of Discipline And Work Environment In Employee Performance In The Ministry Of Religion Office South Tangerang City. International Journal Of Economi, Education And Enterpreneuship*, 88.
- Eliani, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan. *Skripsi*, 8.
- Evi, T. (2022). *Partial Least Square (Teori Dan Praktek)*. Surakarta, Jawa Tengah: Tahta Media Group.
- Fahriza, E. R. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Ramayana Agro Mandiri). *Skripsi*, 5.
- Farena, I., & Dewanto, D. (2023). *The Effect Of Work Disciplin And Work Motivation On Work Produktivity. Journal Of Management and Energy Business*, 39.
- Febrian, K. (2022). Upaya Menjaga Dan Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Berdasarkan Faktor-Faktor Penyebab Perubahan Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 191-193.
- Fitriani, M. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produktivitas PT. Sawit Riau Makmur PKS Teluk Mega Kabupaten Rokan Hilir. *Skripsi*, 14.
- Hamali, A. Y. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja: Studi Kkasus Pada PT X Bandung. *Journal The Winners*, 79.
- Hayatun, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 143.
- Heni, C. D. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SGI. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 124.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 21-22.
- Jajang, R. A. K., & Adelina, S. (2023). Peranan Faktor-Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Damar Resources. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Aliansi*, 3.
- Jasmani. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produksi Karyawan Pada PT. Beringin Life Di Jakarta. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 4, 59.
- Juniwianti, E. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perumahan Adinda Snack Corner. *SKRIPSI*, 2.
- Jusman, I. A & Rohani. (2021). *The Impact Of Motivation And Work Environment On Employee Productivity At PT. Tirta Fresindo Jaya*. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 226.
- Kurnia, P. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada PTPN VII Seluma. *Skripsi*, 28.
- Latief, Y. A. (2005). *Menabur Motivasi Memancing Inovasi*. Surabaya: JP Books.
- Leyn, I. W. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UPT Di Makassar. *Skripsi*, 1-2.
- Maduningtias, L. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Mediaindo Sejahtera Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 23.
- Manullang, A. N. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit (*Elaeisis Guineensis Jacq*) Di PT. Evans LestariI Kebun Kenanga Desa Petunang Kecamatan Tuah Negeri Kabupaten Musi Rawas Provinsi Sumatera Selatan. *SKRIPSI*, 1.



## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

- Mukrodi, M. (2022). Peranan Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada Produktivitas Karyawan. *Jurnal Konseling Dan Pendidikan*, 498.
- Nugraha, D. R. (2018). Aanalisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Di PT Primajasa Perdana Raya Utama Bandung. *Jurnal E-Proceeding Of Management*, 3754.
- Pasaribu, E. M. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Tasma Puja Cabang Kampar. *Skripsi*, 11.
- Purwanti, R. U. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan Di Kota Makassar. *Skripsi*, 44.
- Rahayu, F. D. (2018). Hubungan Antara Keselamatan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Keryawan. *Jurnal Psikologi*, 59.
- Ramanda, M. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Keryawan Pada PT. Azure International Bali. *Skripsi*, 15-17.
- Reski. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Rigunas Agri Utama Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Fekon*, 8.
- Saleh, A. R. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang. *Jurnal* , 32.
- Santosa, P. I. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif-Ppengembangan Hlipotesis Dan Pengujiannya Menggunakan Smart PLS*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Siagian, A. O. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktifitas Karyawan PT. Sahabat Unggul Internasional. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 205.

Siagian, D. I. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PD. Pembangunan Kota Medan. *Skripsi*, 9.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: ALFABETA.

Sukrisnawati, D. (2022). Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Pemanen Kelapa Sawit Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Di Desa Mangtadulu Kecamatan Angkona Kabupaten Luwu Timur. *Skripsi*, 33-4.

Triatmojo, A. R. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru PNS SMAN 32 Jakarta. *Skripsi*, 31-32.



## LAMPIRAN

### Lampiran 1

#### Rekapitulasi Data Karyawan (Pemanen) PT. Sinarsiak Dianpermai Estate

No	Nama	Umur	Jenjang Pendidikan	Lama Waktu Bekerja
1.	A. Mawardi Ginting	28	SMP	2
2.	Abdurrahman	22	SMA	2
3.	Ada Aro Lafau	40	SMP	10
4.	Adi Susanto	27	SD	3
5.	Agus Sapri Rambe	33	SD	3
6.	Ahmad Hadi	34	SMP	1
7.	Amir Hamzah Pakpahan	34	SMP	2
8.	Anri Hutagalung	23	SD	2
9.	Aquino Lunban Tobing	36	SD	2
10.	Arif Febri Wibowo	25	SMA	3
11.	Arman Tua Sirait	43	SD	7
12.	Bayu Wicaksono	40	SMA	1
13.	Bitner Gultom	43	SMA	8
14.	Budi Sulaiman	26	SMP	3
15.	Dani Arfan	39	SMA	3
16.	Dion Mangaratua Simanjuntak	25	SMA	2
17.	Diyan	49	SMA	8
18.	Ebit Siallagan	41	SMP	3
19.	Evin Jauvin Sihombing	31	SMA	1
20.	Fajarrudin	39	SMP	3
21.	Hartanto	44	SMP	7
22.	Irham	37	SMA	3
23.	Irwansyah Gultom	51	SMA	22
24.	Joko Prianto	33	SMP	2
25.	Junaidi	37	SMP	3
26.	Juni	52	SMP	11
27.	Junius Zendrato	42	SD	7
28.	Kawan Siahaan	40	SMP	12
29.	Lamhot Tua Samosir	39	SD	5
30.	Marceleno Darwis	27	SMP	3

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

No	Nama	Umur	Jenjang Pendidikan	Lama Waktu Bekerja
31.	Marfudin	26	SMA	1
32.	Mindo Gultom	36	SMP	8
33.	Nazrun	29	SMA	3
34.	Rahmad Syah	25	SMP	2
35.	Rahman Dani	20	SMA	2
36.	Ramli	35	SD	3
37.	Reza Syaputra	33	SMP	2
38.	Riki Fernando Manalu	31	SMA	1
39.	Rio Ramadan Manurung	25	SMA	2
40.	Samijo	30	SMA	2
41.	Sanro Napitu	35	SMA	3
42.	Sarwedi	28	SMP	2
43.	Suroto	43	SMP	14
44.	Sutrisno Rumahorbo	39	SMP	2
45.	Timotius Fransisko Sitanggung	39	SMA	2
46.	Zukrizal	31	SMA	2

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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



Lampiran 2

**Pernyataan Kuesioner Karyawan (Pemanen)  
PT. Sinarsiak Dianpermai Estate**

Kepada

Bapak Responden

*Assalammulaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Saya Rara Puspa Ranti mahasiswa semester 8 Program Studi S1 Manajemen konsentrasi sumber daya manusia Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam rangka melaksanakan penelitian skripsi dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pemanen Kelapa Sawit Pada PT. Sinarsiak Dianpermai Estate Di Kampung Kerinci Kiri, Kec. Kerinci Kanan, Kab. Siak”**. Saya meminta ketersediaan bapak untuk mengisi kuesioner penelitian saya.

Adapun informasi yang Bapak berikan nantinya tidak akan disalahgunakan. Saya ucapkan terima kasih kepada Bapak yang berkenan mengisi kuesiner penelitian ini.

Hormat Saya,

Rara Puspa Ranti  
12070123847

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

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

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

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

**A. Identitas Responden**

Nama :  
 Umur :  
 Lama Waktu Bekerja :

**B. Petunjuk Pengisian Kuesioner**

1. Bacalah pertanyaan terlebih dahulu secara seksama jawablah dengan baik dan benar.
2. Berikan tanda (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai dan benar menurut bapak/ibu.
3. Masing-masing pernyataan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada teknik skala *likert*, yaitu:
 

a. Sangat Setuju	= 5
b. Setuju	= 4
c. Netral	= 3
d. Tidak Setuju	= 2
e. Sangat Tidak Setuju	= 1

**C. Pernyataan Terkait Variabel Disiplin Kerja**

Disiplin kerja mengacu pada kemauan serta kesediaan individu guna mematuhi aturan-aturan yang berlaku, baik tercatat secara tertulis ataupun yang tidak, serta bersedia melaksanakannya tanpa menolak sanksi atas pelanggaran, tugas serta tanggung jawab yang dilimpahkan.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
<b>Tujuan dan Kemampuan</b>						
1.	Adanya penjelasan tentang tujuan yang ingin dicapai.					
2.	Pekerjaan yang dibebankan diatur sesuai dengan keahlian karyawan.					
<b>Teladan Pimpinan</b>						
3.	Terdapat pemimpin yang mematuhi peraturan kerja.					
4.	Adanya pemimpin yang berperilaku baik dalam mengerjakan pekerjaannya.					
<b>Balas Jasa</b>						
5.	Adanya pemberian bonus untuk karyawan yang mencapai target kerja.					
6.	Pemberian imbalan tambahan bagi pegawai yang melakukan tugas di luar jam kerja normal.					
<b>Keadilan</b>						
7.	Adanya pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi.					
8.	Adanya penilaian kinerja berdasarkan disiplin kerja.					
<b>Waskat (Pengawasan Melekat)</b>						
9.	Adanya pengawasan dalam pelaksanaan kerja.					
10.	Adanya kegiatan evaluasi terhadap hasil kerja karyawan.					
<b>Sanksi dan Hukuman</b>						
11.	Adanya penyampaian informasi secara jelas tentang pemberian sanksi kepada karyawan.					
12.	Adanya teguran secara lisan dan tertulis untuk setiap jenis pelanggaran kerja.					
<b>Ketegasan</b>						

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
13.	Adanya pemimpin yang bertindak tegas dalam menerapkan sanksi atau hukuman.					
14.	Adanya pemimpin yang bisa menegakkan peraturan perusahaan.					
<b>Hubungan Kemanusiaan</b>						
15.	Terciptanya hubungan personal yang baik antar karyawan.					
16.	Terciptanya harmonisasi hubungan antara karyawan dengan pimpinan.					

**D. Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan dorongan internal yang mendorong seseorang untuk melaksanakan aktivitas, sehingga melalui aktivitas tersebut dapat mencapai tujuan dan aspirasinya.

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
<b>Kebutuhan Akan Prestasi</b>						
17.	Prestasi kerja karyawan dapat dilihat dari hasil kerja yang telah dicapai.					
18.	Saya merasa mendapatkan upah yang sesuai dengan hasil kerja yang telah dicapai.					
<b>Kebutuhan Akan Kekuasaan</b>						
18.	Saya merasa lebih semangat dalam menjalankan tugas agar mendapatkan upah yang telah di janjikan.					
20.	Saya mendapatkan upah dan jabatan yang sesuai dengan hasil kerja.					
<b>Kebutuhan Akan Afiliasi</b>						
21.	Saya merasa lebih suka					

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	melakukan kerja sama antar karyawan sehingga pekerjaan lebih ringan ketimbang dengan bekerja sendiri-sendiri .					
22.	Saya menjalani kerja sama sekaligus mendekati diri dengan karyawan lain demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.					

### E. Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan perbandingan hasil yang didapatkan dan sumber daya yang dipergunakan sebagai *input* dalam periode khusus selama proses kerja.

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
<b>Kemampuan</b>						
23.	Saya menjalankan tugas sesuai dengan keterampilan yang saya punya.					
24.	Keterampilan saya dalam menyelesaikan pekerjaan sangat memadai.					
<b>Meningkatkan Hasil Yang Dicapai</b>						
25.	Saya berusaha sebaik mungkin untuk mencapai hasil yang lebih baik.					
26.	Prestasi kerja saya terus mengalami peningkatan.					
<b>Semangat Kerja</b>						
27.	Saya memiliki motivasi yang besar dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan.					
28.	Dorongan serta pujian dari pemimpin dan teman kerja saya memberikan semangat ekstra dalam melaksanakan tugas.					
<b>Pengembangan Diri</b>						

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
29.	Saya terus-menerus berupaya untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang telah saya buat dalam melaksanakan tugas.					
30.	Saya senantiasa berkomitmen untuk meningkatkan standar kualitas pekerjaan saya..					
<b>Mutu</b>						
31.	Kualitas hasil kerja saya selalu sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.					
32.	Peningkatan kualitas karyawan adalah kunci untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.					
<b>Efisiensi</b>						
33.	Kinerja yang efisien terwujud ketika karyawan mampu memanfaatkan waktu, fasilitas, dan perlengkapan kerja secara efektif.					
34.	Saya berpotensi untuk meningkatkan hasil kerja sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh perusahaan.					



Lampiran 3

**Rekapitulasi Tabulasi Data Tanggapan Kuesioner Karyawan (Pemanen)  
PT. Sinarsiak Dianpermai Estate**

**X1: Disiplin Kerja**

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16
1.	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2.	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4.	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5.	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7.	5	5	5	5	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8.	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9.	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10.	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11.	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12.	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5
13.	5	5	5	5	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14.	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15.	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16.	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17.	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18.	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19.	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20.	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21.	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5
22.	4	4	4	4	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
24.	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25.	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
26.	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27.	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28.	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29.	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30.	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31.	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32.	4	4	4	4	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34.	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35.	4	4	5	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
36.	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37.	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38.	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39.	4	4	4	4	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3
40.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
41.	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	3
42.	5	4	4	5	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3
43.	4	4	4	4	4	5	4	5	3	5	3	3	3	4	5	5
44.	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
45.	5	4	3	3	3	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	3
46.	4	5	4	5	3	4	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5

## X2: Motivasi Kerja

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
1.	4	4	4	4	5	5
2.	3	3	4	4	4	3
3.	5	5	5	4	4	4
4.	3	3	3	3	3	3
5.	3	3	4	4	4	4
6.	4	4	4	4	4	4
7.	4	4	4	4	4	4
8.	5	5	5	5	5	5
9.	4	5	4	4	4	4
10.	4	4	4	4	4	3
11.	3	3	3	3	3	3
12.	3	4	4	3	3	3
13.	4	4	4	4	5	4
14.	4	4	3	3	4	3
15.	3	3	4	4	3	3
16.	3	3	3	3	4	4
17.	4	4	4	4	3	4
18.	3	4	4	4	4	4
19.	4	4	4	4	4	4
20.	4	4	3	3	4	4
21.	5	4	4	4	4	4
22.	4	4	3	3	4	4
23.	3	3	4	4	4	4
24.	4	4	3	4	4	4
25.	4	5	5	5	3	3
26.	4	4	4	4	4	5
27.	4	3	3	4	4	4
28.	4	4	4	4	4	4
29.	4	4	4	4	4	4
30.	3	3	3	3	3	3
31.	4	4	4	4	4	4
32.	3	4	4	4	4	4
33.	4	4	4	4	3	3
34.	4	4	4	3	3	3
35.	4	4	4	4	3	4
36.	4	4	3	5	5	5
37.	4	4	5	5	5	5
38.	3	3	4	4	3	3
39.	4	4	3	4	4	4
40.	4	4	4	5	5	4
41.	5	5	5	5	5	5
42.	4	4	4	4	4	4
43.	4	4	4	4	4	4
44.	4	4	4	4	4	4
45.	4	4	4	4	4	4
46.	5	5	5	5	5	4

### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

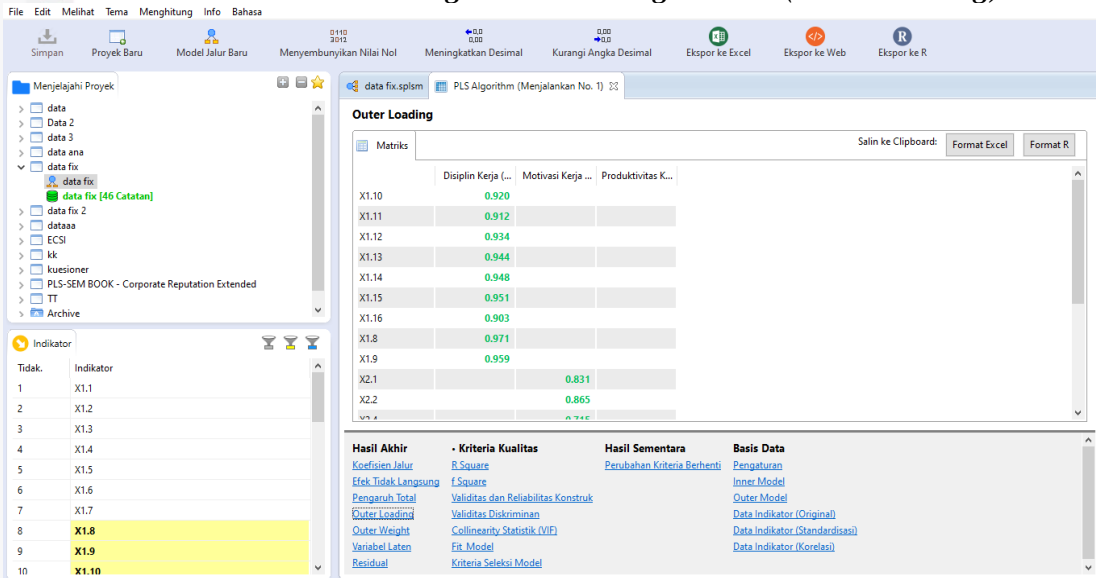
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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



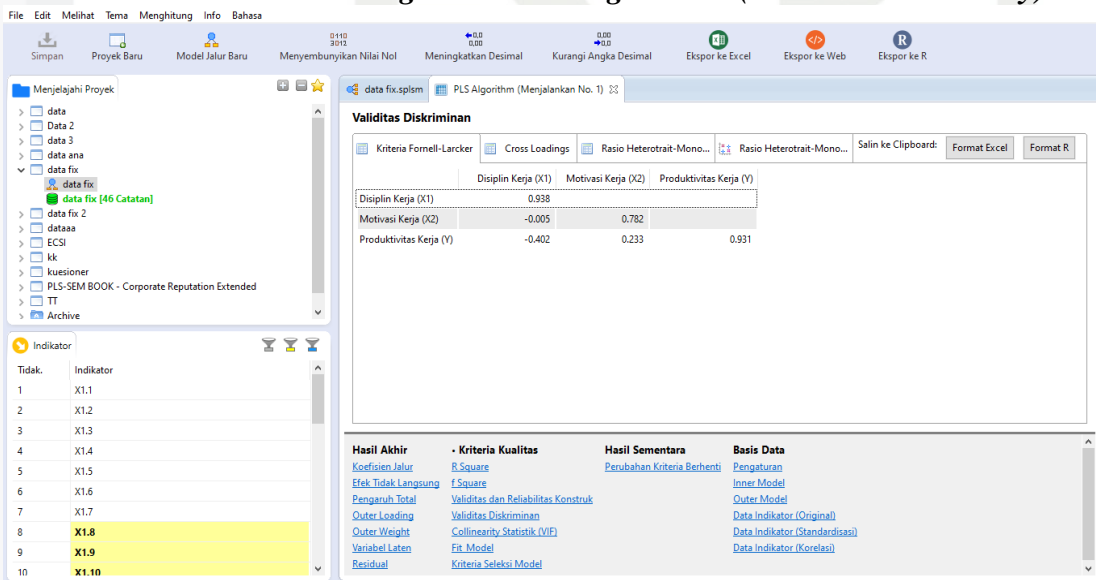
Lampiran 4

Analisis Pengolahan Data Menggunakan Smart PLS 3, 29.

Gambar 1: Hasil Running Smart PLS Algorithm (Outer Loading)



Gambar 2: Hasil Running Smart PLS Algorithm (Discriminant Validity)

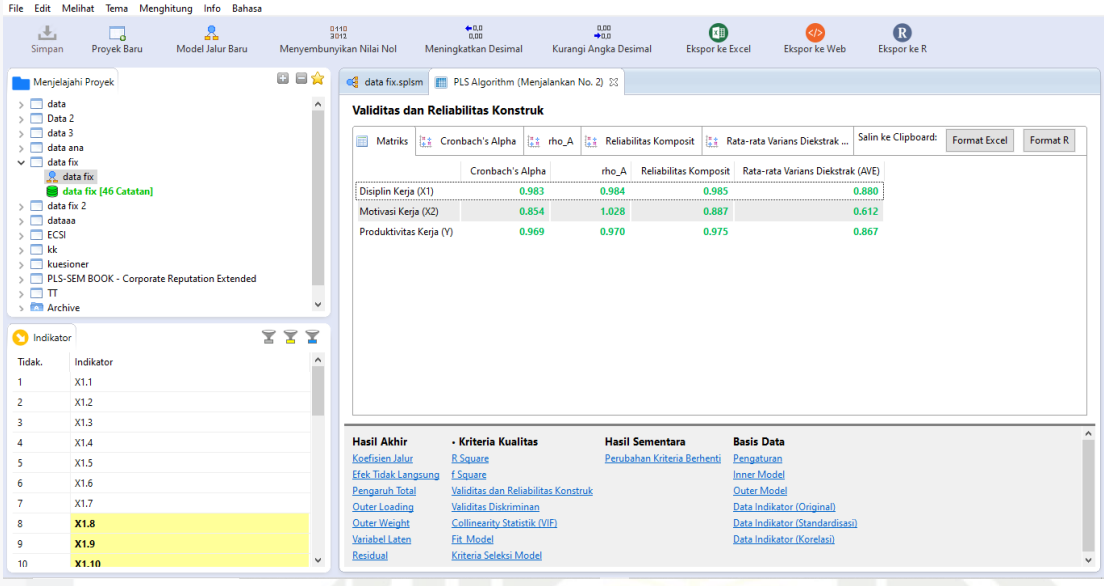


Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

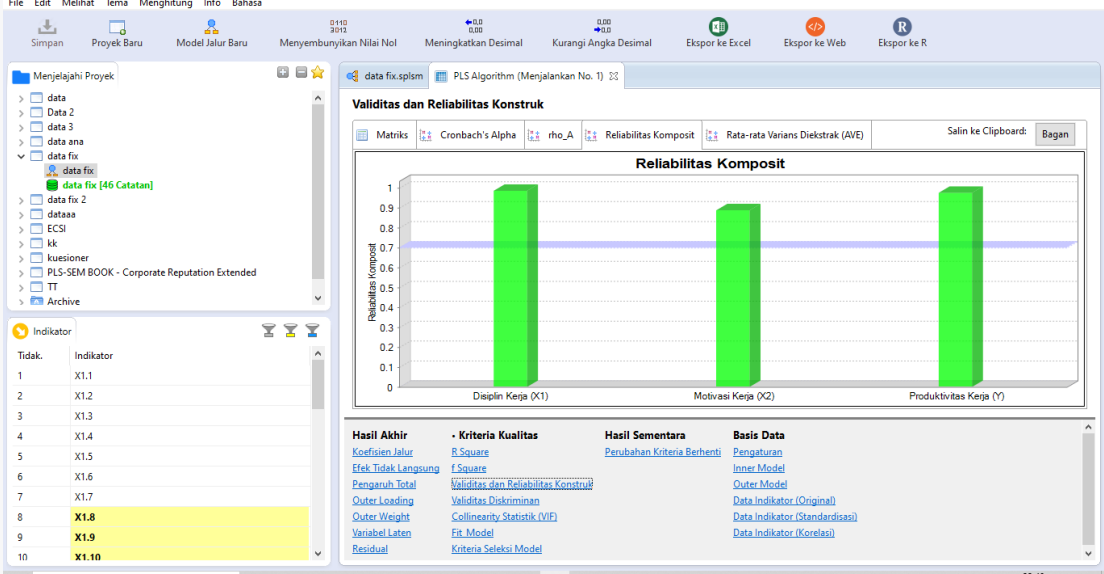
1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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



**Gambar 3: Hasil Running Smart PLS Alorinhtm (Construct Reability And Validity)**

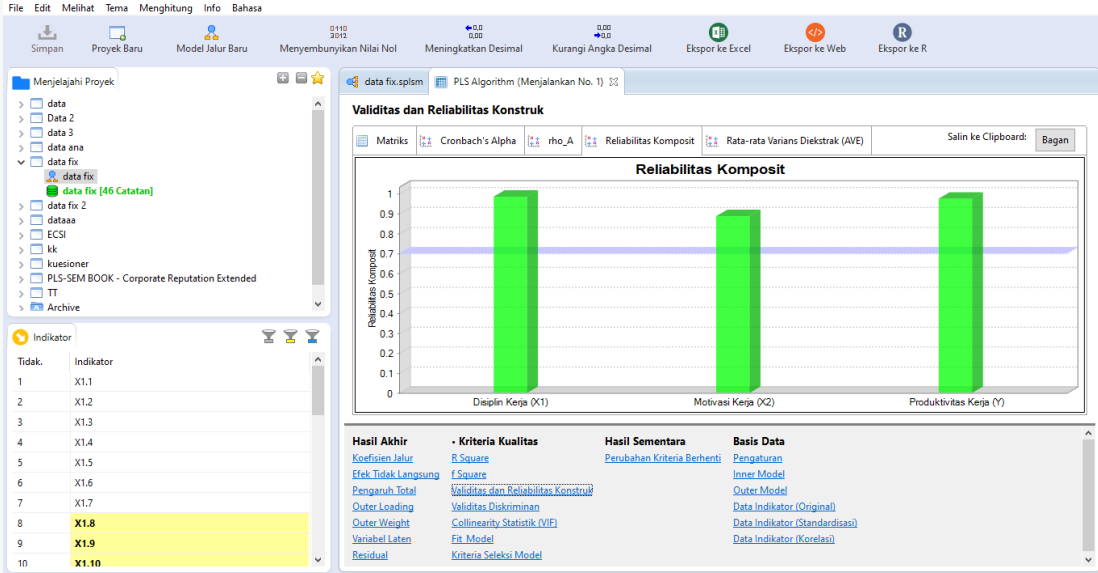


**Gambar 4: Hasil Running Smart PLS Alorinhtm (Grafik Construct Reability)**

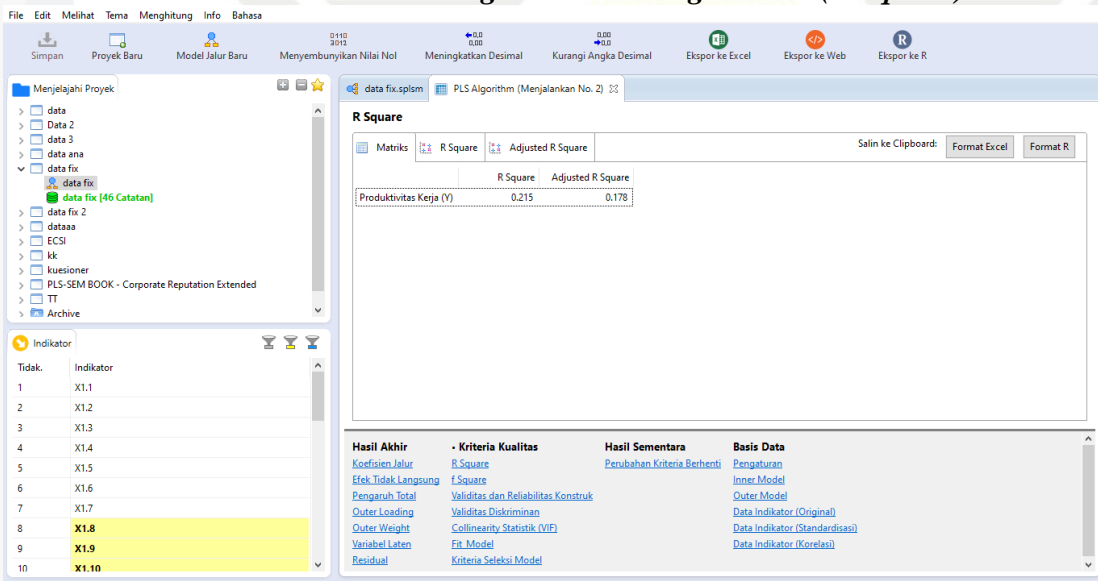


- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**
1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  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

**Gambar 5: Hasil Running Smart PLS Algorithm (Grafik Average Variance Extracted/AVE)**

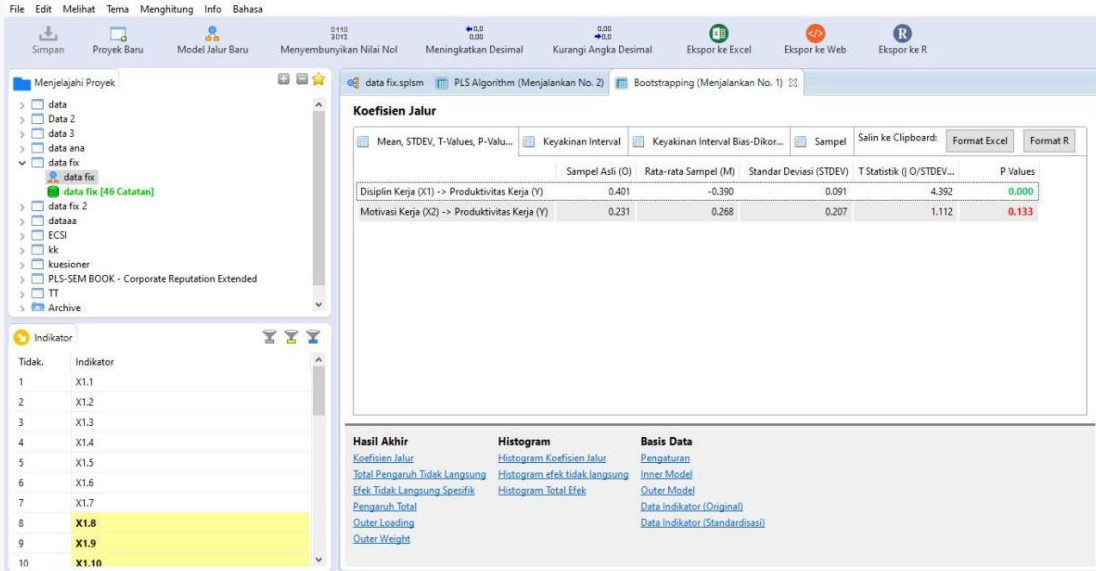


**Gambar 6: Hasil Running Smart PLS Algorithm (R Square)**



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

**Gambar 7: Hasil Running Smart PLS Bootstrapping (Construct Reability And Validity)**



**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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



## Lampiran 5

### Dokumentasi Penyebaran Kusioner pada Karyawan (Pemanen) PT. Sinarsiak Dianpermai Estate



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





## BIOGRAFI PENULIS

Rara Puspa Ranti, lahir di Marihat Ulu pada tanggal 30 November 2001. Peneliti merupakan anak dari Bapak Adi Syamsuri dan Ibu Tri Silawati. Penulis merupakan anak kedua dari dua bersaudara, yang mana Ary Pradana, S.T adalah kakak kandung penulis. Penulis menyelesaikan Sekolah Dasar di SD Negeri 013 Pongkai pada tahun 2014.

Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 3 Koto Kampar Hulu dan lulus pada tahun 2017. Pada tahun 2017 penulis melanjutkan pendidikan tingkat menengah atas di SMK Swasta YP. Pelita Pematang Siantar. Pada tahun 2020 penulis diterima menjadi mahasiswa di Program Studi S1 Manajemen dengan konsentrasi Manajemen SDM Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau melalui jalur SBMPTN. Pada tanggal 25 Maret 2024 penulis mengikuti ujian Seminar Proposal di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan dinyatakan “LULUS” kemudian pada tanggal 04 Oktober 2024 penulis mengikuti ujian Munaqasah di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan dinyatakan “LULUS” dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pemanen Kelapa Sawit Pada PT. Sinarsiak Dianpemai Estate Di Kampung Kerinci Kiri, Kec. Kerinci Kanan, Kab. Siak”.

### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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