

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



**SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDOJAYA  
AGRINUSA UNIT *BREEDING FARM* II  
KABUPATEN KAMPAR**



**OLEH :**

**M. AL-QODRI**

**12070112803**

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

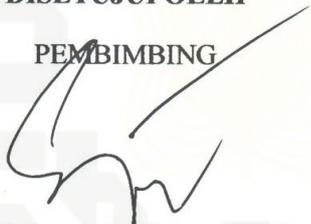
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : M. AL QODRI  
Nim : 12070112803  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Program Studi : S1 Manajemen  
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial  
Semester : 9 (Sembilan)  
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Breeding Farm II Kabupaten Kampar

DISETUJUI OLEH

PEMBIMBING

  
Dr. Sabarno Dvirianto, M.Si  
NIP. 19720315 200012 1 002

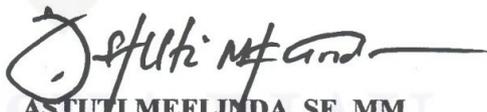
MENGETAHUI



DEKAN

  
DR. H. MAHYARNI, SE, MM  
NIP. 19700826 199903 2001

KETUA PRODI S1 MANAJEMEN

  
ASTUTI MEFLINDA, SE, MM  
NIP. 19720513 200701 2018



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : M. AL QODRI  
 NIM : 12070112803  
 Jurusan : S1 Manajemen  
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial  
 Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indojaya Agrinusa Unit Breeding Farm II Kabupaten Kampar  
 Tanggal Ujian :

**Tim Penguji**

Ketua  
 Dr. Julina, SE, M.Si

.....  


Sekretaris  
 Roza Linda, SE, MM

.....  


Penguji I  
 Sehani, SE, MM

.....  


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

.....  




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

### SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : M. AL QODRI  
 NIM : 12070112003  
 Tempat/Tgl. Lahir : Pekanbaru / 18 Agustus 2001  
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
 Prodi : Manajemen

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

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indojaya  
Agrinusa Unit Breeding Farm II Kabupaten  
Kampar

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

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

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

Pekanbaru, 4 Nov 2024

embuat pernyataan



M. AL QODRI  
 NIM: 12070112003

\*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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



## ABSTRAK

### **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDOJAYA AGRINUSA UNIT BREEDING FARM II KABUPATEN KAMPAR**

**Oleh : M. Al-Qodri  
NIM : 12070112803**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa Unit Breeding Farm II Kabupaten Kampar. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yang menggambarkan variabel secara apa adanya didukung dengan data-data berupa angka yang dihasilkan dari keadaan sebenarnya. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Adapun populasi dalam penelitian ini berjumlah 133 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 50 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, begitu juga dengan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa Unit Breeding Farm II Kabupaten Kampar. Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa Unit Breeding Farm II Kabupaten Kampar. Adapun besaran pengaruhnya ditunjukkan dengan Koefisien determinasi sebesar 0,372 atau sebesar 37,2% hal ini menunjukkan bahwa 37,2% Kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja dan disiplin kerja dan 62,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan**

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## ABSTRACT

### THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. INDOJAYA AGRINUSA UNIT BREEDING FARM II KAMPAR DISTRICT

Oleh : M. Al-Qodri  
NIM : 12070112803

*This research aims to determine the influence of work motivation and work discipline on employee performance at PT. Indojaya Agrinusa Unit Breeding Farm II Kampar Regency. This research uses a quantitative descriptive method which describes variables as they are, supported by data in the form of numbers generated from the actual situation. The data used is primary data and secondary data. The population in this study was 133 people and the sample used in this research was 50 people. The research results show that work motivation influences employee performance, as well as work discipline influences employee performance at PT. Indojaya Agrinusa Unit Breeding Farm II Kampar Regency. Work motivation and work discipline influence employee performance at PT. Indojaya Agrinusa Unit Breeding Farm II Kampar Regency. The magnitude of the influence is shown by the coefficient of determination of 0.372 or 56.6%. This shows that 56.6% of employee performance is influenced by work motivation and work discipline and 43.4% is influenced by other variables not examined in this research.*

**Keywords:** *Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance*



## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena berkat rahmat-Nya penulis diberikan kekuatan dan kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indojaya Agrinusa Unit Breeding Farm II Kabupaten Kampar”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi S1 Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata kesempurnaan serta memiliki kekurangan dan kelemahan dari segi penulisan, tata bahasa, penyusunannya, dan bentuk ilmiahnya. Hal ini karena keterbatasan dan kemampuan yang dimiliki oleh penulis. Untuk itu, penulis menerima segala bentuk kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan proposal ini.

Dalam menyelesaikan skripsi ini tidak akan berhasil tanpa adanya doa, bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak yang telah meluangkan waktunya dalam penyusunan skripsi ini, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Hairunnas Rajab, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Hj Mahyarni, SE. MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

3. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I, Bapak Dr. Mahmuzar, M.Hum selaku Wakil Dekan II dan Ibu Dr. Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Astuti Meflinda, SE. MM selaku Ketua Jurusan S1 Manajemen dan Bapak Fakhurrozi, SE. MM selaku Sekretaris Jurusan S1 Manajemen. Serta para Staff TU yang telah membantu memberikan kemudahan selama masa perkuliahan.
5. Ibu Meri Sandora, S.E, M.M. selaku Pembimbing Akademik.
6. Bapak Dr Sabarno Dwirianto M.Si selaku pembimbing skripsi dan dosen konsultasi tugas akhir yang telah banyak meluangkan waktunya dalam membimbing dengan penuh kesabaran, perhatian dan pengarahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan inspirasi sehingga saya menjadi manusia yang memiliki ilmu yang baik dan bernilai.
8. Pihak PT. Indo Jaya Agrinusa Unit Breeding Farm II Kabupaten Kampar lainnya yang telah banyak memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
9. Teristimewa untuk keluarga ku Ayahku dan Ibu, serta adik ku .Terimakasih atas doa serta dukungan dari kalian sehingga saya bisa kuat serta sabar dalam menyelesaikan skripsi ini..
10. Charla Putri Balqis, S.T selaku teman yang setia mendampingi, memberi dukungan, motivasi, dan menemani peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

11. Teman-teman seperjuangan yang telah bersedia menerima keluh kesah, memberi motivasi dan menghibur penulis.

Semoga dibalas kebaikannya oleh Allah SWT dan mendapat Syafa'at Rasulullah SAW. Setiap lelah, keringat dan air mata tidak akan sia-sia dihari kebangkitan dan menjadi bukti atas menuntut ilmu karena Allah SWT. KepadaNya kita memohon ampunan dan memanjatkan do'a. Semoga skripsi ini bermanfaat dan berguna untuk kita semua. Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pekanbaru, 14 Juni 2024

Penulis

**M. Al-Qodri**

**NIM. 12070112803**

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>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	13
1.3 Tujuan Penelitian.....	13
1.4 Manfaat Penelitian.....	14
1.5 Sistematika Penulisan.....	14
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>16</b>
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.1.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	16
2.2 Kinerja .....	16
2.2.1 Definisi Kinerja.....	16
2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	18
2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	19
2.3 Motivasi Kerja.....	20
2.3.1 Definisi Motivasi Kerja.....	20
2.3.2 Bentuk-Bentuk Motivasi Kerja .....	21
2.3.3 Indikator Motivasi Kerja.....	22
2.4 Disiplin Kerja .....	23
2.4.1 Definisi Disiplin Kerja .....	23
2.4.2 Macam-Macam Disiplin Kerja.....	24
2.4.3 Indikator Disiplin Kerja .....	25
2.5 Pengaruh Antar Variabel .....	27
2.6 Pandangan Islam.....	28
2.7 Penelitian Terdahulu.....	31
2.8 Variabel Penelitian .....	33



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.8.1 Kerangka Pemikiran.....	33
2.8.2 Hipotesis.....	34
2.9 Konsep Operasional Variabel Penelitian.....	33
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>38</b>
3.1 Lokasi Penelitian .....	38
3.2 Populasi Dan Sampel.....	38
3.2.1 Populasi.....	38
3.2.2 Sampel.....	38
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	38
a. Jenis Data .....	38
b. Sumber Data.....	39
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	39
3.4.1 Metode Dokumentasi .....	40
3.4.2 Metode Angket (Kuesioner).....	40
3.5 Analisis Data .....	40
3.5.1 Analisis Hasil Uji Coba Instrumen .....	42
3.5.2 Analisis Uji Persyaratan.....	43
3.5.3 Analisis Uji Hipotesis .....	45
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN .....</b>	<b>48</b>
4.1 Sejarah Singkat PT. Indojoya Agrinusa Unit Breeding Farm II Kabupaten Kampar.....	48
4.2 Visi Misi PT. Indojoya Agrinusa Unit Breeding Farm II Kabupaten Kampar .....	49
4.3 Struktur Organisasi PT. Indojoya Agrinusa Unit Breeding Farm II Kabupaten Kampar.....	50
<b>BAB V PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>51</b>
5.1 Deskripsi Karakteristik Responden .....	51
5.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	51
5.1.2 Responden Berdasarkan Usia.....	52
5.1.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	52
5.1.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	53



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5.2 Deskripsi Variabel .....	53
5.2.1 Kinerja Karyawan .....	54
5.2.2 Motivasi Kerja.....	56
5.2.3 Disiplin Kerja.....	59
5.3 Hasil Analisis Uji Kualitas Instrumen Data .....	62
5.3.1 Uji Validitas .....	62
5.3.2 Uji Reliabilitas .....	64
5.4 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	65
5.4.1 Uji Normalitas.....	65
5.4.2 Hasil Uji Autokorelasi .....	66
5.4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	66
5.4.4 Hasil Uji Multikolinearitas.....	67
5.5 Hasil Uji Hipotesis .....	68
5.5.1 Hasil Uji Koefisien Regresi Linear Berganda.....	68
5.5.2 Pembuktian Hipotesis Secara Total/Simultan (Uji F)	70
.....5.5.3 Pembuktian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)	71
5.5.4 Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	72
5.6 Pembahasan .....	72
5.6.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Breeding Farm II Kabupaten Kampar.....	72
5.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Breeding Farm II Kabupaten Kampar .....	73
5.6.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Breeding Farm II Kabupaten Kampar	74
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>	<b>76</b>
6.1 Kesimpulan.....	76
6.2 Saran .....	77
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>79</b>





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 5.10	Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	65
Tabel 5.11	Hasil Uji Autokorelasi .....	66
Tabel 5.12	Hasil Uji Heterokedastisitas .....	67
Tabel 5.13	Hasil Uji Multikolinearitas .....	68
Tabel 5.14	Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	69
Tabel 5.15	Hasil Uji Simultan (Uji F) .....	70
Tabel 5.16	Hasil Uji Persial (Uji T ) .....	71
Tabel 5.17	Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefesien Determinasi (R2) .....	72

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	34
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT. Indojoya Agrinusa Unit Breeding Farm II Kabupaten Kampar.....	50
Gambar 5.1	Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan.....	56
Gambar 5.2	Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja.....	58
Gambar 5.3	Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja .....	61



UIN SUSKA RIAU

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari perusahaan dan mempunyai peranan yang sangat penting dalam kegiatan didalam perusahaan. Menurut Notoatmodjo dalam Zaondani (2024), mengemukakan bahwa manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Sumber daya manusia dituntut untuk memberikan keunggulan kompetitif dalam memenangkan persaingan. Keunggulan kompetitif dapat dilihat dari aspek penguasaan pengetahuan, keterampilan dan sikap, serta perilaku kerja yang terarah pada pencapaian sasaran organisasi.

Di era globalisasi saat ini, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sebab Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya (Nahariah 2021)

Di dalam suatu organisasi sumber daya manusia memegang peranan utama yang berpengaruh pada setiap kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh organisasi



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dan dianggap sebagai ujung tombak untuk menjalankan aktivitas organisasi sehari-hari. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan dan kerja. Betapa pun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun tanpa sumber daya manusia, organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Walaupun organisasi memiliki tujuan perusahaan dan rencana organisasi yang baik, itu akan menjadi sia-sia belaka jika unsur sumber daya manusianya tidak diperhatikan. Organisasi harus dapat mengelola karyawan agar dapat meningkatkan kinerja di dalam organisasi tersebut.

Menurut Kasmir (2019) Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson dalam Kuruway (2021) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periodik



#### 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.

dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya- biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen semacamnya, untuk memotivasi individu karyawan agar mencapai sasaran organisasi dan memenuhi standar perilaku maka perlu dilakukan penilaian kinerja sehingga dapat membuahkan hasil yang diinginkan oleh organisasi, penilaian kinerja dapat digunakan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya diinginkan, melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya serta pemberian penghargaan, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik (Budi 2022)

Wanta, Trang et al. (2022) menyatakan bahwa satu alasan kesuksesan karyawan dan organisasi adalah karena adanya faktor motivasi yang tinggi dan konsep motivasi yang digunakan untuk menjelaskan kemampuan dan kesempatan bekerja. Motivasi adalah sebuah faktor yang lebih mengarah pada perilaku dalam organisasi. Motivasi Kerja adalah kondisi (energi) yang menggerakkan dalam diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2009:93) Motivasi muncul dari dua dorongan, yaitu dorongan dari dalam diri sendiri (*internal motivation*) dan dorongan dari luar diri pihak lain (*external motivation*). Di dalam diri seseorang selalu akan mempunyai motivasi yang digunakan untuk menggerakkan perilakunya di dalam memenuhi tujuan tertentu. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja. Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka timbul kepuasan dan kelancaran



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain motivasi, kedisiplinan juga memiliki peranan yang penting. Disiplin menunjukkan sikap kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku di dalam perusahaan. Menurut Keith Davis dalam Etikawati, Rosidin et al. (2023) Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2019:194) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pengertian disiplin sering juga disebut adalah fungsi operasional kedua dari manajemen personalia. Disiplin karyawan (baru/lama) perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Disiplin harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal

Pendisiplinan karyawan dapat dilaksanakan dengan cara menetapkan peraturan yang harus dipatuhi karyawan. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik di perusahaan, maka semangat kerja dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat sehingga akan mendukung pencapaian kinerja yang maksimal. Dapat dikatakan jika suatu perusahaan akan sulit mencapai tujuannya jika karyawan di dalamnya tidak menerapkan disiplin yang baik, yaitu tidak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada. Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Menurut Azwar dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang”, menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini membuktikan bahwa dengan meningkatkan disiplin kerja maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil yang sama ditunjukkan oleh Ardianto dalam Fatimah and Bahri (2023) penelitiannya yang berjudul “*Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Difisi Fabrikasi Direktorat Produksi PT. INKA Madiun)*”, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini membuktikan bahwa dengan meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

PT. Indo Jaya Agrinusa Unit *Breeding Farm* II merupakan perusahaan yang bergerak dalam pembuatan dan penjualan pakan ternak serta pembibitan ternak dan vaksinasi ternak. PT. Indo Jaya Agrinusa Unit *Breeding Farm* II merupakan salah satu anak perusahaan Chaeron Pokphan Medan (Sumatera Utara). Pada tahun 2000 resmilah berdiri PT. Indo Jaya Agrinusa Unit *Breeding Farm* II Pekanbaru yang berlokasi di Koto Tibun, Kabupaten Kampar dengan jumlah karyawan sebanyak ± 133 orang. Berikut data karyawan PT. Indo Jaya Agrinusa Unit *Breeding Farm* II Kabupaten Kampar pada tahun 2024 :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

**Tabel 1.1 : Data Karyawan PT. Indo Jaya Agrinusa Unit Breeding Farm II Kabupaten Kampar pada tahun 2024**

No	Jabatan	Jumlah Karyawan (Employee)
1	Farm Manageir	1
2	Post Morteim & Carcas Opeirator	2
3	Farm Administration 1	1
	Hatching EIgg Opeirator	4
	Gardeineir	2
	Laundry Opeirator	3
	Sanitation Opeirator	3
	Driveir	3
	Seicurity	12
	WWTP Opeirator	1
4	Farm Administration 2 (Logistik & Markeiting)	2
	Wood Shaving Opeirator	4
	Feieid Wareihousei Opeirator	6
	OWK Wareihousei Opeirator	1
5	Farm Administration 3 (PPS & PGA)	1
6	Teichnic Supeirvisor	1
	Assistant Teichnic Supeirvisor	-
	Teichnic Opeirator	4
7	Heinhousei Supeirvisor (Kandang 1-4)	1
	Heindhousei Opeirator	14
	Substitution Opeirator	1
	Vaccina & Grading Seiniior Opeirator	-
	Utteir Opeirator	-
	Neist Pad Opeirator	-
	Support Farm Opeirator	4
8	Heinhousei Supeirvisor (Kandang 5-8)	1
	Heindhousei Opeirator	14
	Substitution Opeirator	-
	Vaccina & Grading Seiniior Opeirator	1
	Utteir Opeirator	-
	Neist Pad Opeirator	1
	Support Farm Opeirator	4
9	Heinhousei Supeirvisor (Kandang 9-12)	1
	Heindhousei Opeirator	14
	Substitution Opeirator	-
	Vaccina & Grading Seiniior Opeirator	1
	Utteir Opeirator	-
	Neist Pad Opeirator	1
	Support Farm Opeirator	4
10	Heinhousei Supeirvisor (Kandang 13-16)	1
	Heindhousei Opeirator	14
	Substitution Opeirator	1
	Vaccina & Grading Seiniior Opeirator	1
	Utteir Opeirator	-
	Neist Pad Opeirator	1
	Support Farm Opeirator	3
<b>Total</b>		<b>133</b>

**Sumber: PT. Indo Jaya Agrinusa Unit Breeding Farm II Kabupaten Kampar tahun 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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Berdasarkan tabel 1 jumlah karyawan pada PT. Indo Jaya Agrinusa Unit Breeding Farm II tahun 2024 seluruhnya berjumlah  $\pm 133$  orang. Kinerja pada umumnya adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Mathis dan Jackson, 2009). Faktor-faktor yang mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan PT. Indo Jaya Agrinusa Unit Breeding Farm II Kabupaten Kampar belum diteliti secara mendalam. Pembahasan ke arah ini hanya sekedar dugaan saja. Penulis ingin meneliti seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indo Jaya Agrinusa Unit Breeding Farm II Kabupaten Kampar.

**Tabel 1.2 : Penilaian Kinerja PT. Indo Jaya Agrinusa Unit Breeding Farm II Kabupaten Kampar pada tahun 2019-2023**

Tahun	Jumlah Karyawan	Nilai Rata-Rata	Keterangan
2019	133	70	Cukup
2020	133	73,4	Cukup
2021	133	75,8	Cukup
2022	133	77,9	Cukup
2023	133	78,6	Cukup

**Sumber: Data Internal PT. Indo Jaya Agrinusa Unit Breeding Farm II Kabupaten Kampar tahun 2023**

Tabel 1.2 menyatakan penilaian kinerja karyawan pada PT. Indo Jaya Agrinusa Unit Breeding Farm II Kabupaten Kampar tahun 2019-2023. Pada nilai

rata-rata tiap tahun mengalami peningkatan kinerja namun masih dengan keterangan CUKUP.

Untuk mengetahui keterangan dari tabel penilaian kinerja karyawan pada PT. Indo Jaya Agrinusa Unit *Breeding Farm* II Kabupaten Kampar dapat dilihat melalui rentang penilaian kinerja pada tabel berikut :

**Tabel 1.3 : Rentang Penilaian Kinerja Karyawan PT. Indo Jaya Agrinusa Unit *Breeding Farm* II Kabupaten Kampar pada tahun 2019-2023**

NO	Nilai	Kategori
1	90,01-100	Sangat Baik
2	80,01 – 90	Baik
3	70,01-80	Cukup
4	60,01-70	Kurang
5	50,01-60	Sangat Kurang

**Sumber: Data Internal PT. Indo Jaya Agrinusa Unit *Breeding Farm* II**

***Kabupaten Kampar tahun 2023***

Pada saat melakukan pra-survey dengan instrument wawancara dengan salah satu staff HRD. Menurut (Ivan, Staff HRD) yang sering dilakukan oleh karyawan PT. Indo Jaya Agrinusa Unit *Breeding Farm* II Kabupaten Kampar adalah mengenai kedisiplinan karyawan. Sistem absensi karyawan PT. Indo Jaya Agrinusa Unit *Breeding Farm* II Kabupaten Kampar menjadi salah satu acuan untuk menilai kedisiplinan karyawan. Perusahaan juga memberikan punishment terkait dengan kedisiplinan, adapun bentuk punishment yang diberikan apabila melanggar peraturan perusahaan bisa berupa teguran. Teguran diberikan apabila karyawan yang bersangkutan melanggar peraturan namun masih wajar untuk

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

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

dimaklumi, misalnya datang terlambat masih diberikan toleransi apabila tidak lebih dari 10 menit. Kemudian Surat Peringatan (SP) juga merupakan punishment yang diberikan perusahaan dengan tingkat peringatan dari SP 1 sampai 3, hingga pemberhentian kerja. Punishment tersebut diberikan kepada karyawan yang sudah mendapat teguran masih mengulangi perbuatannya.

**Tabel 1.4 : Data Jenis Tunjangan yang diperoleh Karyawan PT. Indo Jaya Agrinusa Unit *Breeding Farm* II Kabupaten Kampar pada tahun 2019-2023**

No	Golongan	Jenis Tunjangan
1	Golongan 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Tunjangan Perumahan</li> <li>b. Tunjangan Kesehatan</li> <li>c. Tunjangan Keluarga</li> <li>d. Tunjangan Pensiun</li> <li>e. Tunjangan Hari Raya</li> </ul>
2	Golongan 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Tunjangan Kesehatan</li> <li>b. Tunjangan Pensiun</li> <li>c. Tunjangan Keluarga</li> <li>d. Tunjangan Hari Raya</li> </ul>
3	Golongan 3	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Tunjangan Kesehatan</li> <li>b. Tunjangan Keluarga</li> <li>c. Tunjangan Pensiun</li> <li>d. Tunjangan Hari Raya</li> </ul>
4	Golongan 4	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Tunjangan Kesehatan</li> <li>b. Tunjangan Keluarga</li> <li>c. Tunjangan Pensiun</li> <li>d. Tunjangan Hari Raya</li> </ul>

**Sumber: Data Internal PT. Indo Jaya Agrinusa Unit *Breeding Farm* II Kabupaten Kampar tahun 2023**

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



Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa ada beberapa jenis tunjangan yang diperoleh karyawan tahun PT. Indo Jaya Agrinusa Unit Breeding Farm II Kabupaten Kampar. Adapun besarnya jumlah dari masing-masing jenis tunjangan diberikan sesuai dengan golongan karyawan. Namun pada hasil observasi di lokasi penelitian terdapat beberapa karyawan yang merasakan kurang menerima tunjangan yang dijanjikan oleh pihak perusahaan sehingga beberapa karyawan kurang merasa puas dan dinilai tingkat motivasi kerja pada PT. Indo Jaya Agrinusa Unit Breeding Farm II Kabupaten Kampar masih rendah

**Tabel 5 : Data Absensi Karyawan PT. Indo Jaya Agrinusa Unit Breeding Farm II Kabupaten Kampar pada tahun 2019-2023**

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja Satuan	Keitidak hadiran/ Tahun			Jumlah Ketidak hadiran / Tahun	Persentase Ketidak hadiran/ Tahun
			Izin	Cuti	Alfa		
2019	133	280	598	357	5	960	2,5%
2020	133	280	740	572	7	1319	3,5%
2021	133	280	873	623	10	1506	4,0%
2022	133	280	750	495	8	1253	3,3%
2023	133	280	1023	785	15	1823	4,8%

**Sumber: Data Internal PT. Indo Jaya Agrinusa Unit Breeding Farm II**

#### **Kabupaten Kampar tahun 2023**

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan setiap tahun PT. Indo Jaya Agrinusa Unit Breeding Farm II Kabupaten Kampar tertinggi, dapat dilihat dari tabel ketidakhadiran tertinggi mencapai 4,8% pada tahun 2023. Data tersebut menggambarkan banyaknya karyawan yang belum menyadari pentingnya kedisiplinan. Permasalahan berdasarkan hasil



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

observasi/wawancara di lokasi oleh salah satu pimpinan perusahaan tentang kedisiplinan yang menjadi masalah adalah ketidakhadiran dan keterlambatan. Untuk kehadiran di PT. Indo Jaya Agrinusa Unit Breeding Farm II Kabupaten Kampar hampir setiap bulan pasti ada yang tidak masuk baik itu izin, sakit, maupun tanpa keterangan, kondisi tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja, dimana pekerjaan karyawan yang tidak masuk tersebut akan digantikan oleh karyawan lain yang berarti ada pekerjaan tambahan yang membuat pekerjaan pokok tidak bisa dikerjakan secara maksimal. Sedangkan untuk keterlambatan, PT. Indo Jaya Agrinusa Unit Breeding Farm II Kabupaten Kampar masih mentolerir karyawan, apabila tidak lebih dari 10 menit dari waktu masuk kerja.

Ketaatan pada peraturan kerja yang dimiliki karyawan PT. Indo Jaya Agrinusa Unit Breeding Farm II Kabupaten Kampar dinilai masih kurang, seperti adanya karyawan yang mengobrol di tempat kerja dan mengabaikan konsumen. Kemudian adanya penggunaan jam istirahat yang disalah gunakan untuk keperluan lain sehingga membuat waktu masuk kembali kerja menjadi terlambat. Maka dari itu jam kerja mereka tidak dimanfaatkan dengan baik sehingga hasil kerja mereka tidak maksimal.

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



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

telah dibuat oleh perusahaan serta mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana yang lebih kondusif, sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Dari faktor-faktor yang telah dibahas sebelumnya menunjukkan bahwa masalah motivasi dan disiplin kerja perlu mendapatkan perhatian serius untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sebagai sebuah perusahaan yang memperkerjakan banyak karyawan diperlukan motivasi untuk mendorong karyawan dalam melaksanakan tugas dan kedisiplinan untuk mengatur sikap dan tingkah laku karyawan dalam bekerja.

Dari hasil observasi/wawancara, peneliti menemukan beberapa permasalahan maupun fenomena yang terjadi pada PT. Indojaya Agrinusa Unit Breeding Farm II Kabupaten Kampar yaitu:

1. Tingkat kedisiplinan karyawan masih rendah, hal tersebut dapat dilihat dari ketidakhadiran para karyawan serta seringnya datang terlambat saat jam kerja.
2. Pemberian motivasi kerja dari pihak perusahaan kepada karyawannya dinilai masih belum memuaskan semua karyawan, hal tersebut dapat dilihat dari beberapa karyawan yang tidak menerima tunjangan dengan baik.
3. Tidak adanya pemberian motivasi yang lain seperti bonus, insentif maupun penghargaan bagi karyawan yang berprestasi.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul, **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Jaya Agrinusa Unit *Breeding Farm* II Kabupaten Kampar”**

### 1.2 Rumusan Masalah

Menurut latar belakang di atas penulis merumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indo Jaya Agrinusa Unit *Breeding Farm* II Kabupaten Kampar?
2. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Jaya Agrinusa Unit *Breeding Farm* II Kabupaten Kampar?
3. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Jaya Agrinusa Unit *Breeding Farm* II Kabupaten Kampar?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Menurut rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Jaya Agrinusa Unit *Breeding Farm* II Kabupaten Kampar.

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

2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Jaya Agrinusa Unit *Breeding Farm II* Kabupaten Kampar.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Jaya Agrinusa Unit *Breeding Farm II* Kabupaten Kampar.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Berikut adalah keuntungan yang diharapkan dari penelitian ini:

1. Perihal Perusahaan: Memberikan masukan kepada Pemimpin perusahaan mengenai langkah-langkah yang diambil untuk meningkatkan kinerja para karyawan PT. Indo Jaya Agrinusa Unit *Breeding Farm II* Kabupaten Kampar.
2. Perihal peneliti, penelitian ini membantu mengubah pandangan dan pengetahuan peneliti tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indo Jaya Agrinusa Unit *Breeding Farm II* Kabupaten Kampar.
3. Perihal peneliti/pembaca berikutnya, Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan masukan serta pemikiran lain mengenai dampak motivasi dan disiplin kerja.

#### 1.5 Sistematika Penulisan

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Pada bab ini di kemukakan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

## **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Pada bab ini berisikan landasan teori yang melandasi pembahasan penelitian ini, hipotesis serta variabel penelitian.

## **BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini menguraikan tentang lokasi dan waktu penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data.

## **BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

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

## **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

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

## **BAB IV : PENUTUP**

Bab ini mengemukakan tentang kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta saran yang berhubungan dengan masalah yang di hadapi oleh perusahaan.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 2.1.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (human resources management) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (company value) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

#### 2.2 Kinerja

##### 2.2.1 Definisi Kinerja

Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periodik dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen semacamnya, untuk memotivasi individu karyawan agar mencapai sasaran organisasi dan memenuhi standar perilaku maka perlu dilakukan penilaian kinerja sehingga dapat membuahkan hasil yang diinginkan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

oleh organisasi, penilaian kinerja dapat digunakan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya diinginkan, melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya serta pemberian penghargaan, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik (Budi 2022)

Menurut Mathis dan Jackson dalam Kuruway (2021) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika

Kinerja juga dapat dikatakan sebagai penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi. (Belawa 2022)

Menurut Dessler dalam Putra (2021) Kinerja karyawan merupakan prestasi, kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi

Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah sebagai prestasi atau kinerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan selama menjalankan dan melaksanakan tugasnya sebagai karyawan. Jika seorang karyawan dapat menyelesaikan tugasnya secara efektif, dia adalah karyawan yang berkualitas tinggi.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson dalam Priyadi and Indriyani (2020) Di sebagian besar organisasi, kinerja para karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan individual yaitu:

1. Kemampuan individual, terdiri dari beberapa komponen yaitu bakat, minat dan faktor kepribadian.
2. Usaha yang dicurahkan yaitu terdiri dari motivasi, etika kerja, kehadiran dan rancangan tugas.
3. Dukungan organisasi yang diterimanya terdiri dari pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, manajemen dan rekan kerja.

Hubungan ketiga faktor ini diakui secara luas dalam literatur manajemen sebagai: Kinerja (*Performance*) = Kemampuan (*Ability*) x Usaha (*Effort*) x Dukungan (*Support*). Kinerja individual ditingkatkan sampai tingkat dimana ketiga komponen tersebut ada dalam diri karyawan. Kinerja juga dapat dipengaruhi oleh tiga faktor (Simamora) dalam Al-Farihi (2023), yaitu:

- 1) Faktor Individual yang mencakup kemampuan, latar belakang dan demografi.
- 2) Faktor Psikologis terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, dan motivasi.
- 3) Faktor Organisasi terdiri dari struktur organisasi dan *job design*.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

### 2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kinerja (Kasmir, 2019), bahwa-indikator yang terkait dengan kinerja ialah menjadi berikut:

#### 1. Kualitas

Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

#### 2. Kuantitas

Adalah jumlah kerja serta pemanfaatan waktu yang digunakan selama jam kerja yang ditetapkan. Jenis kuantitas ini bisa dilihat dari hasil kinerja para pegawai atau karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan.

#### 3. Waktu Pekerjaan

Adalah periode waktu yang ditentukan di mana seorang pekerja diharapkan untuk bekerja dalam suatu pekerjaan atau organisasi.

#### 4. Penekanan Biaya

Merupakan sebuah tindakan sistematis yang dilakukan oleh suatu perusahaan dengan maksud untuk mendapatkan laba yang maksimal dan meningkatkan kinerja dengan mengurangi biaya.

#### 5. Pengawasan

Adalah salah satu upaya yang sistematis untuk menetapkan standar kinerja pada rencana agar dapat merancang sistem umpan balik informasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

untuk menetapkan apakah terjadi suatu penyimpangan dan mengukur seberapa besar penyimpangan tersebut.

## 6. Hubungan Antar Karyawan

Merupakan hubungan yang melibatkan proses tawar-menawar kolektif, negosiasi dan konsultasi, dan terjadi di dua level organisasi dan industri.

## 2.3 Motivasi Kerja

### 2.3.1 Definisi Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari kata Latin “movere” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan Malayu S.P Hasibuan. Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja. (Susan, Muadi et al. 2022)

Menurut Vroom dalam Syaputra and Kusuma (2022), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Kemudian John P. Campbell, dkk mengemukakan bahwa motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. Di samping itu, istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (*drive*), kebutuhan (*need*), rangsangan (*incentive*), ganjaran (*reward*), penguatan (*reinforcement*), ketetapan tujuan (*goal setting*), harapan (*expectancy*), dan sebagainya.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 Prasetyo (2021) Motivasi Kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Ariyanto and Sulistyorini (2020), kerja adalah sebagai 1) aktivitas dasar dan dijadikan bagian esensial dari kehidupan manusia, 2) kerja itu memberikan status, dan mengikat seseorang kepada individu lain dan masyarakat, 3) pada umumnya wanita atau pria menyukai pekerjaan, 4) moral pekerja dan pegawai itu banyak tidak mempunyai kaitan langsung dengan kondisi fisik maupun materiil dari pekerjaan, 5) insentif kerja itu banyak bentuknya, diantaranya adalah uang.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja karyawan. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

### **2.3.2 Bentuk-Bentuk Motivasi Kerja**

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Malayu S. P Hasibuan dalam Sebayang and Nurhaida (2022), yaitu:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Motivasi positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

Penggunaan kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapa dan kapan agar dapat berjalan efektif merangsang gairah bawahan dalam bekerja.

### 2.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Berikut ini adalah beberapa yang menjadi indikator motivasi kerja bagi pegawai dalam suatu instansi (Mangkunegara, 2009:93)

1. Prestasi Kerja

Adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

2. Peluang Untuk Maju

Adalah kesempatan yang tersedia bagi individu atau organisasi untuk berkembang, meningkatkan kinerja, dan mencapai tujuan yang lebih tinggi. Peluang ini bisa muncul dalam berbagai bentuk, seperti

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

kesempatan untuk mendapatkan pelatihan dan pendidikan tambahan, akses ke sumber daya atau teknologi baru, pembukaan pasar baru, atau adanya perubahan dalam lingkungan kerja yang memungkinkan inovasi dan pertumbuhan.

3. Pengakuan Atas Kinerja

Merupakan sebuah upaya pengakuan perusahaan kepada karyawan yang memiliki kinerja baik atau berprestasi, dengan memberikan sebuah penghargaan.

4. Pekerjaan Yang Menantang

Adalah jenis pekerjaan yang memerlukan upaya ekstra, keterampilan khusus, dan pemikiran kritis untuk diselesaikan. Pekerjaan ini sering kali melibatkan masalah kompleks yang membutuhkan solusi kreatif, serta situasi yang mendorong seseorang keluar dari zona nyaman mereka. Tantangan dalam pekerjaan bisa datang dari berbagai aspek, seperti target yang tinggi, tenggat waktu yang ketat, tanggung jawab yang besar, atau perubahan mendadak dalam proyek atau strategi

## 2.4 Disiplin Kerja

### 2.4.1 Definisi Disiplin Kerja

Menurut Keith Davis dalam Etikawati, Rosidin et al. (2023) Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Pengertian disiplin sering juga disebut adalah fungsi operasional kedua dari manajemen personalia. Disiplin karyawan (baru/lama) perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Disiplin harus



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal.

Disiplin kerja adalah sikap atau tingkah laku seseorang yang mencerminkan tingkat kepatuhan atau ketaatannya pada berbagai ketentuan yang berlaku dan tindakan korektif terhadap pelanggaran atas ketentuan atau standar yang telah ditetapkan (Erwan and Amdanata 2023).

Prayudi Atmosudirjo dalam Madelina (2020) menjelaskan disiplin ialah bentuk ketaatan dan pengendalian diri yang rasional dan sadar, tidak emosional dan pamrih. Bejo Siswanto dalam Muna and Isnowati (2022) menerangkan disiplin ialah sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya.

#### 2.4.2 Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut Mangkungara dalam Ichsan, Surianta et al. (2020) macam-macam disiplin kerja pengertian disiplin kerja dibagi menjadi dua bentuk yaitu:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### 1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik maka diharapkan dapat lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

### 2) Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

## 2.4.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019:194) dimensi dan indikator disiplin kerja antara lain:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Merupakan salah satu tolak ukur tingkat kehadiran atau ketidakhadiran karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya perusahaan selalu memperhatikan karyawannya untuk datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak tertunda.

2. Peraturan Perusahaan

Adalah sekumpulan aturan dan pedoman yang dibuat oleh organisasi untuk mengatur perilaku dan tindakan karyawan serta operasional perusahaan. Peraturan ini mencakup berbagai aspek, seperti jam kerja, kode etik, kebijakan keselamatan, prosedur kerja, dan tanggung jawab karyawan.

3. Penggunaan Waktu Secara Efektif

Adalah kemampuan untuk mengelola dan memanfaatkan waktu yang tersedia dengan cara yang paling produktif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Ini melibatkan perencanaan yang baik, prioritas yang jelas, dan penghindaran aktivitas yang tidak produktif atau membuang waktu.

4. Tanggung Jawab

Adalah melakukan pekerjaan secara tuntas, tidak menunda-nunda waktu, sehingga pekerjaan lebih meningkat, bermutu dan dapat dipertanggung jawabkan secara kedinasan dan hukum.



## 2.5 Pengaruh Antar Variabel

### 1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. Dewi, SE et al. (2021) Sehingga, mereka termotivasi sesuai dengan kebutuhannya. Namun, kinerja karyawan dan motivasi ditentukan oleh sumber daya manusia itu sendiri. Apabila motivasi yang diberikan diambil dan diterapkan dengan baik akan menimbulkan gairah untuk terus maju bersama dan loyal terhadap perusahaan. Namun, jika motivasi yang diberikan kepada karyawan tidak cukup, maka kinerja yang diberikan juga tidak baik. Dengan motivasi, karyawan juga akan tetap termotivasi dan meningkatkan kinerja, sehingga memungkinkan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan juga. Tujuan dari motivasi adalah untuk mencapai rasa tujuan bersama dengan memastikan sejauh mungkin bahwa kebutuhan dan keinginan organisasi selaras dengan para anggotanya (Dewi, SE et al. 2021).

### 2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sedamaryanti dalam Saidah (2022) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai. Kinerja dalam suatu organisasi dikatakan meningkat apabila diperlihatkan melalui kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kecakapan dan komunikasi yang baik. Menurut Mangkunegara (2010) dan Prawirosentono (1999) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan. Faktor itu berupa kemampuan (ability), motivasi (motivation), faktor individu, faktor lingkungan organisasi dan disiplin kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja.

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### 3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Setiap kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan perkembangan perusahaan adalah wujud dari performa atau kinerja karyawan. Dalam hal ini, perusahaan harus bisa memantau kinerja setiap karyawan apakah karyawan tersebut mampu menjalankan tugasnya atau tidak. Hal ini dapat dilihat dari motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan. Motivasi yang baik akan berdampak pada pertumbuhan dan perkembangan yang signifikan bagi suatu perusahaan. Banyak faktor yang mendorong peningkatan prestasi kerja diantaranya dengan menegakan disiplin kerja, karena keberhasilan suatu organisasi dapat diukur melalui seberapa besarnya kedisiplinan pegawainya. Karena dengan adanya disiplin hal itu akan menjamin terpeliharanya tata tertib di perusahaan.

#### 2.6 Pandangan Islam

##### 1. Pandangan Islam terhadap Kinerja

Konsep kinerja dalam pandangan Islam sudah dijelaskan dalam Al-Qura'an antara lain sebagai berikut:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya:

*“Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu dimuka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak banyak supaya kamu beruntung”* (QS Al-Jumu'ah :10) .

Ayat di atas menjelaskan Allah telah memberikan karunianya kepadamu di muka bumi ini dan makanlah sebagian dari rezeki-nya. Maka dari itu jika



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

kamu mau bekerja atau berusaha maka Allah akan memberimu kenikmatannya. Di dalam usaha kepemilikan dan berusaha dalam mengolah sumber-sumber ekonomi merupakan perkara yang saling berkaitan. Meskipun usaha dan kerja manusia tidak menjamin diperbolehkannya kepemilikan, manusia harap tetap meletakkan profesionalisme di dalamnya. Sebab melaksanakan suatu aktivitas ekonomi tanpa berusaha mencapai hasil adalah sia-sia karena itu, yang dituntut dari manusia adalah sikap kesadaran untuk mencurahkan kemampuan seoptimal mungkin agar mencapai keberhasilan usaha.

## 2. Pandangan Islam tentang Motivasi Kerja

Kata motivasi berasal dari kata latin, yakni *movere* yang berarti menggerakkan (*to move*). Dan kata motivasi tidak lepas dari kata kebutuhan (*needs*). Kebutuhan adalah suatu potensi dalam diri manusia yang perlu di tanggapinya atau di respon. Tanggapan dalam kebutuhan tersebut di wujudkan dalam bentuk tindakan untuk pemenuhan kebutuhan tersebut, dan hasilnya adalah orang yang bersangkutan merasa atau menjadi puas. Apabila kebutuhan tersebut belum direspon maka akan selalu berpotensi untuk muncul kembali sampai dengan terpenuhinya kebutuhan yang di maksud. Dalam Islam motivasi kerja dijelaskan dalam Al-Qur'an dijelaskan:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهَا وَإِلَيْهِ  
 التَّشْوُرُ ١٥

Artinya:

“Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

*rezki-Nya. dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.” (Q.S. Al Mulq : 15)*

### 3. Pandangan Islam terhadap Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno dalam Mubarrok (2023), disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin kerja yang baik. Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai– nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Dalam arti sempit, biasanya dihubungkan dengan hukuman. Padahal sebenarnya menghukum seorang karyawan hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin. Hal demikian jarang terjadi dan hanya dilakukan bilamana usaha–usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan. Menegakan disiplin kerja adalah memberlakukan peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma kerja, mengemukakan bahwa seorang pekerja yang mempunyai komitmen terhadap agamanya, tidak akan melupakan etika serta norma kerja yang diajarkan oleh agamanya. Dalam Al-Quran dijelaskan pada surat Al-Asr ayat 2-3 yaitu:

إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ۝٢ إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا  
بِالصَّبْرِ ۝٣

Artinya:

*“Sesungguhnya manusia benar-benar berada dalam kerugian. Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan serta saling menasehati untuk kebenaran dan saling menasehati untuk kesabaran”.* (Q.S. Al-‘Asr : 2-3)

## 2.7 Penelitian Terdahulu

Salah satu data pendukung penelitian ini adalah penelitian terdahulu yang dapat dijadikan landasan atau tolak ukur untuk mengembangkan penelitian ini.

Berikut beberapa penelitian sebelumnya:

**Tabel 2.1: Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Regina Aditya Reza (2010)	Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara	Gaya Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Disiplin kerja (X3)  Kinerja Karyawan (Y)	Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Kartika Dwi Arisanti Ariadi Santoso Siti Wahyuni (2019)	Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang nganjuk	Motivasi kerja (X1) Disiplin kerja (X2)  Kinerja Karyawan (Y)	Variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Jasman Saripudin Hasibuan  Beby Silvy (2019)	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Mewah Indah Jaya	Disiplin Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2)  Kinerja Karyawan (Y)	Secara persial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Ali Wairooy (2017)	Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap	Disiplin kerja (X1) Kompensasi (X2)	Disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

		kinerja karyawan pada PT.Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaraan region VII Makassar	Kinerja Karyawan (Y)	signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Mardena Sarimah  Endang Solichin (2020)	<i>The influence work motivation , work discipline on employee performance (case at merangin regerency settlement area office employees)</i>	<i>Motivation work (X1) Discipline (X2)  Employee performance (Y)</i>	<i>The results of the work motivation variable have a positive and significant effect on employee performance and the work discipline variable has a positive and significant effect on employee performance. (Hasil penelitian variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.)</i>
6.	Salman Farisi  Juli	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap	Motivasi (X <sub>1</sub> )  Disiplin (X <sub>2</sub> )	Hasil penelitian menunjukkan secara

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Irnawati  Muhamm- ad Fahmi (2020)	Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau.	Kinerja Karyawan (Y)	simultan variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
-----------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 2.8 Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengemukakan variabel-variabel yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

### 1. Variabel Bebas (Independen)

Motivasi Kerja (X1)

Disiplin Kerja (X2)

### 2. Variabel Terikat (Dependen)

Kinerja Karyawan (Y)

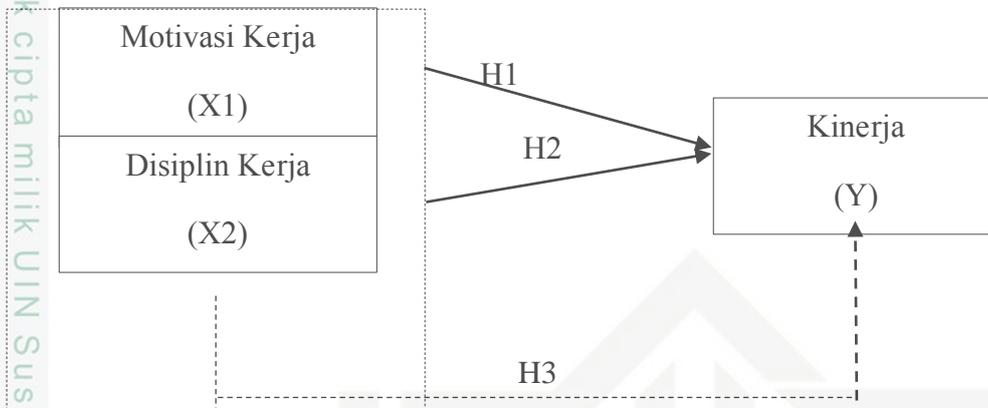
## 2.8.1 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini didasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang diuraikan sebelumnya. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran**



Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indo Jaya Agrinusa Unit *Breeding Farm* II Kabupaten Kampar”

Sumber : Siahaan (2019)

**Keterangan:**

- > : Pengaruh secara parsial
- - - - -> : Pengaruh secara simultan

**2.8.2 Hipotesis**

Hipotesis merupakan sebuah kesimpulan yang masih berupa pekiraan jawaban dari rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian (Umar, 2008). Salah satu tujuan peneliti menggunakan hipotesa adalah agar peneliti dapat berfokus pada data-data maupun informasi yang diperlukan bagi penguji. Berikut adalah hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini:

**1. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Menurut Vroom dalam Syaputra and Kusuma (2022), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 penelitian yang dilakukan oleh Kartika Dwi Arisanti dkk(2019) mengenai “Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang nganjuk” adalah temuan dari penelitian ini yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Diduga Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Breeding Farm II Kabupaten Kampar.

## 2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Prayudi Atmosudirjo dalam Madelina (2020) menjelaskan disiplin ialah bentuk ketaatan dan pengendalian diri yang rasional dan sadar, tidak emosional dan pamrih.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Jasman Saripudin Hasibuan dkk (2019) mengenai “Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Mewah Indah Jaya” adalah temuan dari penelitian ini yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Diduga Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Breeding Farm II Kabupaten Kampar.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### 3. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Mathis dan Jackson dalam Kuruway (2021) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Salman Farisi (2020) mengenai “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau.” Adalah temuan dari penelitian ini yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Diduga Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indojaya Agrinusa Unit Breeding Farm II Kabupaten Kampar.

## 2.9 Konsep Operasional Variabel Penelitian

Konsep Operasional Variabel adalah sebagai berikut :

**Tabel 2.2 : Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitan**

No	Variabel	Indikator	Skala
1.	<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>  Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.  <b>(Kasmir 2019)</b>	Kualitas	Likert
		Kuantitas	Likert
		Waktu	Likert
		Penekanan Biaya	Likert
		Pengawasan	Likert
		Hubungan Antar Karyawan	Likert
		<b>Sumber: (Kasmir, 2019)</b>	
2	<b>Motivasi Kerja (X1)</b>  Motivasi Kerja adalah kondisi (energi) yang menggerakkan dalam diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi muncul dari dua dorongan, yaitu dorongan dari dalam diri sendiri ( <i>internal motivation</i> ) dan dorongan dari luar diri pihak lain ( <i>external motivation</i> )  <b>(Mangkunegara 2009 : 93)</b>	Prestasi Kerja	Likert
		Peluang Untuk Maju	Likert
		Pengakuan Atas Kinerja	Likert
		Pekerjaan Yang Menantang	Likert
3.	<b>Disiplin Kerja (X2)</b>  Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.  <b>(Hasibuan, 2019:194)</b>	Tingkat Absensi	Likert
		Peraturan Perusahaan	
		Penggunaan Waktu Secara Efektif	Likert
		Tanggung Jawab	Likert

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi Penelitian

Objek penelitian adalah PT. Indo Jaya Agrinusa Unit Breeding Farm 2 Kabupaten Kampar. Penelitian ini dilakukan di area PT. Indo Jaya Agrinusa Unit Breeding Farm 2 Kabupaten Kampar.

#### 3.2 Populasi Dan Sampel

##### 3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono) Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Indo Jaya Agrinusa Unit Breeding Farm II Kabupaten Kampar yang berjumlah 133 orang.

##### 3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono dalam Hadi (2021) sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Selanjutnya penelitian ini menggunakan metode Purposive sampling dimana sebagian populasi dijadikan sampel, yaitu peneliti mengambil sampel sebanyak 50 orang karyawan saja.

#### 3.3 Jenis dan Sumber Data

##### a. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu jenis data yang dapat diukur dan dihitung secara

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

langsung, yang dinyatakan dalam bentuk angka. Data kuantitatif yang dimasukkan dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan, data ketidakhadiran karyawan, data persentase penilaian karyawan, serta hasil angket.

#### b. Sumber Data

Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data itu diperoleh. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data yaitu:

##### 1. Sumber data Primer

Adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah karyawan atau tenaga kerja PT. Indo Jaya Agrinusa Unit *Breeding Farm 2* Kabupaten Kampar.

##### 2. Sumber data Sekunder

Adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti sebagai penunjang data primer. Dalam hal ini sumber data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumentasi, arsip, laporan dan lain-lain.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diinginkan sesuai dengan permasalahan dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa metode sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### 3.4.1 Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi berfungsi sebagai metode pengumpulan data dengan cara mengumpulkan berbagai dokumen yang mendukung penelitian. Dalam hal ini dokumen seperti pernyataan perusahaan, struktur perusahaan, standar penulisan dan dokumen pendukung lainnya.

### 3.4.2 Metode Angket (Kuesioner)

Metode angket disebut juga dengan metode kuesioner, merupakan satu-satunya metode pengumpulan data yang menggunakan pertanyaan langsung atau pernyataan singkat yang diberikan kepada responden untuk membantu mereka memahami informasi yang perlu diketahui subjek. Peneliti menggunakan teknik ini untuk mencari data yang mempunyai hubungan berkelanjutan dengan subjek penelidikannya.

### 3.5 Analisis Data

Penulis menggunakan analisis deskriptif kuantitatif untuk menyelesaikan masalah penelitian ini. Dengan menyebarkan angket kepada responden untuk menentukan apakah Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Indo Jaya Agrinusa Breeding Farm 2 Kabupaten Kampar.

Rumus linier berganda berikut dapat digunakan untuk mengukur pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Mahmud and Suriyanti 2022) :

$$Y=a+b_1X_1+b_2X_2+e..... (1)$$

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b1b2 = Koefisien Regresi

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Disiplin Kerja

e = Nilai Residu

Karena semua jawaban dalam angket atau kuesioner bersifat kualitatif, variabel-variabel dalam model analisis penelitian ini diukur berdasarkan jawaban dari pertanyaan-pertanyaan tersebut. Nilai dari setiap jawaban dibobot menggunakan skala Likert dengan 5 opsi jawaban, sehingga data menjadi kuantitatif.

Skala Likert 5 opsi dari skala Likert diantaranya sebagai berikut:

1. Sangat tidak setuju (STS)
2. Tidak setuju (TS)
3. Cukup setuju (CS)
4. Setuju (S)
5. Sangat setuju (SS)

**Tabel 3.1 : Penilaian Interpretasi Mean Variabel Penelitian**

No	Interval	Keterangan	Presentase
1.	1,00 – 1,79	Sangat tidak setuju	0 – 21%
2.	1,80 – 2,59	Tidak setuju	21 – 41%
3.	2,59 – 3,39	Cukup Setuju	41 – 61%
4.	3,40 – 4,18	Setuju	61 – 81%
5.	4,20 – 5,00	Sangat setuju	81 – 100%

Sumber: (Riyanto and Hatmawan 2020)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### 3.5.1 Analisis Hasil Uji Coba Instrumen

Terlebih dahulu, instrumen penelitian harus diuji untuk memastikan bahwa mereka dapat mengukur variabel yang diteliti menggunakan indikator yang telah dibuat.

#### a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keasihan suatu instrumen. Rumus untuk menguji korelasi yang dikemukakan oleh Pearson, dikenal dengan rumus korelasi product moment (Janna and Herianto 2021):

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum x)^2)(N\sum y^2 - (\sum y)^2)}} \dots\dots\dots(2)$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

$\sum xy$  = Jumlah perkalian antara variabel x dan Y

$\sum x^2$  = Jumlah dari kuadrat nilai X

$\sum y^2$  = Jumlah dari kuadrat nilai Y

$(\sum x)^2$  = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\sum y)^2$  = Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

Perhitungan validitas dibantu oleh SPSS 16 dan diuji cobakan pada 50 karyawan. Selanjutnya, hasil perhitungan dibandingkan dengan harga tabel *product moment*. Harga tabel dihitung dengan taraf signifikan 5%, dan n adalah jumlah karyawan yang di

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

uji. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka dapat dinyatakan butir soal tersebut valid.

b. Uji Reliabilitas

Salah satu cara untuk mengukur reliabilitas suatu kuesioner adalah dengan menilai apakah kuesioner menunjukkan suatu konstruk atau variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Ada kemungkinan untuk melakukan uji reliabilitas konstruk atau variabel dengan menggunakan program SPSS, yang menggunakan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Konstruk atau variabel dianggap reliabel jika nilai Cronbach Alpha  $>$  0,60.

### 3.5.2 Analisis Uji Persyaratan

Agar penggunaan rumus tidak menyimpang dari ketentuan yang berlaku, perlu dilakukan uji persyaratan.

a. Uji Normalitas

Sebelum uji hipotesis dilakukan, normal data diuji. Uji normalitas data menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov untuk menentukan apakah variabel terikat dan bebas dalam model regresi memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik haruslah mempunyai data yang berdistribusi normal.

Dasar pengambilan keputusan data berdistribusi normal atau tidak adalah sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- 1) Jika nilai signifikan  $\geq 0,05$  maka data berdistribusi normal
  - 2) Jika nilai signifikan  $< 0.05$  maka data tidak berdistribusi normal
- b. Uji Multikolinearitas
- Tujuan uji multikolinieritas adalah untuk mengetahui apakah model regresi menemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dengan kata lain, model regresi yang baik seharusnya tidak menemukan adanya korelasi antar variabel independen. Nilai faktor penginflasi perbedaan (VIF) dapat dihitung untuk mengetahui apakah ada multikolinieritas pada model. Jika hasil nilai VIF menunjukkan nilai tolerabilitas lebih dari 10% atau nilai VIF kurang dari 10, maka model regresi antar variabel bebas dianggap tidak memiliki multikolinieritas.
- c. Uji Heteroskedastisitas
- Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk memastikan apakah tidak ada ketidaksamaan dalam variasi antara residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi. Homoskedastisitas atau ketidakhadiran heteroskedastisitas adalah tanda model regresi yang baik. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka model regresi tidak terjadi Heteroskedastisitas.
- d. Uji Autokorelasi
- Ghozali dalam Janna and Herianto (2021) Mengatakan bahwa uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

regresi linier ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Observasi yang berdekatan satu sama lain secara berurutan menyebabkan autokorelasi. Masalah ini muncul karena residual, atau kesalahan pengganggu, tidak dapat dilepaskan dari satu peristiwa ke peristiwa lainnya. Regresi yang bebas dari autokorelasi adalah model regresi yang baik. Uji Durbin Watson, yang digunakan untuk autokorelasi tingkat satu, digunakan untuk menentukan apakah ada atau tidaknya autokorelasi dalam penelitian ini. Uji ini membutuhkan *intercept* (konstan) dalam model regresi dan tidak ada variabel lagi antara independen. Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi menurut uji Durbin Watson adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.2: Pengukuran Autokorelasi Uji Durbin Watson**

No.	Hipotesis	Keputusan	Jika
1.	Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < d_l$
2.	Tidak ada autokorelasi positif	No Decision	$d_l \leq d \leq d_u$
3.	Tidak ada korelasi negatif	Tolak	$4 - d_l < d < 4$
4.	Tidak ada korelasi negatif	No Decision	$4 - d_u \leq d \leq 4 - d_l$
5.	Tidak ada autokorelasi negatif atau positif	Tidak Ditolak	$d_u < d < 4 - d_u$

Sumber: (Sari 2020)

### 3.5.3 Analisis Uji Hipotesis

Analisis uji hipotesis dilakukan untuk memeriksa data yang dikumpulkan dengan menggunakan angket dan laporan absensi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

karyawan PT. Indo Jaya Agrinusa Unit *Breeding Farm* II Kabupaten Kampar. Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh variabel X1 (Motivasi Kerja), X2 (Disiplin Kerja), dan Y (Kinerja Karyawan). Analisis yang dilakukan pada penelitian ini, antara lain:

1. Uji parsial (Uji T)

Pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen diukur melalui uji parsial. Pengujian hipotesis uji t dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Hal ini dilakukan dengan nilai signifikansi pada tabel *Coefficients*. Dasar pengujian hasil regresi dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau dengan taraf signifikansinya sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Kaidah pengambilan keputusan dalam uji t dengan SPSS apabila:

- a) Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai signifikansi uji  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk menentukan apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan atau simultan. Uji statistik yang digunakan pada pengujian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

simultan adalah uji F atau disebut juga dengan *Analysis of varian* (ANOVA). Nilai F diuji dengan probabilitas signifikansinya pada tingkat signifikansi 5%. Dasar keputusan untuk mengetahui hubungan kedua variabel tersebut adalah dengan ketentuan sebagai berikut:

- a)  $H_a$  diterima apabila  $F$  (hitung)  $>$   $F$  (tabel), berarti ada hubungan signifikan antara variabel X dan variabel Y dengan nilai P value  $<$  0,05.
  - b)  $H_o$  diterima apabila  $F$  (hitung)  $<$   $F$  (tabel), berarti ada hubungan signifikan antara variabel X dan variabel Y dengan nilai P value  $>$  0,05.
3. Koefisien Determinasi Parsial ( $R^2$ )

Untuk mengetahui jumlah kontribusi yang diberikan oleh masing-masing variabel, koefisien determinasi secara parsial harus dicari. Ini dilakukan dengan mencari nilai pengaruh X1 dan X2 ( $r^2$ ) terhadap Y menggunakan program SPSS. Apabila nilai koefisien determinasi mendekati angka 1 maka indikator yang digunakan menunjukkan semakin kuat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

#### 4.1 Sejarah Singkat PT. Indojoya Agrinusa Unit Breeding Farm II Kabupaten Kampar

PT. Indojoya Agrinusa merupakan industri yang memproduksi pakan ternak ayam petelur dan pedaging, sedangkan produk lainnya seperti pakan udang dan pakan ikan. PT. Indojoya Agrinusa berdiri pada tanggal 26 Oktober 1995 dan merupakan anak dari PT. Japfa Comfeed Indonesia. Pada bulan Desember PT. Indojoya Agrinusa mendapatkan surat akte lainnya berupa Surat Penanaman Modal Dalam Negeri SK BKPM No.671/I/PMDN/5 Desember 1995 kemudian pada bulan yang sama perusahaan mendapatkan Izin Lokasi No.640/65/IL/XII/95 Tanggal 12 Desember 1995.

PT. Indojoya Agrinusa berdiri berdasarkan Surat Akte Notaris Nomor 131 oleh Notaris Ishara Wisnurwardani, SH dengan luas bangunan 25.807 m<sup>2</sup> pada tanah seluas 8 Ha. Surat Akte ini tercatat dalam Tambahan Berita Negara RI Tanggal 5 Maret 1996 Nomor 19. Pada tahun 1997, PT. Indojoya Agrinusa mendapat Izin Bangunan No.503.647/3498/BG Tanggal 21 Desember 1997, diikuti dengan adanya Izin Usaha Tetap dan Izin Gudang pada tahun 1999.

PT. Indojoya Agrinusa mendapat Izin Usaha Industri dan Tanda Daftar Perusahaan pada tahun 2002, sedangkan pada tahun 2003 perusahaan mendapat izin Gangguan/HO No. 207/I/PENDA/V/2003 Tanggal 01 Mei 2003.

PT. Indojoya Agrinusa beroperasi dengan kapasitas produksi awal 4000 ton/bulan dan dimulai secara komersial pada tanggal 9 Januari 1997. Sebagai



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

cabang dari PT. Japfa Comfeed Indonesia yang berpusat di Jakarta dengan kepala unit Christine Lie. PT. Indojoya Agrinusa beroperasi untuk memenuhi konsumen yang berada di pulau Sumatera, khususnya Sumatera Utara, Sumatera Barat, Riau dan Aceh. Kini PT. Indojoya Agrinusa berkembang pesat ditandai dengan adanya penambahan kapital seperti penambahan mesin dan peralatan, penambahan dana dan penambahan fasilitas-fasilitas pendukung seperti bangunan, kendaraan dan lain-lain. PT. Indojoya Agrinusa juga telah mendapatkan ISO 9001:2008.

#### 4.2 Visi Misi PT. Indojoya Agrinusa Unit Breeding Farm II Kabupaten Kampar

##### A. Visi

Menjadi penyedia terkemuka dan terpercaya di bidang produk pangan berprotein terjangkau di Indonesia berlandaskan kerjasama dan pengalaman teruji, dalam upaya memberikan manfaat bagi seluruh pihak terkait.

##### B. Misi

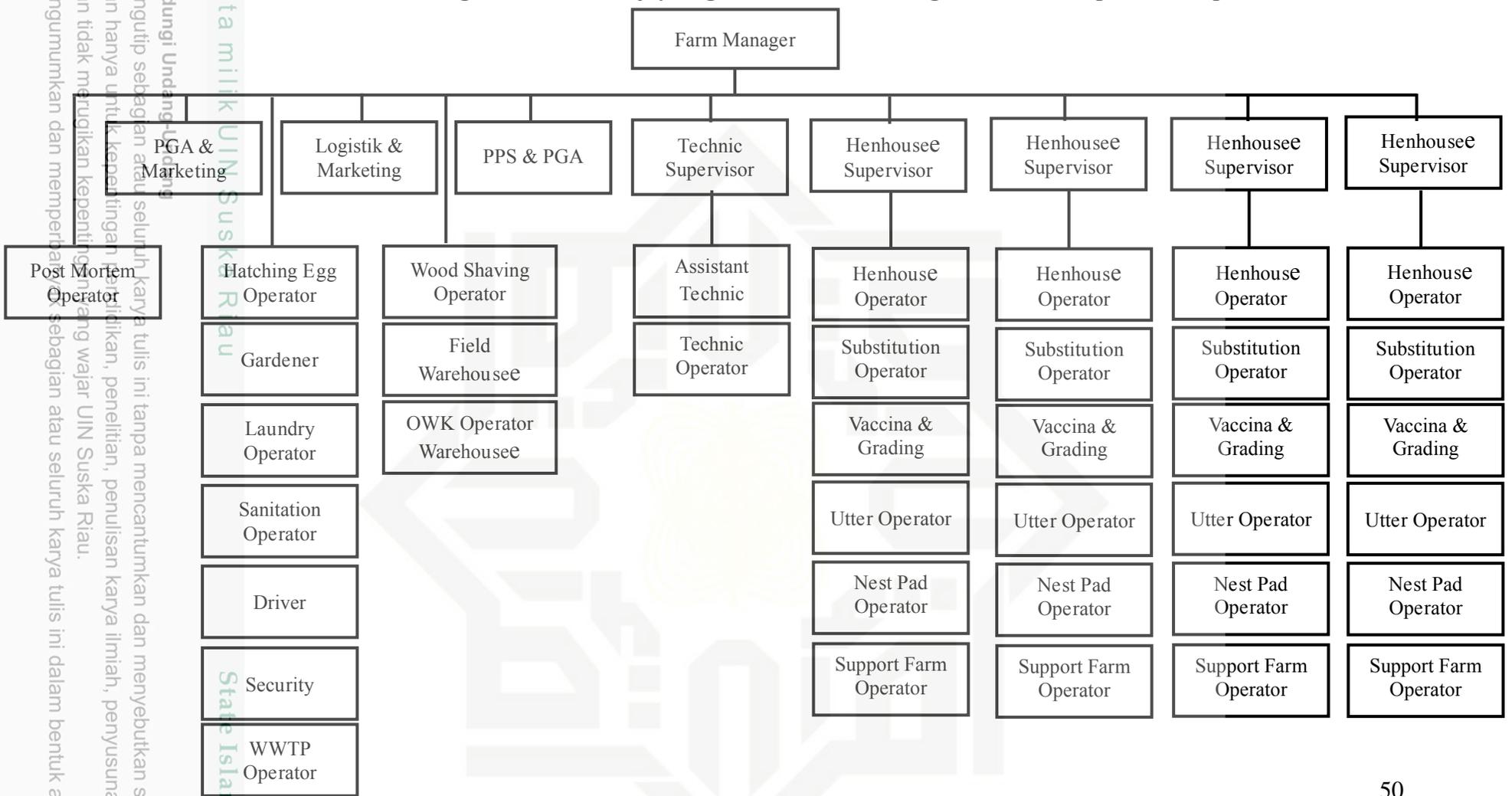
- Menjadi yang utama dan selalu diingat
- Menjadi panutan bagi industri sejenis
- Berkembang melalui proses berkesinambungan
- Selangkah lebih maju dalam persaingan
- Dapat diandalkan oleh segenap pemasok, pelanggan dan karyawan.

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

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

### 4.3 Struktur Organisasi PT. Indojaya Agrinusa Unit Breeding Farm II Kabupaten Kampar

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi PT. Indojaya Agrinusa Unit Breeding Farm II Kabupaten Kampar**



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

## BAB VI

### PENUTUP

#### 6.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilaksanakan untuk menguji pengaruh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Breeding Farm II Kabupaten Kampar. Dari hasil dan analisis data serta pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Breeding Farm II Kabupaten Kampar dapat dilihat dari hasil uji t sebesar 3.180 dengan nilai sig.  $0,003 < 0,05$ .
2. Disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Breeding Farm II Kabupaten Kampar dapat dilihat dari hasil uji t sebesar 3.403 dengan nilai sig.  $0,001 < 0,05$ .
3. Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Breeding Farm II Kabupaten Kampar, dapat dilihat dari uji F hitung sebesar  $(32,972) > F$  Tabel (3,20) dengan Sig. (0,000)  $< 0,05$ . Adapun besaran pengaruhnya ditunjukkan dengan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,566 artinya variabel X1 motivasi kerja dan X2 disiplin kerja mampu menjelaskan bahwa variabel Y kinerja karyawan sebesar 56,6 % dan sisanya 43,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

## 6.2

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas penulis dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. PT. Indojoya Agrinusa Unit Breeding Farm II Kabupaten Kampar, Memberikan masukan kepada staff mengenai langkah-langkah yang diambil untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Breeding Farm II Kabupaten Kampar. Agar dapat memenuhi semua motivasi yang ada pada diri karyawan serta hal yang mampu meningkatkan kinerja karyawan, maka bisa dilakukan dengan berbagai cara yaitu salah satunya atasan memberikan penghargaan kepada karyawan nya yang berprestasi serta memberikan insentif maupun bonus. Kedisiplinan karyawan bisa ditingkatkan berupa aturan yang lebih ketat dan mumpuni agar karyawan terbiasa dengan peraturan yang telah ditetapkan.
2. Pihak perusahaan, untuk meningkatkan kinerja karyawan, atasan lebih memperhatikan karyawan untuk memastikan apakah karyawan sudah menerima motivasi dan disiplin dengan baik agar mampu lebih meningkatkan kinerja nya dalam bekerja serta karyawan akan lebih semangat saat bekerja di PT. Indojoya Agrinusa Unit Breeding Farm II Kabupaten Kampar.

3. Peneliti selanjutnya, sehubungan dengan keterbatasan yang ada pada penulis, penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, terdapat kelemahan, dan belum dapat mengungkapkan seluruh variabel yang meeningkatkan kinerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Breeding Farm II Kabupaten Kampar. Sebagai bahan masukan untuk penelitian selanjutnya, perlu memperbanyak variabel penelitian lainnya.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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



## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an Surat Al-'Ashr (103) Ayat 2-3. Diakses pada 15 September 2024 (<https://quran.nu.or.id/al-ashr/2-3>).
- Al-Qur'an Surat Al-Jumu'ah (62) Ayat 10." Diakses pada 15 September 2024 (<https://quran.nu.or.id/al-jumu'ah/10>).
- Al-Qur'an Surat Al-Mulk (67) Ayat 15." Diakses pada 15 September 2024 (<https://quran.nu.or.id/al-mulk/15>).
- Ariyanto, A. and S. Suilistyorini (2020). "*Konseip motivasi dasar dan aplikasi dalam leimbaga peindidikan Islam.*" AL-ASASIYYA: Jouirnal Of Basic EIduication 4(2): 103-114.
- Beilawa, A. A. O. P. (2022). *Peingaruh Kompeiteinsi, Beiban Keirja Dan Kompeinsasi Teirhadap Kineirja Karyawan Hoteil Jambuiluiwuik Oceiano Seiminyak*, UIniveirsitas Mahasaraswati Deinpasar.
- Buidi, A. (2022). "*Peingaruh Displin Keirja Teirhadap Kineirja Karyawan yang Dimeidiasi oleh Produktivitas Keirja Karyawan.*" Dynamic Manageimeint Jouirnal 6(2): 83-90.
- Deiwi, N. N., eit al. (2021). *Peirilakui Organisasi*, Scopindo Meidia Puistaka.
- Elrwan, F. and D. D. Amdanata (2023). "*Peingaruh Peingawasan Keirja Teirhadap Kineirja Peigawai Pada Seikreitariat DPRD Provinsi Riaui Deingan Disiplin Keirja Seibagai Inteirveining.*" Juirnal Komunitas Sains Manajeimein 2(1): 95-106.
- Elfikawati, N., eit al. (2023). *Peingaruh Kompeiteinsi Guirui dan Disiplin Keirja Teirhadap Kineirja Guirui Pada Madrasah Aliyah Kabuipatein Peisisir Barat*. Prosiding Seiminar Nasional Elkonomi dan Bisnis.
- Fahraini, F. and R. Syarif (2022). "*Peingaruh Kompeinsasi, Disiplin Keirja dan Komuinikasi Teirhadap Kineirja Karyawan PT. Nikos Distribution Indoneisia.*" Ikraith-Elkonomika 5(1): 20-30.
- Fatimah, R. and S. Bahri (2023). "*Peingaruh Moiivasi Keirja Dan Disiplin Keirja Teirhadap Kineirja Karyawan Peigawai Kopeirasi PT. Prima Cablei Indo Tangeirang.*" Juirnal Ilmiah Manajeimn Dan Keiwirauisahaan 3(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 mass

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

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



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

- Hadi, A. (2021). *Peineilition kualitatif stuidi feinomeinologi, casei stuidy, grouindeid theiory, eitnografi, biografi*, CV. Peina Peirsada.
- Ichsan, R. N., eit al. (2020). "Peingaruih disiplin keirja teirhadap kineirja peigawai neigeiri sipil (PNS) di lingkungan Ajuidan Jeindeiral Daeirah Militeir (Ajeindam)-I Buikitbarisan Meidan." *Juurnal Darma Agung* **28**(2): 187-210.
- Janna, N. M. and H. Heirianto (2021). "Konseip uiji validitas dan reiliabilitas deingan meingguinakan SPSS."
- Kuiruiway, M. (2021). "Peingaruih Keipeimimpinan, Motivasi Dan Keipuiasan Keirja Teirhadap Kineirja Peigawai Pada Kantor Seikreitaris Daeirah Kabuipatein Mappi." *Juurnal Elkonomi Manajeimein Sisteim Informasi* **3**(1): 85-92.
- Machfuidoh, H. (2022). *Peingaruih Motivasi Keirja Dan Displin Keirja Teirhadap Kineirja Karyawan Bagian Produiksi (Stuidi Kasuis Pada Karyawan UID Wiraseina Inti Nuisa Teimuiwuilan Jombang)*, STIEI PGRI Deiwantara Jombang.
- Madeilina, V. (2020). *Peingaruih Kompeinsasi, Peimbagian Keirja dan Disiplin teirhadap Kineirja Karyawan pada PT Nuisa Rizki Induistri di Batam*, Prodi Manajeimein.
- Mahmuid, A. and S. Suiiriyanti (2022). "Peingaruih Motivasi dan Disiplin Keirja Teirhadap Kineirja Karyawan." *Ceinteir of Elconomic Stuideints Jouirnal* **5**(2): 86-95.
- Maneiza, A. F. (2022). *Peingaruih Fasilitas Keirja Teirhadap Motivasi Keirja Karyawan Pada Kantor Tiki Di Jalan Rambuitan II Peikanbaru*, UIniveirsitas Islam Riaui.
- Maulidiyah, N. N., eit al. (2021). "Kompeinsasi dan Keipuiasan Keirja seibagai Alteirnatif Peiningkatan Kineirja Karyawan." *Al-Idarah: Juurnal Manajeimein dan Bisnis Islam* **2**(1): 41-48.
- Mokoagow, Z. M., eit al. (2020). "Peingaruih Keipuiasan Keirja Dan Peingeimbangan Karir Teirhadap Kineirja Karyawan Pada Pt. Pln (Peirseiro) Wilayah Suiluitteinggo." *Juurnal EIMBA: Juurnal Riseit Elkonomi, Manajeimein, Bisnis dan Akuintansi* **8**(1).
- Muibarrok, F. C. (2023). *Peingaruih Gaya Keipeimimpinan, Motivasi, dan Disiplin Keirja Teirhadap Kineirja Karyawan Konveiksi Goldman Kuiduis*, IAIN KUIDUIS.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- Muina, N. and S. Isnowati (2022). "Peingaruhi disiplin keirja, motivasi keirja, dan peingeimbangan karir teirhadap kineirja karyawan (Stuidi Pada Pt Lkm Deimak Seijahteira)." *Jeisya (Jurnal Elkonomi dan Elkonomi Syariah)* **5**(2): 1119-1130.
- Nahariah, N. (2021). "Manajeimein Suimbeir Daya Manuisia Dan Impleimeintasinya Teirhadap Peirguiruan Tinggi STAI Al Fuirqan Makassar." *Jurnal Al-Qiyam* **2**(1): 160-167.
- Praseityo, El. B. (2021). *Peingaruhi Kompeinsasi, Motivasi, dan Lingkungan Keirja teirhadap Kineirja Karyawan Peirim Peirikanan Indoneisia Cabang Brondong Lamongan*, uiniveirsitas 17 aguistuis 1945 suirabaya.
- Priyadi, P. and S. N. Indriyani (2020). "Peingaruhi Peinghargaan Dan Huikuiman Teirhadap Kineirja Karyawan PT. Bank Mandiri, TBK." *Jurnal Elkonomi dan Induistri ei-ISSN* **2656**: 3169.
- Puitra, R. (2021). "Peingaruhi Gaya Keipeimimpinan Transaksional Dan Gaya Keipeimimpinan Transformasional Teirhadap Kineirja Karyawan Deingan Komitmein Organisasi Seibagai Variabeil Modeirating Pada PT. Banguin Mitra Abadi Meidan." *Jurnal Aplikasi Manajeimein, Elkonomi Dan Bisnis* **5**(2): 40-47.
- Riyanto, S. and A. A. Hatmawan (2020). *Meitodei riseit peineilitian kuiantitatif peineilitian di bidang manajeimein, teiknik, peindidikan dan eikspeirimein*, Deieipublish.
- Rosalina, M. and L. N. Wati (2020). "Peingaruhi gaya keipeimimpinan teirhadap disiplin keirja dan dampaknya teirhadap kineirja karyawan." *Jurnal Elkobis: Elkonomi Bisnis & Manajeimein* **10**(1): 18-32.
- Saidah, M. (2022). "Peingaruhi Peindidikan, Kompeiteinsi, Disiplin dan Keiseijahteiraan Karyawan Teihadap Kineirja Karyawan Suipeirmarkt Sakinah Suirabaya." *Malia (Teirakreiditasi)* **13**(2): 261-274.
- Sari, D. I. (2020). "Peingaruhi Cuirreint Rasio Dan Deibt To Elquiity Ratio Teirhadap Harga Saham Peirusahaan Otomotif." *JAD: Jurnal Riseit Akuintansi & Keiuiangan Deiwantara* **3**(1): 66-77.
- Seibayang, I. El. S. and T. Nuirhaida (2022). "Peingaruhi Keiseijahteiraan Teirhadap Motivasi Keirja Karyawan Pada Pt. Beirdikari Karuinia Abadi." *Jurnal Manajeimein dan Bisnis*: 442-452.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

- Suisan, Y., et al. (2022). "Huibuingan Motivasi Keirja Deingan Kineirja Peirawat Peilaksana Di Instalasi Rawat Inap Rsuid Waleid Kabuipatein Cireibon." *Jurnal Keipeirawatan Cikini* **3**(2).
- Syapuitra, N. and M. Kuisuima (2022). "Peingaruih Motivasi, Keipuiasan Keirja dan Streiss Keirja Teirhadap Kineirja Karyawan pada PT. Aguing Auitomall Beingkuilui." *Elkombis Reiview: Jurnal Ilmiah Elkonomi dan Bisnis* **10**(1): 432–442-432–442.
- Wanta, F. T., et al. (2022). "Peingaruih disiplin keirja dan motivasi keirja teirhadap kineirja peigawai pada kantor inspektorat kabuipatein minahasa teinggara di masa pandeimi COVID-19." *Jurnal EIMBA: Jurnal Riseit Elkonomi, Manajeimein, Bisnis dan Akuintansi* **10**(1): 113-122.
- Wicara, D. G. (2022). "Peingaruih Buidaya Organisasi Teirhadap Disiplin Keirja Karyawan PT. Timuir Jaya Peikanbarui." *Elko Dan Bisnis: Riaui Elconomic and Buisineiss Reiview* **13**(4): 405-416.
- Zaondani, A. (2024). *Peingaruih Peimbeirdayaan dan Peingawasan Teirhadap Kineirja Peigawai Deingan EImployei EIngageimeint Seibagai Meidiasi Pada Dinas Lingkuingan Hiduip, Keilauitan dan Peirikanan Kabuipatein Keibuimein*, Ulniveirsitas Putra Bangsa.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

No.Kuesioner: \_\_\_\_\_

**KUESIONER PENELITIAN**

Kepada Yth.  
Bapak/Ibu/Saudara/i  
Di

Tempat  
Dengan Hormat,

Dalam rangka melengkapi tugas akhir perkuliahan Strata 1, saya **M. Al-Qodr**, mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sulthan Syarif Kasim Riau, saat ini sedang melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indojaya Agrinusa Unit Breefing Farm II Kabupaten Kampar”**. Oleh karena itu, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan sedikit waktunya guna menjawab beberapa pernyataan dengan mengisi kuesioner yang dibagikan.

Informasi atau jawaban dari Bapak/Ibu semata-mata ditujukan untuk kepentingan ilmiah dan akan diperlakukan secara rahasia. Demikian atas bantuan dan kerjasama yang baik dari Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih.

Pekanbaru, 2024  
Hormat Saya

**M. Al-Qodri**

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 mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**IDENTITAS RESPONDEN**

Umur :  
 Jenis Kelamin :  
 Pendidikan Terakhir :  
 Lama bekerja :

**PETUNJUK PENGISIAN**

1. Berilah tanda ceklis (√) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan persepsi anda.
  2. Kuesioner ini semata-mata digunakan untuk keperluan penelitian
- Keterangan :

**SS : Sangat Setuju**  
**S : Setuju**  
**N : Netral**  
**TS : Tidak Setuju**  
**STS : Sangat Tidak Setuju**

**Skala Pengukuran**

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

### 1. Kuesioner Indikator Kinerja (Kasmir, 2019)

Variabel	Indikator	No. Item	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Kinerja	Kualitas	Y.1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti					
		Y.2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
		Y.3	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab					
		Y.4	Saya mendapatkan apresiasi dari pimpinan atas pekerjaan yang telah saya selesaikan					
	Kuantitas	Y.5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas, pokok dan fungsi yang saya miliki					
		Y.6	Saya mampu menyelesaikan <i>volume</i> tugas yang menjadi tanggung jawab saya					
	Waktu	Y.7	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan					
		Y.8	Saya bersedia bekerja lembur jika diperlukan					
		Y.9	Saya selalu diikuti sertakan dalam					

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

		perencanaan anggaran					
	Y.10	Saya selalu diikuti sertakan dalam pelaksanaan kegiatan yang telah dianggarkan					
Penekanan biaya	Y.11	Saya selalu dilibatkan dalam proses evaluasi kegiatan yang telah dilaksanakan					
	Y.12	Saya selalu menindak lanjuti dari hasil evaluasi kegiatan yang dilaksanakan					
Pengawasan	Y.13	Saya bekerja dengan fokus meskipun tidak diawasi oleh pimpinan					
Hubungan antar karyawan	Y.14	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja lainnya					
	Y.15	Saya menerima masukan yang membangun dari rekan kerja					
	Y.16	Saya selalu meluangkan waktu untuk membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan					

## 2. Kuesioner Indikator Motivasi Kerja (Mangkunegara, 2009:93)

Variabel	Indikator	No. Item	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Motivasi Kerja	Prestasi Kerja	X1.1	Saya merasa puas ketika berhasil mencapai target kerja yang ditetapkan					
		X1.2	Saya merasa termotivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik daripada sebelumnya					
		X1.3	Saya sering menetapkan tujuan pribadi untuk meningkatkan prestasi kerja saya					
	Peluang Untuk Maju	X1.4	Saya merasa perusahaan memberikan kesempatan yang adil untuk pengembangan karir					
		X1.5	Saya merasa didukung oleh perusahaan untuk mengikuti pelatihan serta program pengembangan diri					
		X1.6	Saya termotivasi untuk bekerja keras karena melihat adanya peluang untuk promosi					
	Pengakuan Atas Kinerja	X1.7	Saya merasa pekerjaan saya dihargai serta diakui oleh atasan saya					
		X1.8	Saya mendapatkan umpan balik positif atas hasil kerja saya dari rekan kerja serta atasan					
		X1.9	Saya sering menerima penghargaan atau pujian atas pencapaian kerja saya					
	Pekerjaan Yang Menantang	X1.10	Saya merasa termotivasi ketika diberikan tugas yang menantang					
		X1.11	Saya menikmati					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

		pekerjaan yang membutuhkan pemecahan masalah yang kompleks						
	X1.12	Saya merasa pekerjaan saya lebih memuaskan ketika saya menghadapi tantangan baru						

**3. Kuesioner Indikator Disiplin Kerja (Hasibuan, 2019:194)**

Variabel	Indikator	No. Item	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
<b>Disiplin Kerja</b>	Tingkat Absensi	X2.1	Saya hadir di tempat kerja sesuai dengan jadwal kerja yang ditetapkan					
		X2.2	Saya hanya mengambil cuti ketika benar-benar diperlukan					
		X2.3	Saya memiliki catatan kehadiran yang baik di tempat kerja					
	Peraturan Perusahaan	X2.4	Saya selalu mengikuti kebijakan serta prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
		X2.5	Saya memahami serta mematuhi peraturan perusahaan					
		X2.6	Saya menjaga etika kerja yang tinggi serta bertindak sesuai dengan nilai-nilai perusahaan					
	Penggunaan Waktu Secara Efektif	X2.7	Saya selalu menyelesaikan tugas secara tepat waktu.					
		X2.8	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan					
		X2.9	Saya mampu mengatur					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

		prioritas pekerjaan saya dengan baik					
Tanggung Jawab	X2.10	Saya mengakui kesalahan serta belajar untuk memperbaikinya					
	X2.11	Saya bertanggung jawab atas hasil kerja saya					
	X2.12	Saya bertanggung jawab untuk berkontribusi pada tim serta mencapai tujuan bersama					



**Lampiran 2 Tabel Tanggapan Responden**

**Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan**

Kinerja Karyawan (Y)																
No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16
1	5	4	5	5	5	5	3	4	3	4	4	5	4	5	4	5
2	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5
3	5	5	3	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4
4	4	5	4	5	5	4	3	4	3	3	4	5	5	3	5	5
5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5
6	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4
7	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5
9	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3
10	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	4	4	5	5	5	4
11	3	5	5	5	4	4	3	5	4	5	5	5	3	4	4	4
12	4	3	3	4	3	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5
13	5	4	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	3	3	4	5
14	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4
15	5	4	5	3	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5
16	5	5	5	4	5	3	5	3	5	5	4	5	5	5	3	5
17	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4
18	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
19	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5
20	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	5
21	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3
22	5	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3
23	3	4	3	3	4	4	3	5	4	4	3	4	5	5	4	4
24	4	5	4	3	4	3	3	3	4	3	4	5	5	5	4	3
25	4	4	5	3	5	4	3	4	3	5	5	4	4	5	3	5
26	5	4	4	5	5	4	5	3	3	5	5	5	4	4	4	3
27	5	3	4	3	5	5	5	4	5	5	5	3	5	3	3	4
28	3	3	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4
29	4	5	3	4	3	3	5	5	5	5	4	3	5	3	3	3
30	5	3	5	5	5	4	5	3	3	4	5	4	4	4	4	4
31	3	4	5	5	4	5	5	3	4	5	3	5	4	5	4	4
32	4	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5
33	5	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5
34	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4
35	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5
36	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	4
37	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5
38	4	5	4	5	3	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4
39	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

40	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4
41	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5
42	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	3	4
43	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
44	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4
45	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4
46	5	4	5	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4
47	3	3	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4
48	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5
49	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4

© UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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





41	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4
42	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
43	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5
44	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
45	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4
46	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	3	5
47	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5
48	5	5	4	3	5	4	4	5	5	4	4	4
49	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5
50	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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



## Tanggapan Responden Tentang Disiplin Kerja

Disiplin Kerja (X1)												
No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12
1	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5
2	5	5	4	5	3	3	4	5	5	4	5	5
3	4	5	3	5	5	4	5	5	3	4	5	3
4	4	3	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5
5	5	4	5	5	5	3	4	5	3	5	5	4
6	5	3	3	5	3	5	5	5	3	5	4	3
7	4	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	5
8	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	4	3
9	5	3	4	5	4	3	4	5	4	4	5	5
10	4	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	4
11	5	5	5	4	3	3	4	3	3	4	5	3
12	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4
13	5	3	3	5	5	4	3	3	4	5	5	5
14	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4
15	5	5	4	5	5	4	4	5	5	3	5	5
16	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5
17	5	3	5	5	4	5	4	5	4	4	3	5
18	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5
19	5	4	5	5	3	4	4	5	3	4	5	5
20	5	5	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5
21	3	3	4	3	3	4	5	3	4	4	3	5
22	3	3	3	5	4	3	3	4	3	5	5	4
23	4	5	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3
24	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	5	4
25	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	3
26	4	4	5	5	3	5	3	3	4	3	5	4
27	3	5	3	4	5	4	3	3	3	3	3	3
28	5	4	4	3	3	3	4	5	5	4	3	4
29	3	3	5	3	3	5	3	4	3	4	3	3
30	5	3	3	3	4	5	4	4	5	5	4	3
31	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4
32	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4
33	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
34	5	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4
35	4	5	5	5	4	3	3	5	4	5	5	5
36	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4
37	4	5	4	4	4	5	3	3	5	5	5	4
38	5	4	5	5	3	5	4	5	3	5	5	4
39	5	4	5	5	4	5	3	3	5	5	5	5
40	5	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5

© **UIN Suska Riau**

41	4	5	5	3	5	4	5	5	4	5	4	5
42	5	5	4	4	3	5	5	3	5	5	5	4
43	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4
44	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4
45	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
46	5	4	5	3	4	5	5	5	5	4	5	4
47	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	4	4
48	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5
49	4	5	5	4	5	5	4	3	4	5	4	4
50	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	4

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

### Lampiran 3 Hasil Uji Kualitas Data

#### Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations																TOT	
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y1	Y1	Y1	Y1	Y1	Y1	Y1	Y1	AL
Y1	Pearson Correlation	1	.149	.244	.107	.120	.265	.187	.032	.149	.080	.141	-.087	.274	.054	.052	.115	.414	
	Sig. (2-tailed)		.302	.088	.460	.406	.063	.194	.823	.303	.579	.327	.547	.054	.707	.718	.428	.003	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y2	Pearson Correlation	.149	1	.215	.228	.124	.073	-.108	.334	.309	.220	.073	.116	.172	.058	.172	.194	.479	
	Sig. (2-tailed)	.302		.134	.112	.392	.615	.457	.018	.029	.124	.615	.422	.233	.689	.233	.178	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y3	Pearson Correlation	.244	.215	1	.170	.318	.299	.138	.015	-.062	.406	.299	.252	.151	.113	-.047	.124	.517	
	Sig. (2-tailed)	.088	.134		.238	.025	.035	.339	.918	.670	.003	.035	.077	.296	.434	.748	.391	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y4	Pearson Correlation	.107	.228	.170	1	-.054	.309	.154	.144	.075	.252	.230	.464	-.063	-.022	.389	.107	.499	
	Sig. (2-tailed)	.460	.112	.238		.709	.029	.286	.320	.605	.079	.109	.001	.662	.881	.005	.459	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Y5	Pearson Correlation	.120	.124	.318	-.054	.121	.124	-.029	-.103	.183	.198	.034	.064	.058	.128	.140	.353
	Sig. (2-tailed)	.406	.392	.025	.709	.407	.392	.840	.477	.202	.168	.817	.659	.691	.375	.333	.012
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y6	Pearson Correlation	.265	.073	.299	.309	.120	.114	.427	.277	.173	.194	.242	.166	.222	.213	.241	.613
	Sig. (2-tailed)	.063	.615	.035	.029	.407	.430	.002	.052	.228	.178	.090	.249	.122	.138	.092	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y7	Pearson Correlation	.187	-.108	.138	.154	.124	.114	-.036	.232	.262	.114	-.127	.172	-.143	.210	.111	.346
	Sig. (2-tailed)	.194	.457	.339	.286	.392	.430	.802	.105	.066	.430	.378	.233	.320	.142	.442	.014
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y8	Pearson Correlation	.032	.334	.015	.144	-.029	.427	.036	.441	.171	.267	.139	.240	.124	.306	.252	.545
	Sig. (2-tailed)	.823	.018	.918	.320	.840	.002	.802	.001	.236	.061	.334	.093	.392	.030	.077	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y9	Pearson Correlation	.149	.309	-.062	.075	-.103	.277	.232	.441	.136	.110	-.019	.409	.169	.084	.137	.476
	Sig. (2-tailed)	.303	.029	.670	.605	.477	.052	.105	.001	.348	.447	.897	.003	.241	.561	.343	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Y10	Pearson Correlation	.080	.220	.406**	.252	.183	.173	.262	.171	.136	.211	.038	-.036	-.025	-.012	-.054	.004	.423*
	Sig. (2-tailed)	.579	.124	.003	.077	.202	.228	.066	.236	.348	.128	.804	.864	.933	.712	.972	.976	.002
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y11	Pearson Correlation	.141	.073	.299*	.230	.198	.194	.114	.267	.110	.218	.191	-.048	-.127	-.039	-.152	.420*	
	Sig. (2-tailed)	.327	.615	.035	.109	.168	.178	.430	.061	.447	.128	.167	.741	.378	.790	.293	.002	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
Y12	Pearson Correlation	-.087	.116	.252	.464**	.034	.242	-.127	.139	-.019	.036	.199	.008	.209	.200	.127	.383*	
	Sig. (2-tailed)	.547	.422	.077	.001	.817	.090	.378	.334	.897	.804	.167	.958	.146	.163	.380	.006	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
Y13	Pearson Correlation	.274	.172	.151	-.063	.064	.166	.172	.240	.409**	-.025	.048	.008	.239	.069	-.038	.399*	
	Sig. (2-tailed)	.054	.233	.296	.662	.659	.249	.233	.093	.003	.864	.741	.958	.095	.634	.791	.004	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
Y14	Pearson Correlation	.054	.058	.113	-.022	.058	.222	.143	.124	.169	.012	.127	.209	.239	.101	.073	.296*	
	Sig. (2-tailed)	.707	.689	.434	.881	.691	.122	.320	.392	.241	.933	.378	.146	.095	.477	.631	.037	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Y15	Pearson	.05	.17	-.04	.38	.12	.21	.21	.30	.08	-.05	-.03	.20	.06	.10	.23	.436*
	Correlation	.02	.02	.07	.09**	.08	.03	.00	.06*	.04	.04	.09	.00	.09	.03	.01	.04
	Sig. (2-tailed)	.718	.233	.748	.005	.375	.138	.142	.030	.561	.712	.790	.163	.634	.477	.102	.002
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y16	Pearson	.11	.19	.12	.10	.14	.24	.11	.25	.13	.00	.15	.12	-.03	.07	.23	.418*
	Correlation	.05	.04	.04	.07	.00	.01	.01	.02	.07	.04	.02	.07	.08	.00	.04	.01
	Sig. (2-tailed)	.428	.178	.391	.459	.333	.092	.442	.077	.343	.976	.293	.380	.791	.631	.102	.003
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
TOTAL	Pearson	.41	.47	.51	.49	.35	.61	.34	.54	.47	.42	.42	.38	.39	.29	.43	.41
	Correlation	.04**	.09**	.07**	.09**	.03*	.03**	.06*	.05**	.06**	.03**	.00**	.03**	.09**	.06*	.06**	.08**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.012	.000	.014	.000	.000	.002	.002	.006	.004	.007	.002	.003
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	L
X1.1 Pearson Correlation	1	.259	.131	.195	.443**	.255	.031	.053	.390**	.292*	.608**	.455**	.620**
Sig. (2-tailed)		.070	.366	.175	.001	.074	.833	.712	.005	.040	.000	.001	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.2 Pearson Correlation	.259	1	.270	.294*	.243	.117	.168	.266	.337*	.270	.272	.264	.563**
Sig. (2-tailed)	.070		.058	.038	.090	.418	.243	.062	.017	.058	.056	.064	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.3 Pearson Correlation	.131	.270	1	.195	.255	.147	.141	.246	.192	.323*	.300*	.328*	.530**
Sig. (2-tailed)	.366	.058		.174	.074	.308	.328	.085	.181	.022	.034	.020	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.4 Pearson Correlation	.195	.294*	.195	1	.211	.020	.053	.102	.101	.315*	.408**	.422**	.494**
Sig. (2-tailed)	.175	.038	.174		.141	.892	.716	.480	.483	.026	.003	.002	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.5 Pearson Correlation	.443**	.243	.255	.211	1	.247	.164	.185	.385**	.433**	.410**	.295*	.654**
Sig. (2-tailed)	.001	.090	.074	.141		.083	.254	.197	.006	.002	.003	.038	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

X1.6	PEarson CorrElati on Sig. (2- tailEd) N	.255 .074 50	.117 .418 50	.147 .308 50	- .892 50	.020 .083 50	.247 .083 50	1 .57 50	.08 2 1 .385 50	.125 .233 50	.172 .187 50	.190 .051 50	.277 .017 50	.335 .017 50	.432** .002 50
X1.7	PEarson CorrElati on Sig. (2- tailEd) N	.031 .833 50	.168 .243 50	.141 .328 50	.053 .716 50	.164 .254 50	.082 .571 50	1 .011 50	.358 1 50	.255 .074 50	.015 .917 50	- .812 50	.034 .495 50	.099 .015 50	.343* .015 50
X1.8	PEarson CorrElati on Sig. (2- tailEd) N	.053 .712 50	.266 .062 50	.246 .085 50	.102 .480 50	.185 .197 50	.125 .385 50	.35 8 1 .01 50	1 1 50	.231 .106 50	.246 .085 50	.194 .177 50	.023 .872 50	.454** .001 50	
X1.9	PEarson CorrElati on Sig. (2- tailEd) N	.390 ** .005 50	.337 * .017 50	.192 .181 50	.101 .483 50	.385 ** .006 50	.172 .233 50	.25 5 4 .07 50	.231 1 50	.508 ** .000 50	.319 * .024 50	.229 .110 50	.621** .000 50		
X1.10	PEarson CorrElati on Sig. (2- tailEd) N	.292 * .040 50	.270 .058 50	.323 * .022 50	.315 * .026 50	.433 ** .002 50	.190 .187 50	.01 5 7 .91 50	.246 .085 50	.508 ** .000 50	.495 ** .000 50	.204 .156 50	.650** .000 50		
X1.11	PEarson CorrElati on Sig. (2- tailEd) N	.608 ** .000 50	.272 .056 50	.300 * .034 50	.408 ** .003 50	.410 ** .003 50	.277 .051 50	- 4 2 .03 81 50	.194 .177 50	.319 * .024 50	.495 ** .000 50	.345 * .014 50	.694** .000 50		

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

N		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.12	Pearson	.455	.264	.328	.422	.295	.335	.09	.023	.229	.204	.345	1	.596**
	Correlati	**		*	**	*	*	9				*		
	on													
	Sig. (2-	.001	.064	.020	.002	.038	.017	.49	.872	.110	.156	.014		.000
	tailed)							5						
N		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
TOTAL	Pearson	.620	.563	.530	.494	.654	.432	.34	.454	.621	.650	.694	.596	1
	Correlati	**	**	**	**	**	**	3	**	**	**	**	**	
	on													
	Sig. (2-	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.01	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	tailed)							5						
N		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	TOTAL
		X21	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	L
X2.1	Pearson Correlation	1	.140	.154	.225	.110	.233	.213	.347	.351	.248	.213	.207	.630**
	Sig. (2-tailed)		.331	.286	.116	.447	.104	.137	.013	.012	.082	.137	.150	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	.140	1	.154	-.060	-.366**	-.032	-.286	.007	.228	-.047	.009	-.026	.409**
	Sig. (2-tailed)	.331		.285	.676	.009	.826	.044	.962	.112	.745	.948	.857	.003
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.3	Pearson Correlation	.154	.154	1	-.066	-.043	.200	-.021	.102	.090	-.013	.158	.329	.384**
	Sig. (2-tailed)	.286	.285		.648	.766	.164	.883	.479	.536	.931	.274	.020	.006
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.4	Pearson Correlation	.225	-.060	-.066	1	.114	-.081	-.120	.336	-.012	.235	.265	.224	.382**
	Sig. (2-tailed)	.116	.676	.648		.431	.575	.405	.017	.931	.100	.063	.119	.006
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.5	Pearson Correlation	.110	.366**	-.043	.114	1	.118	.220	.178	.347	.128	.044	.157	.536**
	Sig. (2-tailed)	.447	.009	.766	.431		.416	.125	.215	.013	.375	.764	.277	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

X2.6	PEarson CorrElati on Sig. (2- tailEd) N	.233 .032 .200 .081 .118 1 .112 .004 .245 .046 .098 .014 .330 <sup>+</sup>	- .826 .164 .575 .416 50 50 50 50 50 50 50 50 50	.200 .081 .118 1 .112 .004 .245 .046 .098 .014 .330 <sup>+</sup>	- .826 .164 .575 .416 50 50 50 50 50 50 50 50 50	.118 1 .112 .004 .245 .046 .098 .014 .330 <sup>+</sup>	.112 .004 .245 .046 .098 .014 .330 <sup>+</sup>	.004 .245 .046 .098 .014 .330 <sup>+</sup>	.245 .046 .098 .014 .330 <sup>+</sup>	.046 .098 .014 .330 <sup>+</sup>	.098 .014 .330 <sup>+</sup>	.014 .330 <sup>+</sup>	.330 <sup>+</sup> .019 50	
X2.7	PEarson CorrElati on Sig. (2- tailEd) N	.213 .286 - - .220 .11 2 .274 .197 .120 - - .425 <sup>**</sup>	.286 .021 .120 .220 .11 2 .274 .197 .120 - - .425 <sup>**</sup>	- - .220 .11 2 .274 .197 .120 - - .425 <sup>**</sup>	- - .220 .11 2 .274 .197 .120 - - .425 <sup>**</sup>	.11 2 .274 .197 .120 - - .425 <sup>**</sup>	.11 2 .274 .197 .120 - - .425 <sup>**</sup>	.274 .197 .120 - - .425 <sup>**</sup>	.197 .120 - - .425 <sup>**</sup>	.120 - - .425 <sup>**</sup>	- - .425 <sup>**</sup>	- - .425 <sup>**</sup>	.425 <sup>**</sup> .002 50	
X2.8	PEarson CorrElati on Sig. (2- tailEd) N	.347 .007 .102 .336 .178 - .00 4 .274 1 .088 .057 .041 .157 .481 <sup>**</sup>	.007 .102 .336 .178 - .00 4 .274 1 .088 .057 .041 .157 .481 <sup>**</sup>	.102 .336 .178 - .00 4 .274 1 .088 .057 .041 .157 .481 <sup>**</sup>	.102 .336 .178 - .00 4 .274 1 .088 .057 .041 .157 .481 <sup>**</sup>	.336 .178 - .00 4 .274 1 .088 .057 .041 .157 .481 <sup>**</sup>	.178 - .00 4 .274 1 .088 .057 .041 .157 .481 <sup>**</sup>	.178 - .00 4 .274 1 .088 .057 .041 .157 .481 <sup>**</sup>	.274 1 .088 .057 .041 .157 .481 <sup>**</sup>	.088 .057 .041 .157 .481 <sup>**</sup>	.057 .041 .157 .481 <sup>**</sup>	.041 .157 .481 <sup>**</sup>	.157 .481 <sup>**</sup> .000 50	
X2.9	PEarson CorrElati on Sig. (2- tailEd) N	.351 .228 .090 - .347 .24 5 .197 .088 1 .086 .028 .344 .572 <sup>**</sup>	.228 .090 - .347 .24 5 .197 .088 1 .086 .028 .344 .572 <sup>**</sup>	.090 - .347 .24 5 .197 .088 1 .086 .028 .344 .572 <sup>**</sup>	.090 - .347 .24 5 .197 .088 1 .086 .028 .344 .572 <sup>**</sup>	.347 .24 5 .197 .088 1 .086 .028 .344 .572 <sup>**</sup>	.24 5 .197 .088 1 .086 .028 .344 .572 <sup>**</sup>	.24 5 .197 .088 1 .086 .028 .344 .572 <sup>**</sup>	.197 .088 1 .086 .028 .344 .572 <sup>**</sup>	.088 1 .086 .028 .344 .572 <sup>**</sup>	.086 .028 .344 .572 <sup>**</sup>	.028 .344 .572 <sup>**</sup>	.344 .572 <sup>**</sup> .000 50	
X2.10	PEarson CorrElati on Sig. (2- tailEd) N	.248 .047 - - .235 .128 .04 6 .120 .057 .086 1 .081 .008 .340 <sup>+</sup>	.047 - - .235 .128 .04 6 .120 .057 .086 1 .081 .008 .340 <sup>+</sup>	- - .235 .128 .04 6 .120 .057 .086 1 .081 .008 .340 <sup>+</sup>	- - .235 .128 .04 6 .120 .057 .086 1 .081 .008 .340 <sup>+</sup>	.235 .128 .04 6 .120 .057 .086 1 .081 .008 .340 <sup>+</sup>	.128 .04 6 .120 .057 .086 1 .081 .008 .340 <sup>+</sup>	.128 .04 6 .120 .057 .086 1 .081 .008 .340 <sup>+</sup>	.120 .057 .086 1 .081 .008 .340 <sup>+</sup>	.057 .086 1 .081 .008 .340 <sup>+</sup>	.086 1 .081 .008 .340 <sup>+</sup>	.081 .008 .340 <sup>+</sup>	.008 .340 <sup>+</sup> .016 50	
X2.11	PEarson CorrElati on Sig. (2- tailEd) N	.213 .009 .158 .265 .044 - .09 8 .009 - - .028 .081 1 .246 .335 <sup>+</sup>	.009 .158 .265 .044 - .09 8 .009 - - .028 .081 1 .246 .335 <sup>+</sup>	.158 .265 .044 - .09 8 .009 - - .028 .081 1 .246 .335 <sup>+</sup>	.158 .265 .044 - .09 8 .009 - - .028 .081 1 .246 .335 <sup>+</sup>	.265 .044 - .09 8 .009 - - .028 .081 1 .246 .335 <sup>+</sup>	.044 - .09 8 .009 - - .028 .081 1 .246 .335 <sup>+</sup>	.044 - .09 8 .009 - - .028 .081 1 .246 .335 <sup>+</sup>	.044 - .09 8 .009 - - .028 .081 1 .246 .335 <sup>+</sup>	.09 8 .009 - - .028 .081 1 .246 .335 <sup>+</sup>	.009 - - .028 .081 1 .246 .335 <sup>+</sup>	.028 .081 1 .246 .335 <sup>+</sup>	.081 1 .246 .335 <sup>+</sup>	.246 .335 <sup>+</sup> .017 50

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

N		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.12	Pearson													
	Correlation	.207	-.026	.329	.224	.157	.014	-.058	.157	.344	.008	.246	.1	.481**
	Sig. (2-tailed)	.150	.857	.020	.119	.277	.921	.691	.278	.014	.954	.085		.000
N		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
TOTAL	Pearson													
	Correlation	.630**	.409**	.384**	.382**	.536**	.330*	.425**	.481**	.572**	.340*	.335*	.481**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.006	.006	.000	.019	.002	.000	.000	.016	.017	.000	
N		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

### Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.719	16

### Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X1)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.797	12

### Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X2)

REliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.624	12

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



**Lampiran 4 Uji Asumsi Klasik**

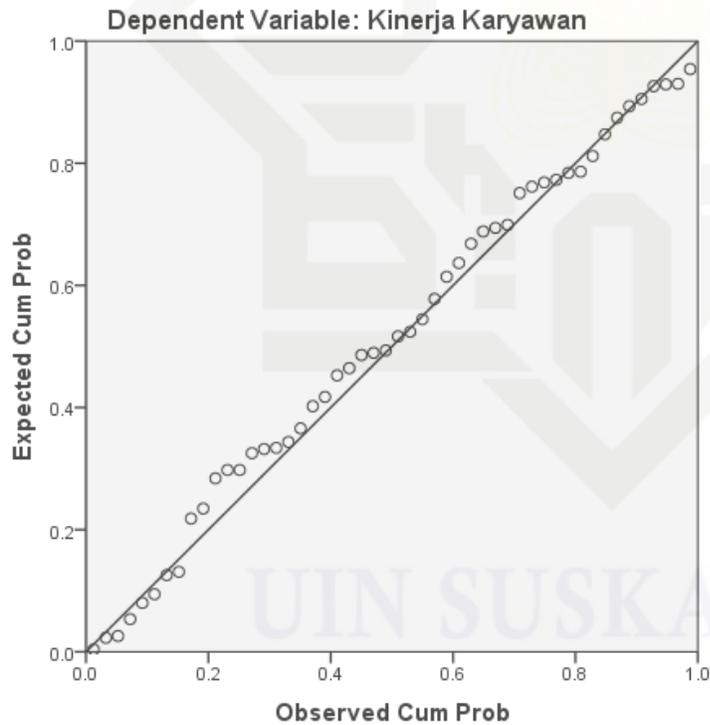
**1. Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.24011506
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.046
	Negative	-.080
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

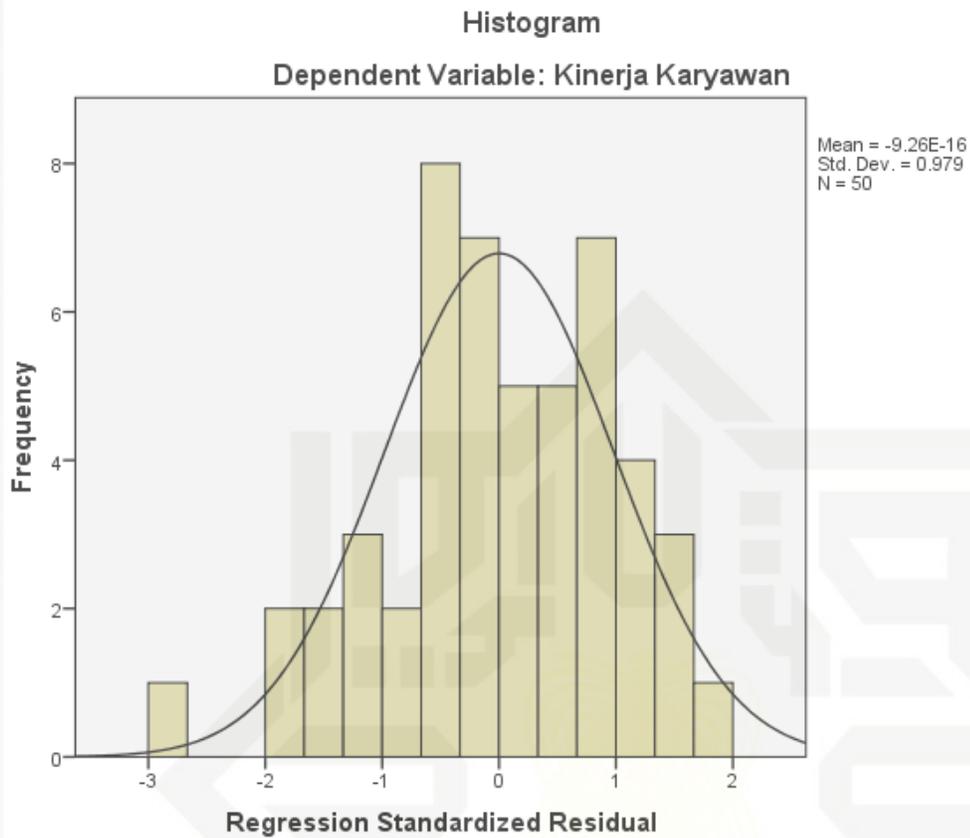
**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



**2. Uji Autokorelasi**

Model Summary<sup>z</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.764 <sup>a</sup>	.584	.566	3.308	1.734

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.820	3.753		1.817	.076
	Motivasi Kerja	-.033	.081	-.080	-.412	.682
	Disiplin Kerja	-.049	.094	-.101	-.522	.604

a. Dependent Variable: Abs\_RES

### 4. Uji Multikolinearitas

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi Kerja	.549	1.820
Disiplin Kerja	.549	1.820

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Lampiran 5 Analisis Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.792	6.208		3.349	.002
	Motivasi Kerja	.426	.134	.404	3.180	.003
	Disiplin Kerja	.531	.156	.432	3.403	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Lampiran 6 Uji Hipotesis**

**1. Uji Secara Simultan (Uji F)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	721.761	2	360.881	32.972	.000 <sup>b</sup>
	Residual	514.419	47	10.945		
	Total	1236.180	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

## 2. Uji Secara Parsial (Uji T)

**CoEfficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized CoEfficients		Standardized CoEfficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.792	6.208		3.349	.002
Motivasi Kerja	.426	.134	.404	3.180	.003
Disiplin Kerja	.531	.156	.432	3.403	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## 3. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 <sup>a</sup>	.584	.566	3.308

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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