

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. RIAU MAS BERSAUDARA
PEKANBARU**

SKRIPSI



OLEH

RAHMAD RIZANDA
NIM 11970115052

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumbernya.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 : RAHMAD RIZANDA
 NIM : 11970115052
 PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : XI (SEBELAS)
 JUDUL : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN
 KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
 RIAU MAS BERSAUDARA PEKANBARU

DISETUJUI OLEH :

PEMBIMBING

NURLASERA, SE, M.Si
 NIP. 197306012007102003

MENGETAHUI :

KETUA PROGRAM STUDI
 SI MANAJEMEN

ASTUTI MEFLINDA, SE, MM
 NIP. 197205132007012018



DEKAN
Dr. H. MAHYARNI, S.E., MM
 NIP. 19700826 199903 2 001



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

UIN Suska Riau

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : RAHMAD RIZANDA
NIM : 11970115052
JURUSAN : MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. RIAU
 MAS BERSAUDARA PEKANBARU
TANGGAL UJIAN : 7 OKTOBER 2024

TIM PENGUJI

Ketua Penguji
 Astuti Meflinda, SE, MM

(Signature)
 ARS

Sekretaris
 Ari Nur Wahidah, SE, MM

Penguji I
 Dr. Mulia Sosiadi, SE, MM.Ak

(Signature)
 Syai

Penguji II
 Sahwitri Triandani, SE, M.Si

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

UIN SUSKA RIAU



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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Rahmad Rizanda
 NIM : 11970115052
 Tempat/Tgl. Lahir : Payakumbuh / 14 Desember 1999
 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. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru

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, 25 Juni 2024
 Yang membuat pernyataan



NIM : 11970115052

* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

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



PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. RIAU MAS BERSAUDARA PEKANBARU

RAHMAD RIZANDA

11970115052

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru. Sampel penelitian ini berjumlah 37 orang. Metode analisis data penelitian ini adalah kuantitatif menggunakan regresi linear berganda dan dianalisis dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, akan tetapi disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru. dengan diketahui F hitung sebesar $(7,532) > F \text{ tabel } (3,28)$ dengan signifikan $0,002 < 0,05$, dan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,307 yang berarti variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 30,7% sedangkan sisanya sebesar 69,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan 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 milik UIN Suska Riau
Statistical Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. RIAU MAS BERSAUDARA PEKANBARU

RAHMAD RIZANDA

11970115052

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work motivation (X1) and work discipline (X2) on employee performance (Y) at PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru. Sample in this research totaling 37 people using saturated or census sampling techniques. Analysis method the data in this study is quantitative by using multiple linear regression tests and data were analyzed using the SPSS program. The research results show that it is proven that motivation has a negative effect on employee performance, but work discipline partially effect on employee performance. Simultaneously work motivation and work discipline have a significant influence on employee performance at PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru with it is known that F count is $(7.532) > F$ table (3.28) with a significant $0.002 < 0,05$, and the value coefficient of determination (R square) of 0.307 which means that the work motivation and work discipline variable affect employee performance by $30,7\%$ while remaining $69,3\%$ is influenced by other variable not examined in study.

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

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



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Bersyukur kepada Allah Subbahanna wa ta'ala atas rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru.** Dan sholawat serta salam yang selalu tercurahkan untuk baginda nabi kita Muhammad sholallahualaihi wasalam sebagai tauladan bagi kita semua.

Skripsi ini mengkaji mengenai bagaimana pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan metode regresi linier berganda. Sampel yang terdapat pada penelitian ini adalah karyawan di PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru.

Keberhasilan penyusunan skripsi ini tentunya tidak lepas dari adanya dukungan orang-orang yang disekitar penulis yang senantiasa membantu dan terus memberikan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Maka pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Pertama untuk kedua orang tua yang sangat penulis cintai dan sayangi, penulis berterimakasih kepada ayahanda Nurzamri dan ibunda Elfarina(Almh.) serta adik yang selalu mendoakan dan memberikan semangat untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M. Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Mahyarni, SE, MM. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan Bapak Kamaruddin, S,Sos,M.SI selaku wakil dekan 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.

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

4. Ibu Astuti Meflinda, SE,MM selaku ketua Program Studi S1 Manajemen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Fakhurrozi, SE,MM selaku Sekretaris Program Studi S1 Manajemen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Nurlasera SE,MM selaku Pembimbing skripsi, penulis mengucapkan terimakasih atas semua ilmu dan dukungannya selama penulis bimbingan hingga selesai.
7. Terima kasih kepada Pihak PT, Riau Mas Bersaudara yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.
8. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan doa dan dukungannya demi terselesaikannya skripsi ini.

Pekanbaru, Mei 2024

Penulis,

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

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Sistematika Penulisan	7
BAB II LANDASAN TEORI.....	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.2 Kinerja Karyawan	10
2.2.1 Pengertian Kinerja	10
2.2.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	10
2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	11
2.2.4 Penilaian Kinerja	12
2.2.5 Tujuan Penilaian Kinerja	14
2.3 Motivasi Kerja	15
2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	15
2.3.2 Tujuan Pemberian Motivasi	16
2.3.3 Indikator Motivasi Kerja	16
2.4 Disiplin Kerja.....	18
2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja	18
2.4.2 Tujuan Disiplin Kerja.....	19
2.4.3 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	20
2.4.4 Indikator Disiplin Kerja	22
2.5 Pengaruh Antar Variable	23

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

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

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

2.5.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	23
2.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	23
2.6 Pandangan Islam Terhadap Masalah Penelitian	24
2.6.1 Kinerja Dalam Pandangan Islam	24
2.6.2 Motivasi Dalam Pandangan Islam	24
2.6.3 Disiplin Dalam Pandangan Islam	25
2.7 Penelitian Terdahulu	26
2.8 Kerangka Pemikiran	29
2.9 Definisi Konsep Operasional Variabel	29
2.10 Hipotesis Penelitian	30
BAB III METODE PENELITIAN	32
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	32
3.2 Jenis dan Sumber Data	32
3.3 Teknik Pengumpulan Data	33
3.4 Populasi dan Sampel	34
3.4.1 Populasi	34
3.4.2 Sampel	34
3.5 Metode Analisis Data	35
3.6 Uji Kualitas Data	36
3.7 Uji Asumsi Klasik	37
3.8 Analisis Regresi Linear Berganda	39
3.9 Uji Hipotesis	39
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	42
4.1 Sejarah Berdirinya Perusahaan	42
4.2 Visi Dan Misi PT RIAU MAS BERSAUDARA	43
4.2.1 Visi PT RIAU MAS BERSAUDARA	43
4.2.2 Misi PT RIAU MAS BERSAUDARA	43
4.3 Aktivitas Perusahaan	43
4.4 Struktur Organisasi PT RIAU MAS BERSAUDARA	45

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

4.5	Job Description	46
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		54
5.1	Karakteristik Responden.....	54
5.1.1	Responden Berdasarkan Jenis kelamin	54
5.1.2	Responden Berdasarkan Usia	54
5.1.3	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	55
5.1.4	Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	56
5.2	Deskripsi Variabel Penelitian	56
5.2.1	Variabel Motivasi Kerja	56
5.2.2	Variabel Disiplin Kerja	58
5.2.3	Variabel Kinerja Karyawan.....	60
5.3	Uji Kualitas Data	61
5.3.1	Hasil Uji Validitas Data	61
5.3.2	Hasil Uji Reliabilitas	64
5.4	Uji Asumsi Klasik.....	65
5.4.1	Hasil Uji Normalitas Data	65
5.4.2	Hasil Uji Multikolinearitas.....	67
5.4.3	Hasil uji Heterokedastisitas.....	68
5.4.4	Hasil Uji Autokorelasi.....	69
5.5	Analisis Regresi Linear Berganda	69
5.6	Uji Hipotesis	71
5.6.1	Hasil Uji Parsial	71
5.6.2	Hasil Uji Simultan.....	73
5.6.3	Hasil Uji Koefisien Determinasi	74
5.7	Pembahasan	75
5.7.1	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	75
5.7.2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	75
5.7.3	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	76



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.....	78
6.1	Kesimpulan	78
6.2	Saran	79
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Rekapitulasi Target Produksi.....	2
Tabel 1.2 Data Absensi	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel 2.2 Operasional Variabel.....	30
Tabel 3.1 Kriteria Skor Penelitian	34
Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Usia.....	55
Tabel 5.3 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	55
Tabel 5.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja	56
Tabel 5.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Motivasi Kerja	57
Tabel 5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Disiplin kerja.....	58
Tabel 5.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Kinerja Karyawan.....	60
Tabel 5.8 Uji Validitas	62
Tabel 5.9 Uji Reliabilitas	63
Tabel 5.10 Uji Multikoleniaritas.....	64
Tabel 5.11 Uji Autokorelasi.....	64
Tabel 5.12 Uji Regresi Linear Berganda.....	67
Tabel 5.13 Rekapitulasi Uji Autokorelasi	69
Tabel 5.14 Nilai Koefisien Regresi	70
Tabel 5.15 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)	72
Tabel 5.16 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)	73
Tabel 5.17 Koefisien Determinasi	74

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Riau Mas Bersaudara	46
Gambar 5.1 Uji Normalitas.....	66
Gambar 5.2 Uji Heterokedastisitas	68



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam peningkatan efisiensi dan efektifitas dari sebuah perusahaan yang dijalankan. Keberhasilan oleh perusahaan dipengaruhi oleh sumber daya manusia, karena tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak bisa meraih tujuan perusahaan.

Meningkatnya kinerja karyawan akan berdampak positif bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya, Maka dari itu bagian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dituntut untuk dapat mengelola SDM dengan baik agar dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Karyawan merupakan aset yang sangat penting dalam suatu perusahaan.

Penelitian mengenai kinerja karyawan sudah pernah dilakukan oleh **Hadi dan Julianto(2021)** yang dalam hasil penelitiannya menemukan hasil uji F (Simultan) bahwa secara bersama-sama Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Saudara Jaya Medan Sunggal. disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

(Mangkunegara, 2014:67) mengungkapkan kinerja adalah tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktifitas. Berikut pencapaian target dan realisasi produksi dapat dilihat di Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1 Kinerja Karyawan PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru Tahun 2018-2022

No.	Tahun	Target Produksi Aspal pertahun (Ton)	Realisasi Produksi Pertahun (Ton)	Persentase realisasi (%)
1	2018	22.460	18.650	83,04%
2	2019	19.050	18.565	97,45%
3	2020	14.625	13.585	92,89%
4	2021	29.650	25.550	86,17%
5	2022	31.100	26.650	85,69%

Sumber : PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru

Tabel 1.1 merupakan hasil produksi dari tahun 2018 sampai tahun 2022, yang mana dapat dilihat data produksi PT. Riau Mas bersaudara pada tahun 2018 dapat merealisasikan produksi per tahun sebesar 18.650 ton dengan pencapaian persentase 83,04%. Pada tahun 2019 PT. Riau Mas Bersaudara dapat merealisasikan produksi 18.565 ton dengan pencapaian persentase 97,45% Pada tahun 2020 PT. Riau Mas Bersaudara dapat merealisasikan produksi sebesar 13.585 ton dengan pencapaian persentase 92,89%. Pada tahun 2021 PT. Riau Mas Bersaudara dapat merealisasikan produksi sebesar 25.550 ton dengan pencapaian persentase 86,17%. Dan pada tahun 2022 PT. Riau Mas Bersaudara dapat merealisasikan produksi sebesar 26.650 ton dengan pencapaian persentase sebesar 85,69. Dapat dilihat data produksi pada PT. Riau Mas Bersaudara menunjukkan persentase realisasi produksi selalu diatas 80% namun persentasenya menurun dalam 4 tahun terakhir. pada tahun 2019 realisasi produksi sebesar 97,45% dan terus menurun hingga tahun 2022 yang mana realisasi produksinya sebesar 85,69%. Persentase capaian realisasi produksi belum mencapai target selama 2018 – 2022.

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

Untuk menciptakan kinerja karyawan yang mempunyai etos kerja yang tinggi, tidak hanya didorong dengan adanya kinerja karyawan yang baik tetapi juga dengan disiplin kerja yang tinggi. **(Hasibuan 2018:193)**

Meningkatkan disiplin salah satunya melalui pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan. pengawasan dilakukan oleh seorang pemimpin sebagai suatu usaha untuk melihat dan membandingkan apakah yang dilakukan sudah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan perusahaan. Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapat perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan guna mencaopai tujuan organisasi.

Tabel 1.2: Rekapitulasi Absensi Karyawan PT Riau Mas Bersaudara Pekanbaru 2019-2022

Tahun	Jumlah karyawan	Absensi			Jumlah orang
		Sakit	Izin	Alfa	
2018	47	9	28	5	42
2019	46	11	30	7	44
2020	44	10	32	5	47
2021	41	13	28	8	49
2022	37	18	30	9	57

Sumber : PT Riau Mas Bersaudara Pekanbaru

Tabel 1.2 menunjukkan adanya fenomena yang terjadi pada kedisiplinan karyawan di PT Riau Mas Bersaudara yaitu masih banyak karyawan yang kurang mengikuti peraturan perusahaan dengan baik diikuti angka izin yang tinggi dan jam istirahat tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan setiap individu untuk mencapai kinerja yang baik atau hal yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dimana motivasi kerja ini membuat setiap individu menjadi semangat atau mempunyai



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

dorongan untuk mempengaruhi setiap individu dalam bekerja. Motivasi kerja menurut **Maslow dan Robbin(2008)** adalah kekuatan yang memiliki sifat mendorong manusia untuk melakukan sesuatu untuk menyelesaikannya. Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan.

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

PT. Riau Mas Bersaudara adalah perusahaan bergerak dibidang kontraktor yaitu penyediaan barang dan jasa pembangunan yang didirikan di tahun 1982. Misi perusahaan adalah menyediakan layanan terbaik kepada pelanggan dengan sistem manajemen dan teknologi dengan memperbaiki efisiensi kesehatan kualitas, keselamatan dan kesehatan kerja dengan melakukan pendekatan lingkungan yang bersahabat dan mengembangkan kompetensi semua karyawan.

Berdasarkan uraian diatas serta dengan melihat situasi kondisi yang ada pada PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru, maka penulis tertarik untuk meneliti permasalahan tersebut dengan judul: “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Riau Mas Bersaudara Pekanbaru.



1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT.Riau Mas Bersaudara Pekanbaru?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT.Riau Mas Bersaudara Pekanbaru?
3. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT.Riau Mas Bersaudara Pekanbaru?

1.3 Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan masalah yang disebutkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.Riau Mas Bersaudara Pekanbaru
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.Riau Mas Bersaudara Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain:

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

1. Manfaat bagi penulis

Dari penelitian ini semoga dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan kepada penulis berkaitan dengan masalah yang di teliti dan membandingkan teori dengan praktek yang berada dalam ruang lingkup perusahaan mengenai pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dijadikan masukan dan saran untuk mengetahui sejauh mana perkembangan program pengaruh disiplin dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan yang dimiliki perusahaan.

3. Manfaat bagi dunia akademik

Dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti, memberikan masukan pemikiran. Penambahan wawasan pengetahuan serta memberikan bukti empiris dari penelitian-penelitian sebelumnya mengenai pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti yang akan datang dalam bidang pembahasan yang sama.



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

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini disajikan untuk memberikan gambaran keseluruhan isi penelitian. Adapun sistematika pembahasan yang terdapat dalam penelitian ini terdiri dari enam bab yang dapat diuraikan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini merupakan uraian tinjauan pustaka yang didalamnya mengemukakan hal-hal yang berkaitan dengan telaah teori, kerangka pemikiran teoritis dan pengembangan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi uraian tentang metode penelitian yang berisikan rincinan mengenai populasi, sampel, metode pengumpulan data, jenis dan sumber data, definisi operasional, pengukuran variabel, serta metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum objek penelitian yang berisi sejarah singkat PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari laporan penelitian yang telah dilakukan berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, serta saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan terhadap hasil penelitian maupun bagi penelitian selanjutnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Di dalam perusahaan sumber daya manusia dianggap sebagai aset yang paling penting, dalam menjalankan aktivitasnya perusahaan harus memiliki sumber daya yang berkualitas untuk mencapai tujuan yang diinginkan maka hal tersebut memerlukan proses manajemen yang baik dan benar agar keseluruhan aspek – aspek berjalan dengan baik.

Menurut **Kasmir (2016:6)** Manajemen sumber daya manusia mengacu pada perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan, dan hubungan tenaga kerja di seluruh pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan para pemangku kepentingan, pemeliharaan.

Menurut **Sinambela (2016:7)** Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pemanfaatan, pengembangan, penilaian, penyediaan kompensasi untuk layanan, dan pengelolaan anggota individu dari suatu organisasi atau kelompok pekerja.

Menurut **Hasibuan (2012:10)** Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar aktif dan juga efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Berdasarkan definisi diatas manajemen sumber daya manusia wajib diterapkan diperusahan agar perusahaan bisa terus berkembang karena

keberhasilan suatu perusahaan tergantung kepada karyawan pada perusahaan tersebut.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja dan juga perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu **Kasmir (2016)**. Menurut **Nuraini (2013)** kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) kepada organisasi tempat mereka bekerja. Berdasarkan pengertian kinerja menurut beberapa pendapat, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi dan kinerja dikatakan baik apabila seorang karyawan mampu melaksanakan pekerjaan berdasarkan prosedur yang ada dan selaras dengan tujuan organisasi.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi kinerja

Kinerja menunjukan cacatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsifungsi pekerjaan tertentu selama kurun waktu tertentu. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Menurut **(Handoko, 2015)**

1. Motivasi, Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam pekerjaannya.

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

2. Kepuasan kerja, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.
3. Tingkat stres, stres merupakan suatu kondisi keterangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang.
4. Kondisi pekerjaan, kondisi pekerjaan dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyaliran dalam lingkungan kerja.
5. Sistem kompensasi, kompensasi merupakan tingkat balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya.
6. Desain pekerjaan, merupakan fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seseorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional.

2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

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

1. Kualitas kerja

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

2. Kuantitas kerja

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

3. Tanggung Jawab

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

4. Kerja sama

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

5. Inisiatif

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

2.2.4 Penilaian Kinerja

Menurut pendapat ahli **Mathis dan Jackson (2011)** definisi penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut pada karyawan.

Menurut **Nawawi (2015)** penilaian kinerja adalah kegiatan mengukur/menilai pelaksanaan pekerjaan untuk menetapkan sukses atau gagalnya seorang pekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dibidang kerjanya masing-masing. Menurut **Snell dan Bohlander (2010: 362)**, penilaian kinerja dapat didenifisikan sebagai suatu proses penilaian yang dirancang 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.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

membantu karyawan mengerti peran, tujuan, ekspektasi, dan kesuksesan kinerja yang diadakan secara berkala. Penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui kinerja seorang karyawan. Menurut Rivai (2014) manfaat penilaian kinerja adalah :

1. Manfaat bagi karyawan yang dinilai
 - a. Meningkatkan motivasi
 - b. Meningkatkan kepuasan kerja
 - c. Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan
 - d. Adanya kesempatan berkomunikasi
 - e. Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi.
2. Manfaat bagi penilai
 - a. Meningkatkan kepuasan kerja
 - b. Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan.
 - c. Meningkatkan kepuasan kerja baik dari para manajer ataupun karyawan.
 - d. Sebagai sarana meningkatkan motivasi karyawan.
 - e. Bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi karyawan.
- Manfaat bagi perusahaan
 - a. Perbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan.
 - b. Meningkatkan kualitas komunikasi.
 - c. Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan.
 - d. Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan untuk masing masing karyawan.

2.2.5 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut **Hartatik (2018 : 120)** tujuan penilaian kerja terbagi menjadi dua jenis yaitu:

1. Tujuan penilaian kerja secara umum:
 - a. Bertujuan untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan para pekerja dengan memberikan bantuan agar setiap pekerja mampu mewujudkan dan mempergunakan potensi yang dimilikinya secara maksimal dalam melaksanakan misi organisasi.
 - b. Bertujuan untuk menghimpun dan memperisapkan informasi bagi pekerja dan para manajer dalam membuat keputusan.
 - c. Bertujuan untuk menyusun inventarisasi SDM di lingkungan organisasi yang dapat digunakan dalam mendesain hubungan antara atasan dan bawahan, guna mewujudkan saling pengertian dan penghargaan dalam rangka mengembangkan keseimbangan antara keinginan pekerja dengan sasaran perusahaan.
 - d. Bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja, yang berpengaruh pada prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.
2. Tujuan penilaian kerja secara khusus:
 - a. Untuk melakukan promosi, menghentikan pelaksanaan kerja yang keliru, menegakkan disiplin sebagai kepentingan bersama, dan menetapkan pemberian penghargaan.
 - b. Penilaian kerja menghasilkan informasi yang dapat digunakan sebagai kriteria dalam membuat tes yang mempunyai validitas tinggi.

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

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

- c. Penilaian kinerja menghasilkan informasi yang dapat digunakan sebagai umpan balik bagi pekerja dalam meningkatkan efisiensi kinerja.
- d. Penilaian kinerja berisi informasi yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan pekerjaan.
- e. Penilaian kerja memberikan informasi tentang spesifikasi jabatan.
- f. Penilaian kinerja harus dilaksanakan oleh manajer dengan atau tanpa kerja sama petugas manajemen SDM terhadap bawahannya.

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut **Novitasari (2017:27)** motivasi kerja merupakan kemauan serta keinginan dari seorang untuk melimpahkan segala upayanya dalam menjangkau tujuan, Oleh karena itu tidak terdapat motivasi bilamana tidak dialami adanya suatu kemauan atau keperluan tersebut ialah rangsangan serta desakan dengan timbulnya semangat kerja untuk mengerjakan tindakan-tindakan tertentu..sedangkan Menurut **Sutrisno (2019:55)**, menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja.sedangkan Menurut **Robbins dan Judge (2017:48)** motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mengarah pada kepuasan kerja

Berdasarkan pengertian tentang motivasi diatas, bahwa motivasi adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau pegawai untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari

atasan serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam berorganisasi.

2.3.2 Tujuan Pemberian Motivasi

Tujuan perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan **Hasibuan (2017)** adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan kerja karyawan
4. Meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan
5. Mengaktifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugastugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Handoko(2016) indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Fisiologis (kebutuhan fisik)

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

2. Rasa Aman

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

3. Kebutuhan Sosial

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

4. Penghargaan

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

5. Aktualisasi diri

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

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian disiplin kerja

Menurut **Afandi (2018)** disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajemen untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut **Sutrisno (2016 :87)** Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Hasibuan (2016) menerangkan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok, atau masyarakat, yang berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Menurut **Hasibuan (2016)**, kedisiplinan kerja diartikan bila mana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada hakikatnya, pendisiplinan merupakan tindakan yang dilakukan karyawan. dengan bersikap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, menekankan timbulnya masalah sekecil mungkin, dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi.

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

2.4.2 Tujuan disiplin kerja

Menurut **Siswanto (2010)** menguraikan bahwa maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa seperti :

- a. Tujuan umum disiplin kerja. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini, maupun hari esok.
- b. Tujuan khusus disiplin kerja, tujuan khusus antara lain :
 - 1). Untuk para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan keternagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melakukan perintah manajemen
 - 2). Dapat melakukan pekerjaan sebaik baiknya, serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya
 - 3). Dapat menggunakan dalam memelihara sarana dan prasana barang dan jasa perusahaan dan sebaik baiknya.
 - 4). Dapat bertindak dan perilaku sesuai dengan norma norma yang berlaku pada perusahaan.
 - 5). Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktifitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun panjang.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

Tindakan pendisiplinan juga dapat membantu pegawai supaya menjadi lebih produktif dan dapat menguntungkan dalam jangka waktu panjang. Dalam artian setelah pendisiplinan tersebut, kinerjanya akan membaik jika hal tersebut dapat berjalan dengan konsisten, artinya tindakan pendisiplinan yang tepat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya akan menghasilkan pencapaian individu.

2.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan (Sutrisno, 2016) adalah sebagai berikut:

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika karyawan merasa mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerit payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

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

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

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

- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan sangat diperlukan ketika ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan.

- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan, akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. seorang pemimpin tidak hanya dekat dalam artian jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian batin.

- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tengaknya disiplin, antara lain:

- 1) Saling menghormati bila bertemu di lingkungan kerja.
- 2) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- 3) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan karyawan
- 4) Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

2.4.4 Indikator Disiplin Kerja

Lijan Poltak Sinambela (2018:356) memaparkan dimensi dan indikator dalam kedisiplinan yaitu:

1. Frekuensi kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensinya maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2. Tingkat kewaspadaan karyawan

Karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

3. Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menatati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan-aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4. Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan pada pelratulran kelrja tidak akan mellakukan proseldulr kelrja dan akan mengikuti pedoman kerja yang di tetapkan oleh perusahaan.

5. Etika kerja

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas, sehingga bekerja etis sebagai satu wujud dari disiplin kerja 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 mengummukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2.5 Pengaruh Antar Variabel

2.5.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Disamping sebagai proses pemberian dorongan kepada anak buah supaya bekerja, motivasi sesungguhnya ada di dalam diri seseorang dan merupakan suatu tenaga yang mengendalikan perilaku manusia dalam pencapaian tujuan. Bila seorang pegawai mempunyai kesadaran dan rasa tanggung jawab akan tugasnya maka dorongan bekerja dengan baik akan semakin kuat sehingga menciptakan kinerja pegawai yang tinggi yang pada akhirnya memberikan pelayanan yang memuaskan bagi pelanggan. Berdasarkan uraian tersebut di atas terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, motivasi pegawai tinggi maka kinerja (prestasi kerja) tentu akan makin tinggi, demikian pula sebaliknya.

2.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y)

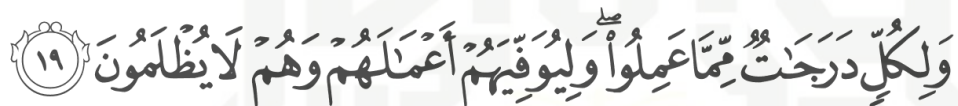
Disiplin kerja merupakan suatu hal yang dapat dijadikan sebagai pendukung oleh karyawan dalam mencapai kinerja. **Hartatik (2018:183)** menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan (**Hasibuan, 2017**).



2.6 Pandangan Islam Terhadap Masalah Penelitian

2.6.1 Kinerja Dalam Pandangan Islam

Perkembangan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang optimal, kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Dimana dijelaskan dalam ayat Al-Qur'an Surat Al-ahqaaf ayat 19 sebagai berikut:



Artinya: *“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.”* (Q.S. Al-Ahqaaf:19)

Dalam ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya, jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasi atau perusahaan.

2.6.2 Motivasi Dalam Pandangan Islam

Motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu. Perilaku yang diharapkan untuk ditunjukkan oleh tenaga kerja di perusahaan tentunya perilaku yang akan menghasilkan kinerja terbaik bagi perusahaan, dan tentunya bukan sebaliknya. Kinerja terbaik ditentukan oleh 3 faktor, yakni motivasi, yaitu yang terkait dengan keinginan untuk melakukan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

pekerjaan; kemampuan, berupa kapabilitas dari tenaga kerja atau Sumber Daya Manusia (SDM) untuk melakukan pekerjaan; dan lingkungan pekerjaan, meliputi: sumber daya dan situasi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut. Sehubungan dengan kebutuhan hidup manusia, hal ini dapat ditinjau dari satu aspek betapa Maha Pengasih dan Pemurahnya Tuhan yang telah menyediakan sarana hidup dan kehidupan manusia sedemikian luasnya, dapatlah kita kutip rangkuman Firman Allah dalam Surat Al-Mulk-15: 34 ُ

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ
وَإِلَيْهِ النُّشُورُ ۝١٥

Artinya: “Dialah Yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezekiNya. Dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.” (Q.S. Al-Mulk:15).

2.6.3 Disiplin dalam pandangan islam

Disiplin kerja menurut Surat Ar-Ra'd Ayat 11 menerangkan bahwa :

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِمَّنْ أَمَرِ اللَّهُ أَنْ لَا يُغَيِّرَ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۚ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۚ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya: “Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.”

Berdasarkan ayat tersebut di atas menyatakan bahwa orang yang dapat menjaga ketaatan dan amanat dari orang banyak berarti sudah bisa bertanggung jawab atas tugas pokoknya. Dengan demikian, akan tercipta sikap disiplin pada diri seseorang.

2.7 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian sejenis yang telah dilakukan sebelumnya berperan sangat penting dalam sebuah penelitian yang akan dilakukan. Karena dengan adanya penelitian sebelumnya maka penulis saat ini dapat membantu dalam penulisan yang akan dihadapi. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 2.1 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu

No.	Nama peneliti (Tahun)	Judul penelitian	Hasil penelitian
1.	Heni Purwanti Chusnah (2019)	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SGI	Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan secara parsial motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Immanuel M. Ginting, Try A. Bangun, Davin V. Munthe, Sumiati Sihombing (2019)	Pengaruh disiplin dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara)	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan menunjukkan bahwa disiplin dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Unit Induk Pembangunan Sumatera bagian Utara).
3.	Rahmatullah, A., H. Sunaryo,	Pengaruh Disiplin Kerja, dan Motivasi	Analisis membuktikan variabel motivasi dan disiplin kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik

4. UIN Suska

Riau

State Islamic University of

Sultan Syarif Kasim Riau

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

- 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.

dan A.A. Priyono.	Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang.	berpengaruh simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi di Denpasar Bali. Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja Karyawan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang.
4. Muhamad Ekhsan (2019)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Syncrum Logistics.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih kecil dari t tabel. yaitu $1,785 < 2,002$ dan hasil sig $0,080 > 0,05$, artinya motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. Vivi Nila Sari (2017)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adira Dinamika multifinance Tbk Cabang Bukittinggi.	Kesimpulan dari penelitian bahwa hipotesis secara parsial dan simultan dari variabel motivasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance Tbk cabang Bukittinggi terbukti diterima dalam penelitian ini disarankan untuk dapat dipertahankan dan bahkan ditingkatkan motivasi, disiplin kerja yang tinggi dan komunikasi yang relatif sudah baik sehingga kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance Tbk cabang Bukittinggi semakin akan meningkat.
6. Vidia Aulia, Trianasari (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Banyualit Spa' n Resort lovina	Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7. Fanny Nugraha Putri, Mahir Pradana (2021)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi keuangan PT Gracia Pharmindio.	berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

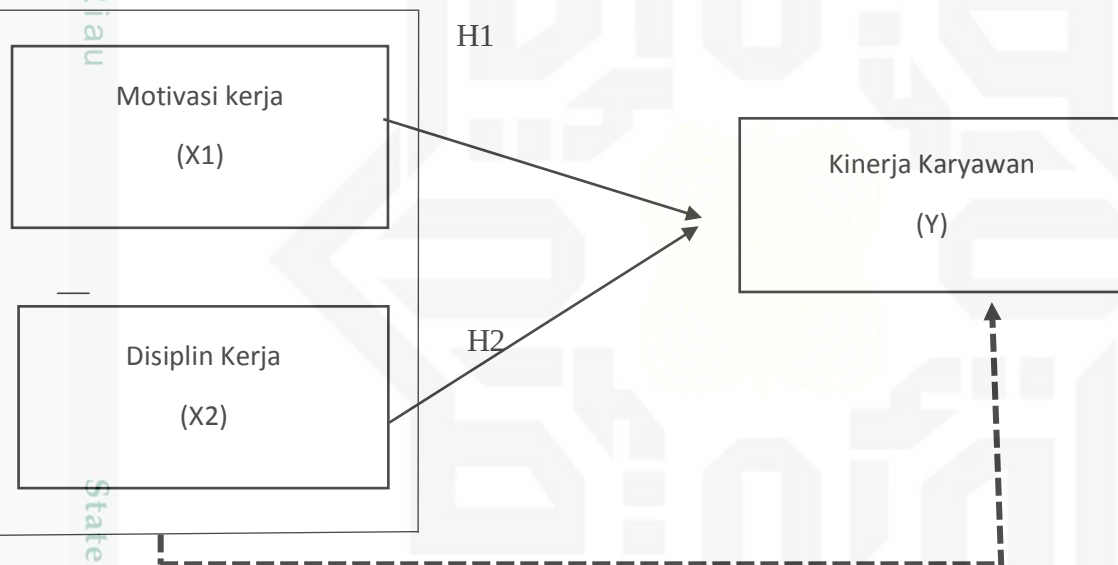
8.	Hadi saifullah Hasibuan dan Julianto Hutasuhut	Pengaruh Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Saudara Jaya Medan Sunggal	Berdasarkan hasil uji F (Simultan) bahwa secara bersama-sama Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Saudara Jaya Medan Sunggal. Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa Motivasi dan Lingkungan Kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan nilai sebesar 60,3%, sedangkan sisanya sebesar 39,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
9.	Isrial,Po Abas Sunarya,Rasyid Tarmizi,	Pengaruh Motivasi dan kesejahteraan terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada karyawan kampus A Meruya,Universitas Mercu Buana).	Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan terakhir yaitu hasil analisis pengaruh atau uji hipotesis yang menunjukkan bahwa kesejahteraan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
10.	Roy Irawan dan Handayani (2018)	Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Relasi Abadi Jakarta.	T hitung = 4,769, dibandingkan dengan t tabel dan untuk menentukan t tabel = tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1 = 40 - 1 - 1 = 38$ (n : jumlah sampel dan k : jumlah variabel bebas dalam hal ini (hanya disiplin kerja). hasil yang diperoleh untuk t tabel sebesar 2.202 yang menggunakan taraf signifikansi $0.05/2 = 0.025$, jika t hitung > t tabel yaitu $4,769 > 2.202$, maka artinya terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Relasi Abadi Jakarta

Sumber : Jurnal yang dipublikasikan

2.8 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori dan beberapa penelitian terdahulu, penelitian ini menguji pengaruh Motivasi Kerja (X1), dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru. Maka kerangka berpikir yang digunakan adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1: Kerangka Pemikiran Pengaruh Stres Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)



Keterangan:

- Pengaruh secara parsial
- → Pengaruh secara simultan
- X1 = Lingkungan Kerja
- X2 = Disiplin Kerja
- Y = Kinerja Karyawan

2.9 Definisi Konsep Operasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut.

Definisi operasional ini merupakan penjabaran dari setiap variabel dalam indikator yang terperinci.

Tabel 2.2
Defenisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Hasibuan(2013)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Tanggung jawab 4. Kerja sama 5. Inisiatif Mangkunegara(2013)	Likert
2	Motivasi Kerja (X ₁)	Motivasi kerja merupakan kemauan serta keinginan dari seorang untuk melimpahkan segala upayanya dalam menjangkau tujuan, (Novitasari, 2017:28)	1.Fisiologis 2.Rasa aman 3.Kebutuhan Sosial 4. Penghargaan 5. Aktualisasi Diri Handoko (2012)	Likert
3	Disiplin Kerja (X ₂)	Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis. (Sutrisno,2016 : 87)	1. Frekuensi kehadiran 2. Tingkat kewaspadaan karyawan 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Ketaatan pada peraturan kerja 5. Etika kerja Sinambela (2018)	Likert

2.10 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana masalah penelitian disajikan dalam bentuk pertanyaan.

Sugiyono (2017:99). Motivasi kerja merupakan kemauan serta keinginan dari seorang untuk melimpahkan segala upayanya dalam menjangkau tujuan, **(Novitasari, 2017:28).** Pengaruh motivasi kinerja terhadap kinerja karyawan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

pernah diteliti oleh **Hadi dan Julianto(2021)** yang dalam hasil penelitiannya menemukan hasil uji parsial bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Saudara Jaya Medan Sunggal..Dengan demikian disimpulkan sementara melalui hipotesis penelitian sebagai berikut :

H_1 : Diduga motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru.

Pengaruh motivasi kinerja terhadap kinerja karyawan pernah diteliti oleh disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya,Fanny Nugraha Putri dan Mahir Pradana (Jurnal Universitas Telkom: Vol.8, No.4,2018) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada divisi keuangan PT. Gracia Pharmindo.kemudian Dengan demikian disimpulkan sementara melalui hipotesis penelitian sebagai berikut :

H_2 : Diduga disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru.

Pengaruh motivasi kinerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pernah diteliti oleh Fanny Nugraha Putri dan Mahir Pradana (Jurnal Universitas Telkom: Vol.8, No.4,2018) yang menemukan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada divisi keuangan PT Gracia Pharmindo. Dengan demikian disimpulkan sementara melalui hipotesis penelitian sebagai berikut :

H_3 : Diduga Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru.

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

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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru, yang berlokasi di Jalan Soekarno-Hatta No. 11, Kota Pekanbaru, Riau. Adapun waktu penelitian dimulai pada bulan juni 2023 sampai dengan Maret 2024 .

3.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Data Primer

Menurut **Ruslan (2013:138)** data primer adalah data yang dihimpun secara langsung dari sumbernya dan diolah sendiri oleh lembaga bersangkutan untuk dimanfaatkan. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan yang didapat langsung dari responden.

b. Data Sekunder

Menurut **Ruslan (2013:138)** data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (dihasilkan pihak lain) atau digunakan oleh lembaga lainnya yang bukan merupakan pengolahnya, tetapi dapat dimanfaatkan dalam suatu penelitian tertentu. Data ini diperoleh melalui departemen perusahaan. Data ini berupa alamat perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi dan kondisi perusahaan.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data informasi dalam penelitian ini dilakukan dengan:

a. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil (Sugiyono, 2017:157). Media tersebut dapat berupa tatap muka langsung, telpon dan sebagainya. Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara berupa tatap muka langsung dengan beberapa karyawan di PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Sugiyono, 2017:162). Dalam kuesioner ini digunakan skala likert yang terdiri dari sangat setuju, setuju, cukup, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

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

Adapun kriteria skor penilaian digambarkan didalam penelitian, dengan pilihan jawaban sebagai berikut:

Tabel 3.1 Kriteria Skor Penelitian

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

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 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, 2017:90**).Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru yang berjumlah 37 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (**Sugiyono, 2017:91**). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 37 orang karyawan pada PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendekatan non probability sampling dengan teknik sampling jenuh/sensus.

Menurut **Sugiyono (2018:146)** sensus atau sampling total adalah teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semuanya. Penelitian yang dilakukan pada populasi dibawah 100 sebaiknya di

lakukan dengan sensus, sehingga seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sampel semua sebagai subyek yang dipelajari atau sebagai responden pemberi informasi. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru sebanyak 37 orang.

3.5 Metode Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2015:89).

1. Metode Analisis Deskriptif

Sugiyono (2017:169) berpendapat bahwa metode analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

2. Metode Analisis Kuantitatif

Metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk penguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017:16). Dalam penelitian ini model dan teknik analisa data menggunakan pendekatan analisis regresi linear berganda.

Sebelum dilakukan analisis regresi linear berganda terlebih dahulu dilakukan uji kualitas instrumen penelitian dan uji asumsi klasik yang diolah menggunakan program SPSS versi 24.

3.6 Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan berkenaan dengan ketepatan alat ukur terhadap konsep yang diukur sehingga benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Alat ukur yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Untuk menguji validitas alat ukur, terlebih dahulu dicari harga korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir **(Riduwan, 2014:73)**.

Suatu item dikatakan valid jika nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dibandingkan 0,30 atau dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika r hitung $\geq r$ tabel maka butir itu valid. Akan tetapi jika r hitung $< r$ tabel maka butir itu tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut **(Ghozali, 2018:47)** Uji reliabilitas adalah mengetahui konsisten alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Untuk uji reliabilitas digunakan Alpha Cronbach dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 .

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

3.7 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang diperoleh dapat menghasilkan estimator linear yang baik. Untuk tujuan tersebut maka harus dilakukan pengujian terhadap empat asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Penggunaan uji normalitas karena pada analisis statistik parametrik, asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah bahwa data tersebut harus terdistribusi secara normal. Maksud data terdistribusi secara normal adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal **Santosa & Ashari** dalam **Sinambela (2021:429)**. Untuk mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui grafik normal *P-P Plot of regression standardized residual*. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

b. Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi . bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal (**Ghozali** dalam **Sinambela, 2021:433**). Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas, dapat dilihat dari nilai TOL (*Tolerance*) dan Value

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

Inflation Factor (VIF) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Apabila nilai tolerance value lebih $> 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolinieritas. Sebaliknya, jika nilai tolerance value lebih $< 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$, maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi (**Wijaya dalam Sinambela, 2021:433**).

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut **Sinambela (2021:434)** uji heteroskedastisitas sering digunakan dalam menentukan apakah suatu model terbebas dari masalah heteroskedastisitas atau tidak. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linear berganda adalah dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat yaitu *SRESID* dengan residual error yaitu *ZEPRED*. Jika tidak ada pola tertentu dan titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan pengujian asumsi dalam regresi di mana variabel dependen tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri. Maksud korelasi dengan diri sendiri adalah bahwa nilai dari variabel dependen tidak berhubungan dengan nilai variabel itu sendiri, baik nilai variabel sebelumnya atau nilai periode sesudahnya (**Sinambela, 2021:436**). Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya

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

autokorelasi, salah satunya Uji Durbin-Watson (DW Test). Uji ini hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (*First order autocorrelation*) dan mensyaratkan adanya *intercept* dalam model regresi dan tidak ada variabel lagi diantara variabel penjelas. Keputusan ada tidaknya autokorelasi adalah:

- 1) Jika angka D-W dibawah (-2) berarti terjadi autokorelasi positif
- 2) Jika angka D-W diantara (-2) sampai 2 berarti tidak terjadi autokorelasi
- 3) Jika angka D-W diatas 2 berarti terjadi autokorelasi negatif.

3.8 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut **Sinambela (2021:441)** analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresinya dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

Dimana:

- | | |
|--|-----------------------------|
| Y | = Kinerja Karyawan |
| a | = Konstanta |
| b ₁ , b ₂ , b ₃ | = Koefisien Regresi |
| X ₁ | = Motivasi Kerja |
| X ₂ | = Disiplin Kerja |
| e | = Tingkat Kesalahan (error) |

3.9 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda berdasarkan uji secara simultan (Uji F), uji secara parsial (Uji T) dan uji koefisien determinasi (R²), maka digunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan software SPSS 24.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh signifikansi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual pada nilai alpha $< 0,05$ dan nilai t hitung $>$ nilai t tabel. Jika nilai alpha $< 0,05$ dan nilai t hitung $>$ nilai t tabel (dengan arah positif) maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis alternative diterima, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya nilai alpha $> 0,05$ dan nilai t hitung $<$ nilai t tabel, maka hipotesis ditolak, berarti tidak ada pengaruh secara signifikan diantara dua variabel yang di uji (**Imam Ghozali dalam Anggriani, 2014:60**).

b. Uji Simultan (Uji F)

Menurut **Sinambela (2021:444)** uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan/bersama-sama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, digunakan uji F dilihat dari koefisien regresi variabel independen dengan tingkat kesalahan ($\alpha = 5\%$). Uji hipotesis simultan dengan uji F pada tingkat signifikan tertentu (jika $\alpha = 5\% = 0,05$) untuk semua variabel bebas secara bersama-sama. Pengujian dilakukan dengan membandingkan besarnya nilai F hitung terhadap besarnya nilai F tabel.

Jika $\text{sig} > \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima H_1 ditolak

Jika $\text{sig} < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak H_1 diterima

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut **Ghozali (2018:95)** Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui prosentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara 0 dan

1. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variabel independen memberikan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruh variabel-variabel yang diteliti. Menurut **Ghozali (2013:93)** koefisien korelasi merupakan indeks bilangan yang digunakan untuk mengukur keeratan (kuat, lemah, dan tidak ada) hubungan antar variabel.





BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Berdirinya Perusahaan

Pada tahun 1982 berdiri sebuah perserikatan komanditer CV. Riau Mas & Co yang berkedudukan di Pekanbaru. Pada tanggal 30 november 2006 dihadapan notaris di Pekanbaru dikeluarkanlah akta pendirian perseroan terbatas nomor 98 tentang PT. Riau Mas Bersaudara. Pada saat itu pemegang saham PT. RMB ini terdiri dari tujuh orang pemegang saham yaitu Tuan Ottrianis,SE, tuan Mohammad Afridon, Amd, tuan Haji Basir Mahyuddin, tuan Hozi Mubarak, ST, nona Melly Andriani, Spd, nona Rahmi Fadillah, Amd, dan nona Nur Fadillah.

Pada tanggal 28 mei 2013 telah diadakan rapat umum pemegang saham luar biasa perseroan, bahwa hasil rapat tersebut adalah telah dilakukan jual-beli saham, perubahan susunan pengurus, merubah dengan cara menambah dan memperbesar modal dasar perseroan, merubah seluruh anggaran dasar perseroan. Maka dari hasil jual beli saham tersebut terhitung mulai tanggal 29 mei 2013 pemegang saham PT. Riau Mas Bersaudara (RMB) dialihkan kepada Bapak Asmen sebagai pemohon perubahan akta kepemilikan saham yang telah dilakukan jual beli saham dari pemegang saham sebelumnya. Adapun usaha yang dioperasikan oleh PT. RMB ini berjalan dibidang kontraktor yaitu penyediaan barang dan jasa pembangunan.



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

4.2 Visi dan Misi PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru

4.2.1 Visi PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru

Visi perusahaan adalah menjadi penyedia dan pengembang aspal (beton) alam terbaik di asia.

4.2.2 Misi PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru

Misi perusahaan adalah memimpin aspal alam di asia, menyediakan layanan terbaik kepada pelanggan dalam hal kualitas pengantaran pesanan yang tepat waktu dengan harga yang kompetitif, menerapkan atau membuktikan sistem manajemen dan teknologi dengan memperbaiki efisiensi kesehatan kualitas, keselamatan dan kesehatan kerja dengan melakukan pendekatan lingkungan yang bersahabat, tumbuh dan berkembang bersama dengan semua rekan bisnis dalam kesehatan dan kondisi yang dapat selalu dipelihara dan mengembangkan kompetensi semua karyawan.

4.3 Aktifitas Perusahaan

PT. Riau Mas Bersaudara memiliki aktifitas pengolahan dan jual beli material hasil produksi dari bahan baku batu yang diambil dari alam. Adapun hasil olahan atau produk yang dihasilkan oleh PT. Riau Mas Bersaudara ini adalah sebagai berikut :

a. Beton

Beton merupakan keluaran atau produksi yang dihasilkan dalam berbagai dimensi (formulasi). Produksi beton sebagai bahan konstruksi ini secara umum mempunyai bahan baku utama terdiri dari pasir, portland semen, air, ditambah



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

dengan suatu bahan penolong yang kemudian diproses secara utuh. Melalui unit *Batching Plant* yang merupakan alat yang berfungsi untuk mencampur atau memproduksi beton *ready mix* dalam produksi yang besar. *Batching Plant* digunakan agar produksi beton *ready mix* tetap dalam kualitas yang baik, sesuai standar, nilai slump test dan strength-nya stabil sesuai dengan yang diharapkan, untuk itu komposisi material harus terkendali. Tipe *dry mixed* adalah tipe *batching plant* yang berfungsi hanya untuk menimbang, pengadukan beton *ready mix* dilakukan pada *concrete mixer*. Semua material yang akan diaduk, sebelumnya ditimbang sesuai dengan mix design dengan memperhitungkan kandungan air dalam material, baik dalam agregat kasar maupun agregat halus (pasir).

b. Aspal

Pengolahan menggunakan *Asphalt Mixing Plant* adalah suatu unit mesin atau peralatan yang digunakan untuk memproduksi material campuran antara aspal dengan material agregat batu. *Asphalt Mixing Plant* (AMP) sebagai tempat mencampurkan agregat dengan aspal tanpa atau dengan bahan tambahan pada temperatur antara 140° C atau lebih 160°C, beton aspal campuran panas. Instalasi *Asphalt Mixing Plant* (AMP) yang terpasang dilokasi harus siap beroperasi sesuai dengan spesifikasi yang telah ditentukan. Metode rancangan campuran aspal yang digunakan adalah rancangan campuran aspal panas (*hotmix*) suatu campuran yang terdiri dari komponen-komponen agregat dan bahan pengikatnya aspal melalui perose pemanasan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

c. Batu Pecah

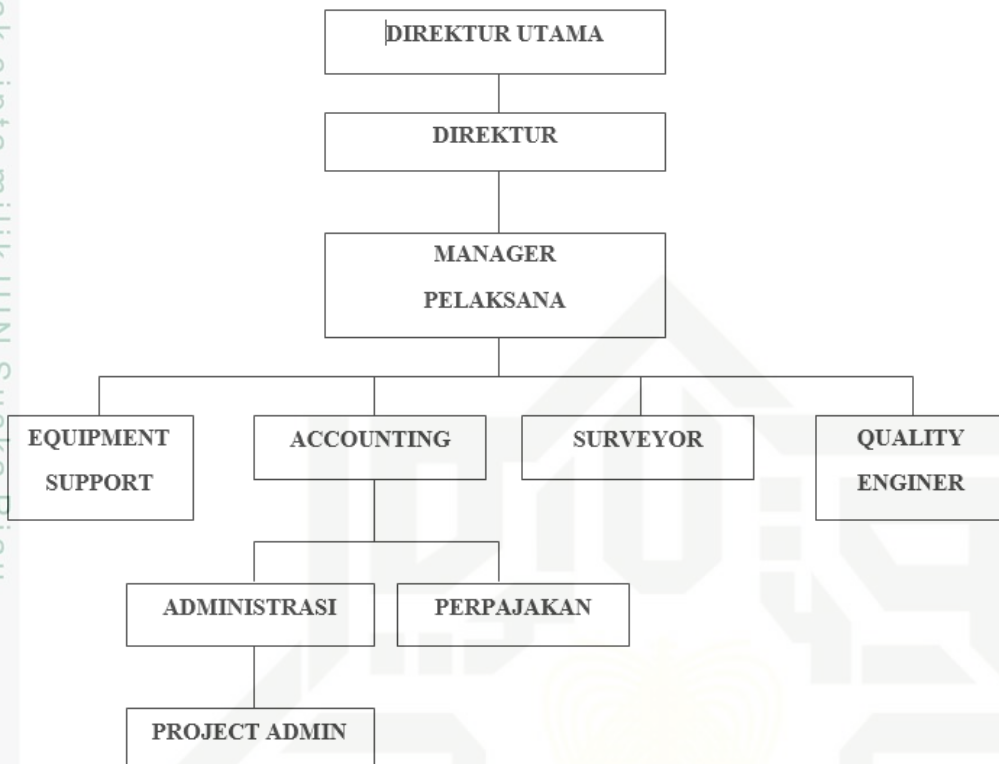
Potensi bahan baku (Bahan Tambang Batuan), khususnya batu kali dan batu mangga untuk diproses menjadi bahan material berupa material pasir, batu, dan batu pecah (*Splite*) sebagai agregat bahan utama bagi pembangunan sarana jalan dan fisik konstruksi sangat prospektif (aspek pendapatan, peningkatan ekonomi dan lapangan kerja) untuk dikelola melalui unit pengolahan mesin produksi pemecah batu.

4.4. Struktur Organisasi PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru

Struktur organisasi adalah suatu gambar yang menggambarkan tipe organisasi, pendepartemenan organisasi kedudukan dan jenis wewenang pejabat, bidang dan hubungan pekerjaan, garis perintah dan tanggung jawab, rentang kendali dan sistem pimpinan organisasi. Adapun struktur organisasi PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru dapat dilihat pada 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 4.1 : Struktur Organisasi PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru Sumber: PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru, 2023

4.5 Job Description

4.5.1 General Superintendent / Direktur Utama

Tugas dan Tanggung Jawab Direktur Utama :

1. Mengkoordinasi dan mengendalikan kegiatan-kegiatan dibidang administrasi keuangan, kepegawaian, dan kesekretarian.
2. Mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan pengadaan dan peralatan perlengkapan.
3. Merencanakan dan mengembangkan sumber-sumber pendapatan serta pembelanjaan dan kekayaan perusahaan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

4. Mengendalikan uang pendapatan, hasil penagihan rekening.
5. Memimpin seluruh dewan atau komite eksekutif.
6. Menawarkan visi dan imajinasi ditingkat tertinggi
7. Memimpin rapat umum
8. Bertindak sebagai perwakilan organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar.
9. Direktur Utama bertanggung jawab atas kerugian perusahaan yang disebabkan karena direktur tidak menjalankan kepengurusan perusahaan sesuai dengan maksud dan tujuan perusahaan anggaran dasar, kebijakan yang tepat dalam menjalankan perusahaan serta UU No. 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas atas kerugian perusahaan, direktur akan dimintakan pertanggung jawabannya baik secara perdata maupun pidana. Apabila kerugian perusahaan disebabkan kerugian bisnis dan direktur telah menjalankan kepengurusan perusahaan sesuai dengan maksud dan tujuan perusahaan anggaran dasar, kebijakan yang tepat dalam menjalankan perusahaan serta UU No. 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, maka direktur tidak dapat dipersalahkan atas kerugian perusahaan.

4.5.2 Direktur Tugas dan Tanggung Jawab Direktur :

1. Menentukan kebijakan tertinggi
2. Bertanggung jawab terhadap keuntungan dan kerugian perusahaan
3. Mengangkat dan memberhentikan karyawan perusahaan
4. Memelihara dan mengawasi kekayaan perseroan terbatas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

5. Bertanggung jawab dalam memimpin dan membina perusahaan secara efektif dan efisien
6. Mewakili perusahaan, mengadakan perjanjian-perjanjian, merencanakan dan mengawasi pelaksanaan tugas personalia yang bekerja pada perusahaan
7. Menyusun dan melaksanakan kebijakan umum perusahaan sesuai dengan kebijakan Rapat Umum Pemegang Saham
8. Menetapkan besarnya deviden perusahaan.

4.5.3 Manager Pelaksana

Tugas dan Tanggung Jawab Manager Pelaksana :

1. Mengkoordinir dan mengawasi serta memberikan pengarahan kerja kepada setiap seksi dibawahnya untuk menjamin terlaksananya kesinambungan dalam proses produksi
2. Memonitor pelaksanaan rencana produksi agar dapat dicapai hasil produksi yang sesuai dengan jadwal, volume, dan mutu ditentukan.
3. Bertanggung jawab atas pengendalian bahan baku dan efisiensi penggunaan tenaga kerja, mesin, dan peralatan
4. Menjaga agar fasilitas produksi berfungsi dengan baik
5. Berusaha meningkatkan keterampilan setiap penanggung jawab dan karyawan dibawah tanggung jawabnya dengan memanfaatkan tenaga ahli yang didatangkan oleh perusahaan
6. Berusaha mencari cara untuk penekanan biaya dan metode perbaikan kerja yang lebih efisien

4.5.4 Equipment Support

Tugas dan Tanggung Jawab Equipment Support

1. Melakukan komunikasi dan kerjasama ditempat kerja yang antara lain adalah menerima informasi dari sumber yang benar dan menyampaikan informasi kealamat yang tepat secara efesien ditempat kerja, mengidentifikasi peran dan tujuan kelompok. Serta dapat menggunakan alat komunikasi
2. Menerapkan Undang-Undang Jasa Konstruksi (UUJK), System Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) dan lingkungan terkait dengan pelaksanaan perkejaan.
3. Memberikan penjelasan gambar kerja, jadwal kerja, metode dan prosedur kerja.
4. Membuat rencana kerja harian dan mingguan, menghitung kebutuhan material dan peralatan yang akan digunakan, menghitung kebutuhan kerja.
5. Mengkoordinasikan persiapan pekerjaan
6. Menangani perjanjian kontrak kerja yang antara lain adalah melakukan negosiasi untuk mendapatkan pekerjaan, antara lain adalah melakukan negosiasi untuk mendapatkan pekerjaan, menguasai isi kontrak kerja. Serta melaksanakan dan menyelesaikan kontrak kerja sesuai jadwal yang telah disepakati.

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

4.5.5 Surveyor

Tugas dan Tanggung Jawab Surveyor :

1. Membantu kegiatan survey dan pengukuran diantaranya pengukuran topografi lapangan dan melakukan penyusunan dan penggambaran data data lapangan
2. Mencatat dan mengevaluasi hasil pengukuran yang telah dilakukan sehingga dapat meminimalisir kesalahan dan melakukan tindakan koreksi dan pencegahannya.
3. Mengawasi survei lapangan yang dilakukan kontraktor untuk memastikan pengukuran dilaksanakan dengan akurat telah mewakili kuantitas untuk pembayaran sertifikat bulanan untuk pembayaran terakhir.
4. Mengawasi survei lapangan yang dilakukan kontraktor untuk memastikan pengukuran dilaksanakan dengan prosedur yang benar dan menjamin data yang diperoleh akurat sesuai dengan kondisi lapangan untuk keperluan peninjauan desain atau detail desain.
5. Melakukan pelaksanaan survei lapangan dan penyelidikan dan pengukuran tempat-tempat lokasi yang akan dikerjakan terutama untuk pekerjaan
6. Melaporkan dan bertanggung jawab hasil pekerjaan ke manager pelaksana

4.5.6 Accounting

Tugas dan Tanggung Jawab Accounting:

1. Menyusun dan membuat laporan keuangan perusahaan
2. Menyusun dan membuat anggaran pengeluaran perusahaan secara periodik
3. Menyusun dan membuat anggaran pendapatan perusahaan secara periodik

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

4. Melakukan pembayaran gaji karyawan
5. Menyusun dan membuat surat-surat yang berhubungan dengan perbankan dan kemampuan keuangan perusahaan.

4.5.7 Quality Engineer

Tugas dan Tanggung Jawab Quality Engineer :

1. Pengendalian terhadap mutu bahan dan pekerjaan yang dilaksanakan oleh kontraktor berdasarkan ketentuan dan persyaratan yang telah ditentukan dalam dokumen kontrak. Quality Engineer harus memahami benar metode test laboratorium dan lapangan yang diisyaratkan dan dokumen kontrak.
2. Melakukan pengawasan dan pemantauan ketat atas pengaturan personil dan peralatan laboratorium kontraktor agar pelaksanaan pekerjaan selalu didukung tersedianya tenaga dan peralatan pengendalian mutu sesuai dengan dalam dokumen kontrak.
3. Melakukan pengawasan dan pemantauan atas pengaturan dan pengadaan Stone Crusher, Asphalt Mix Plant, Batching Plant atau peralatan lain yang diperlukan.
4. Melakukan analisa semua hasil test, termasuk usulan komposisi campuran (Job Mix Formula), baik untuk pekerjaan aspal, soil cement, agregat dan beton, serta memberikan rekomendasi dan justifikasi teknis atas persetujuan dan penolakan usulan tersebut
5. Melakukan pengawasan atas pelaksanaan coring perkerasan jalan yang dilakukan oleh kontraktor sehingga baik jumlah serta lokasi coring dilaksanakan sesuai dengan ketentuan dan persyaratan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Himpunan data harus mencakup semua data test laboratorium dan lapangan secara jelas dan terperinci
7. Memberi petunjuk kepada staf kontraktor, agar semua teknisi laboratorium dan staf pengendali mutu mengenal dan memahami semua prosedur dan data cara pelaksanaan test sesuai dengan yang tercantum dalam spesifikasi.

4.5.8 Administrasi

Tugas dan Tanggung Jawab Administrasi :

1. Mengendalikan surat masuk dan surat keluar
2. Mengarsip surat masuk dan surat keluar
3. Membantu pengelolaan kas kecil
4. Bertanggung jawab kepada accounting atas pelaksanaan berbagai kegiatan dan pelayanan

4.5.9 Perpajakan

Tugas dan Tanggung Jawab Bagian Perpajakan :

1. Membuat laporan pajak dengan teliti dan tepat waktu, sesuai dengan peraturan yang berlaku, sehingga semua kewajiban pajak perusahaan dapat terlaksana dengan baik
2. Melakukan verifikasi faktur pajak masukan & keluaran untuk memastikan keakuratan data
3. Membuat laporan bulanan PPN, membuat SPT Tahunan PPH pasal 29, melakukan pengecekan laporan PPH pasal 21 & pasal 23/26, membuat laporan penjualan & pembelian secara bulanan berdasarkan laporan PPN dengan data yang diambil dari SAP yang

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

diverifikasi & dilengkapi terlebih dahulu, agar semua sesuai dengan peratran perpajakan yang berlaku

3. Membuat SSP & PA setiap bulan untuk melakukan pembayaran kekurangan PPN via bank
5. Membuat rekapan Laporan PPN & PPH 21 , 23/26 dan semua laporan yang berhubungan dengan pajak agar menjadi bahan informasi bagi perusahaan.

4.5.10 Project Administrasi

Tugas dan Tanggung Jawab Project Adiministrasi :

1. Menangani masalah administrasi dan umum di dalam lingkungan proyek
2. Membuat laporan-laporan yang telah ditetapkan secara berkala
3. Melakukan pencatatan berkas-berkas transaksi
4. Bertanggung jawab kepada Manager Pelaksana dan Engineer lapangan atas tugas-tugas yang diberikan

4.5.11 Operator

1. Mengoperasikan mesin/peralatan dengan benar
2. Menjaga kebersihan, kondisi, dan keamanan mesin/peralatan,
3. Melaporkan ke atasan apabila mesin/peralatan rusak/perlu diperbaiki



BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden, motivasi kerja. Diketahui $t_{hitung} 0,191 < t_{tabel} 2,032$ dan $Sig 0,850 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_a ditolak dan H_o diterima. Artinya motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru.
2. Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden, disiplin kerja. Diketahui $t_{hitung} 3,862 > t_{tabel} 2,032$ dan $Sig 0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Riau Mas Bersaudara.
3. Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru dengan menunjukkan nilai bahwa $F_{hitung} 7,532 > F_{tabel} 3,28$ dengan $Sig. 0,000 < 0,05$.
4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, diketahui Nilai R^2 sebesar 0,307 atau 30,7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas (motivasi kerja dan disiplin kerja) memberikan pengaruh sebesar 30,7% kepada variabel terikat (kinerja karyawan), sedangkan sisanya

sebesar 69,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

6.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Kepada pihak PT.Riau Mas Bersaudara pekanbaru agar berusaha mempertahankan dan lebih meningkatkan penerapan disiplin kerja terhadap karyawannya agar disiplin kerja tetap baik sehingga dapat mendorong kinerja karyawan untuk lebih baik lagi kedepannya. Diharapkan perusahaan memberikan pekerjaan kepada karyawan sesuai dengan porsinya agar karyawan tidak melewatkan jam pulang yang telah ditetapkan dan perusahaan memberikan kompensasi atau reward atas pekerjaan yang dilakukan agar karyawan lebih bersemangat serta bersungguh – sungguh dalam melaksanakan tugasnya.
2. Dalam penelitian ini penulis hanya meneliti tentang motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, secara teoritis masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga perlu diadakan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti penulis.

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

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Aulia, V., Trisnasari. 2021. Pengaruh Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Bayualit Spa'n Resort Lovina. *Jurnal Perhotelan dan Pariwisata* 4(1): 21-34.
- Chusnah, H. Purwanti. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SGI. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 2 (1): 122-132.
- Ekhsan, M. 2019. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* 13 (1): 1-13.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* 26. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, I.M., dkk. 2019. Pengaruh Disiplin dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara). *Jurnal Manajemen* 5(1): 35-44
- Handoko, T. Hani. 2015. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Hartatik. 2018. *Mengembangkan SDM (I)*. Laksana, Jogjakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia 2*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan H.S., J. Hutasuht. 2021. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Saudara Jaya Medan Sunggal. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*: 134-148
- Irawan, R., Handayani. 2018. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Relasi Abadi Jakarta. *Jurnal Widya Cipta* 2 (1): 1-7.
- Isrial P.A. Sunarya, R. Tarmizi. 2020. Pengaruh Motivasi dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Kampus A

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

Meruya, Universitas Mercu Buana Jakarta). *Jurnal fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Raharja* 1(2):110-119.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Rajagrafindo Persada, Depok.

Mangkunegara. Anwar Prabu, 2014. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mathis, Robert L. & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management (edisi 10)*. Salemba Empat, Jakarta.

Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CV ASWAJA Pressindo.

Novitasari. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV PUSTAKA SETIA.

Nawawi. 2015. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.

Putri, F.N., M. Pradana. 2021. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Keuangan PT. Gracia Pharmindo. *Jurnal Universitas Telkom* 8(4):1-9

Rahmatullah, A., H. Sunaryo, dan A.A. Priyono. Pengaruh Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang. *Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma* : 82-93.

Riduwan. 2014. *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung : Alfabeta.

Rivai, V. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Murai Kencana, Jakarta

Ruslan, R. 2013. *Metode Penelitian: Public Relation & Komunikasi*. Jakarta : Rajawali Pers.

Robbins dan Judge (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama

Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. (2017). *Manajemen*. PT INDEKS Kelompok Gramedia. Jakarta.

Sari, V.N. 2017. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adira Dinamika Multifinance Tbk Cabang Bukittinggi. *Jurnal Ekobistek Fakultas Ekonomi* 6 (1): 119-146



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. PT. Refika Aditama, Bandung.

Sinambela, L.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.a

Sinambela, L. P., & Sinambela, S. 2021. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Teoretik dan Praktik*. Depok: Rajawali Pers.

Siswanto, 2010. *Pengantar Manajemen*. - Cet.6. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta, Bandung.

Suliyanto. 2018. *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: CV. Andi Offset

Sutrisno 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA.

Lampiran I : Kuesioner Penelitian

PERNYATAAN

1. Kinerja Karyawan (Y)

No	Indikator Variabel dan Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai yang ditetapkan pimpinan.					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti.					
3	Saya menyelesaikan jumlah tugas sesuai target yang ditentukan oleh pimpinan					
4	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan pimpinan.					
5	Saya selalu memperbaiki kesalahan yang terjadi dalam pekerjaan saya.					
6	Saya dapat membangun kerjasama yang baik antar rekan kerja.					
7	Saya selalu menerima kritikan dan saran yang diberikan oleh rekan kerja terhadap saya.					
8	Saya selalu menerima kritikan dan saran yang diberikan oleh atasan terhadap saya.					
9	Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan.					
10	Saya berinisiatif mengatasi masalah di kantor.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

UIN SUSKA RIAU

2. Motivasi kerja (X1)

No	Indikator Variabel dan Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Gaji yang diberikan telah mampu memenuhi kebutuhan hidup saya.					
2	Perusahaan memberikan insentif jika saya dapat memenuhi target perusahaan.					
3	Keselamatan kerja di perusahaan ini sangat di perhatikan dengan baik.					
4	Perlengkapan kesehatan telah disediakan oleh perusahaan bagi karyawan yang membutuhkan.					
5	Hubungan kerjasama diperusahaan ini baik.					
6	Saya senang karena karyawan diperusahaan ini dapat menrima saya sebagai rekan kerja yang baik.					
7	Perusahaan selalu memberikan penghargaan untuk karyawannya yang memiliki kinerja yang baik.					
8	Perusahaan memberikan pujian untuk pengembangan dan pertumbuhan pribadi karyawan.					
9	Saya diberi kesempatan untuk mengembangkan potensi diri agar lebih maju.					
10	Saya bisa dengan bebas untuk menyampaikan berpendapat dan mengembangkan potensi diri agar bisa lebih maju.					

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

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

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

3. Disiplin kerja (X2)

No	Indikator Variabel dan Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya hadir di tempat kerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan.					
2.	Saya tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja.					
3.	Saya penuh perhitungan dalam bekerja.					
4.	Saya selalu berhati-hati dalam menggunakan fasilitas kantor.					
5.	Saya selalu memakai pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan perusahaan.					
6.	Saya selalu menggunakan alat kelengkapan kerja pada saat bekerja sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan.					
7.	Saya selalu mengikuti aturan yang berlaku yang ditetapkan perusahaan.					
8.	Saya selalu bersikap sopan dengan atasan maupun karyawan lain.					
9.	Saya menghargai rekan kerja.					
10.	Saya selalu mematuhi standar kerja yang ditetapkan perusahaan.					

Lampiran III: Hasil Pengujian Statistik

1. Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Motivasi Karyawan (X1)

		Correlations										Motivasi Kerja *(T X1)
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
X1.1	Pearson Correlation	1	-.176	.355*	.297	.233	.285	.240	.305	.522**	.538**	.550**
	Sig. (2-tailed)		.297	.031	.074	.166	.087	.153	.066	.001	.001	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.2	Pearson Correlation	-.176	1	-.097	.064	.472**	.293	.071	.069	.222	.190	.356*
	Sig. (2-tailed)	.297		.567	.707	.003	.079	.676	.683	.186	.259	.031
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.3	Pearson Correlation	.355*	-.097	1	.716**	.319	.337*	.500**	.340*	.352*	.331*	.666**
	Sig. (2-tailed)	.031	.567		.000	.054	.041	.002	.039	.032	.045	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.4	Pearson Correlation	.297	.064	.716**	1	.452**	.503**	.623**	.315	.231	.366*	.736**
	Sig. (2-tailed)	.074	.707	.000		.005	.002	.000	.058	.169	.026	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.5	Pearson Correlation	.233	.472**	.319	.452**	1	.225	.325*	.172	.231	.368*	.589**
	Sig. (2-tailed)	.166	.003	.054	.005		.180	.050	.309	.169	.025	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.6	Pearson Correlation	.285	.293	.337*	.503**	.225	1	.176	-.009	.157	.113	.516**
	Sig. (2-tailed)	.087	.079	.041	.002	.180		.297	.960	.352	.506	.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.7	Pearson Correlation	.240	.071	.500**	.623**	.325*	.176	1	.637**	.286	.493**	.713**
	Sig. (2-tailed)	.153	.676	.002	.000	.050	.297		.000	.086	.002	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.8	Pearson Correlation	.305	.069	.340*	.315	.172	-.009	.637**	1	.509**	.589**	.636**
	Sig. (2-tailed)	.066	.683	.039	.058	.309	.960	.000		.001	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.9	Pearson Correlation	.522**	.222	.352*	.231	.231	.157	.286	.509**	1	.788**	.685**
	Sig. (2-tailed)	.001	.186	.032	.169	.169	.352	.086	.001		.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.10	Pearson Correlation	.538**	.190	.331*	.366*	.368*	.113	.493**	.589**	.788**	1	.761**
	Sig. (2-tailed)	.001	.259	.045	.026	.025	.506	.002	.000	.000		.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Motivasi Kerja *(T X1)	Pearson Correlation	.550**	.356*	.666**	.736**	.589**	.516**	.713**	.636**	.685**	.761**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.031	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

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

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

Sumber : Data Olahan SPSS 25

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Hasil Uji Validitas Disiplin kerja (X2)

		Correlations										Disiplin kerja (T X2)
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
X2.1	Pearson Correlation	1	,374*	,100	,481**	,111	,380*	,302	,518**	,437**	,515**	,708**
	Sig. (2-tailed)		,023	,555	,003	,512	,020	,070	,001	,007	,001	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2.2	Pearson Correlation	,374*	1	,483**	,457**	,196	,152	,224	-,055	,165	,383*	,614**
	Sig. (2-tailed)	,023		,002	,004	,246	,369	,183	,749	,329	,019	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2.3	Pearson Correlation	,100	,483**	1	,323	,057	,060	,407*	-,103	,461**	-,101	,485**
	Sig. (2-tailed)	,555	,002		,051	,738	,726	,012	,542	,004	,551	,002
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2.4	Pearson Correlation	,481**	,457**	,323	1	,385*	,420**	,202	,120	,287	,429**	,706**
	Sig. (2-tailed)	,003	,004	,051		,019	,010	,231	,480	,085	,008	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2.5	Pearson Correlation	,111	,196	,057	,385*	1	,464**	,357*	,067	,032	,257	,491**
	Sig. (2-tailed)	,512	,246	,738	,019		,004	,030	,695	,850	,124	,002
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2.6	Pearson Correlation	,380*	,152	,060	,420**	,464**	1	,489**	,203	,190	,599**	,643**
	Sig. (2-tailed)	,020	,369	,726	,010	,004		,002	,228	,260	,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2.7	Pearson Correlation	,302	,224	,407*	,202	,357*	,489**	1	,307	,482**	,238	,649**
	Sig. (2-tailed)	,070	,183	,012	,231	,030	,002		,064	,002	,156	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2.8	Pearson Correlation	,518**	-,055	-,103	,120	,067	,203	,307	1	,158	,375*	,397*
	Sig. (2-tailed)	,001	,749	,542	,480	,695	,228	,064		,351	,022	,015
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2.9	Pearson Correlation	,437**	,165	,461**	,287	,032	,190	,482**	,158	1	,154	,566**
	Sig. (2-tailed)	,007	,329	,004	,085	,850	,260	,002	,351		,361	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2.10	Pearson Correlation	,515**	,383*	-,101	,429**	,257	,599**	,238	,375*	,154	1	,648**
	Sig. (2-tailed)	,001	,019	,551	,008	,124	,000	,156	,022	,361		,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Disiplin kerja (T X2)	Pearson Correlation	,708**	,614**	,485**	,706**	,491**	,643**	,649**	,397*	,566**	,648**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,000	,002	,000	,000	,015	,000	,000	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

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

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

Sumber : Data Olahan SPSS 25

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hasil Uji Validitas Kinerja karyawan (Y)

Kategori	Variabel	Correlations										Klnerja Karyawan (T Y)
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
Y.1	Pearson Correlation	1	,422**	,106	,209	,078	,274	-,252	,107	,289	,109	,336*
	Sig. (2-tailed)		,009	,533	,214	,648	,101	,132	,527	,083	,519	,042
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.2	Pearson Correlation	,422**	1	,000	,000	,354*	,288	-,089	,000	,097	,235	,349*
	Sig. (2-tailed)	,009		1,000	1,000	,032	,084	,600	1,000	,568	,162	,034
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.3	Pearson Correlation	,106	,000	1	,834**	,389*	,662**	,360*	,259	,209	,285	,785**
	Sig. (2-tailed)	,533	1,000		,000	,017	,000	,028	,121	,215	,088	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.4	Pearson Correlation	,209	,000	,834**	1	,277	,557**	,450**	,438**	,234	,153	,771**
	Sig. (2-tailed)	,214	1,000	,000		,097	,000	,005	,007	,163	,365	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.5	Pearson Correlation	,078	,354*	,389*	,277	1	,536**	,276	,229	-,058	,077	,594**
	Sig. (2-tailed)	,648	,032	,017	,097		,001	,099	,173	,734	,652	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.6	Pearson Correlation	,274	,288	,662**	,557**	,536**	1	,286	,200	,098	,441**	,810**
	Sig. (2-tailed)	,101	,084	,000	,000	,001		,086	,236	,563	,006	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.7	Pearson Correlation	-,252	-,089	,360*	,450**	,276	,286	1	,773**	-,071	,048	,514**
	Sig. (2-tailed)	,132	,600	,028	,005	,099	,086		,000	,676	,777	,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.8	Pearson Correlation	,107	,000	,259	,438**	,229	,200	,773**	1	,057	,082	,532**
	Sig. (2-tailed)	,527	1,000	,121	,007	,173	,236	,000		,739	,631	,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.9	Pearson Correlation	,289	,097	,209	,234	-,058	,098	-,071	,057	1	,333*	,357*
	Sig. (2-tailed)	,083	,568	,215	,163	,734	,563	,676	,739		,044	,030
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.10	Pearson Correlation	,109	,235	,285	,153	,077	,441**	,048	,082	,333*	1	,501**
	Sig. (2-tailed)	,519	,162	,088	,365	,652	,006	,777	,631	,044		,002
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Klnerja Karyawan (T Y)	Pearson Correlation	,336*	,349*	,785**	,771**	,594**	,810**	,514**	,532**	,357*	,501**	1
	Sig. (2-tailed)	,042	,034	,000	,000	,000	,000	,001	,001	,030	,002	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

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

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

Sumber : Data Olahan SPSS 25

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2. Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,816	10

Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,786	10

Hasil Uji reabilitas kinerja karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,771	10

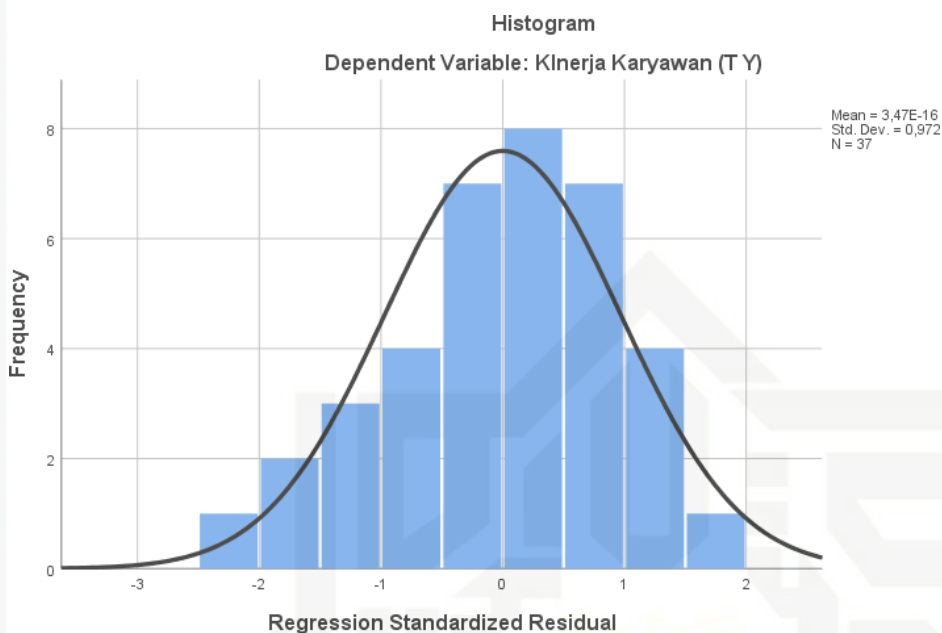
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

3. Uji Asumsi Klasik



Hasil Uji Normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

UnstandardizedResidual

N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,23101498
Most Extreme Differences	Absolute	,109
	Positive	,075
	Negative	-,109
Test Statistic		,109
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

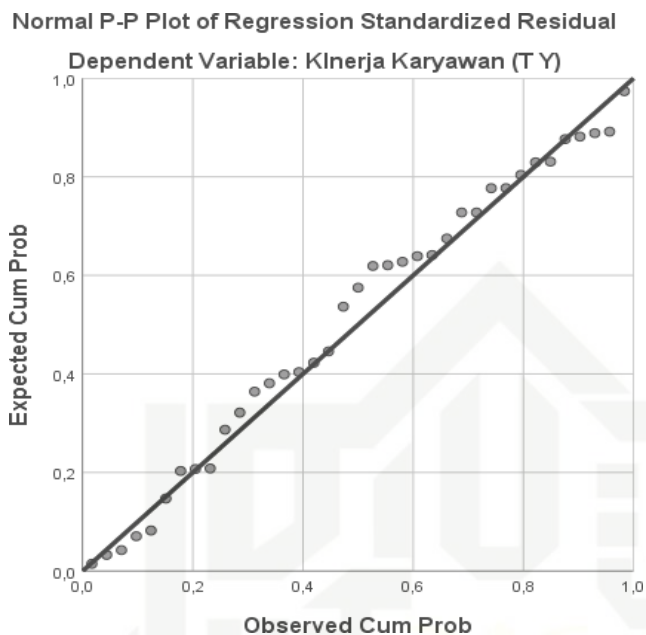
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Olahan SPSS 25

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Sumber : Data Olahan SPSS 25

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

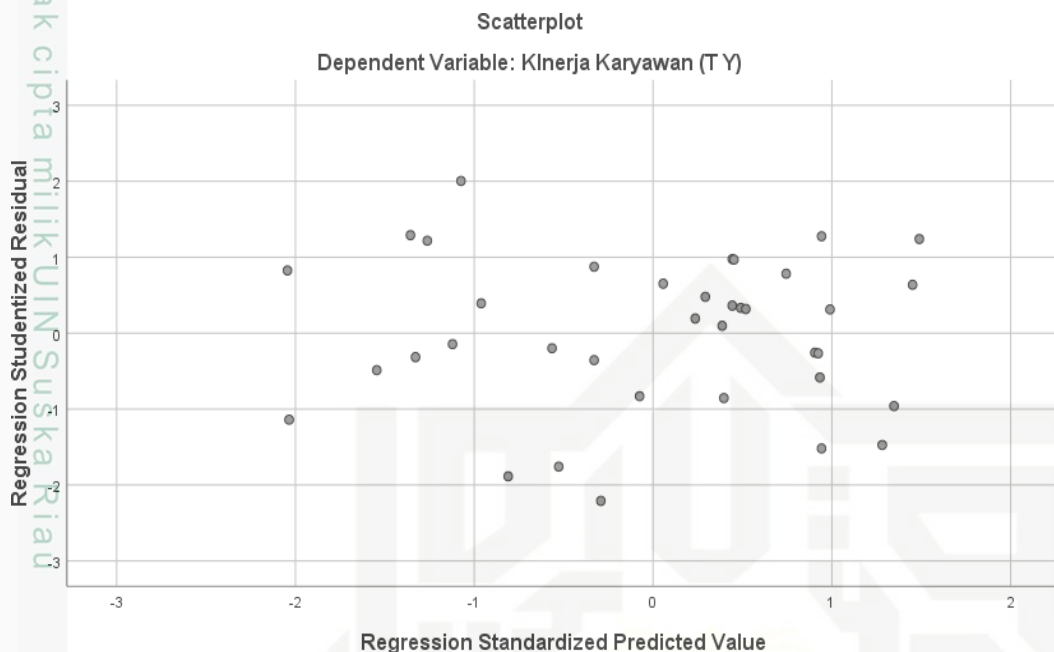
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja	,978	1,023
	Disiplin kerja	,978	1,023

a. Dependent Variable: KInerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS 25

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



Sumber : Data Olahan SPSS 25

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,554 ^a	,307	,266	3,325	1,320

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

b. Dependent Variable: KInerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS 25

Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,356	6,834		2,540	,016
	Motivasi Kerja *(T X1)	,020	,106	,028	,191	,850
	Disiplin kerja (T X2)	,547	,142	,558	3,862	,000

a. Dependent Variable: KInerja Karyawan (T Y)

Sumber : Data Olahan SPSS 25

4. Uji Hipotesis

Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,356	6,834		2,540	,016
	Motivasi Kerja	,020	,106	,028	,191	,850
	Disiplin kerja	,547	,142	,558	3,862	,000

a. Dependent Variable: KInerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS 25

Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	166,504	2	83,252	7,532	,002 ^b
	Residual	375,820	34	11,054		
	Total	542,324	36			

a. Dependent Variable: KInerja Karyawan

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

Sumber : Data Olahan SPSS 25

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,554 ^a	,307	,266	3,325

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

b. Dependent Variable: KInerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS 25

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



UIN SUSKA RIAU

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

Jl. H.R. Soebrandas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-6781/Un.04/F.VII.1/PP.00.9/11/2023 Pekanbaru, 22 November 2023 M
Sifat : Biasa 9 Jumadil Awwal 1445 H
Lampiran : -
Perihal : **Bimbingan Skripsi**

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

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

N a m a : Rahmad Rizanda
NIM : 11970115052
Jurusan : Manajemen
Semester : IX (Sembilan)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul:
"Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Riau Mas Bersaudara Pekanbaru".

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

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

an. Dekan
Wakil Dekan Bid. Akademik dan
Pengembangan Lembaga,



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

Tembusan :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Dilarang mengutip hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

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



PT. RIAU MAS BERSAUDARA

GENERAL CONTRACTOR, SUPPLIER, SCREENING

SPLIT, SIRTU, DLL

Jl. Soekarno Hatta No.11 A, Telp/Fax : (0761) 61128, Hp: 0811-765-089

Email : pt.riau.mas.bersaudara@yahoo.co.id



Nomor : 006/RMB/XI/2023

Hal : Surat Balasan izin Riset

Lamp : -

Kepada Yth,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Di :

Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya Surat Permohonan Izin Riset Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Nomor : B-6484/Un.04/F.VII/PP.00.9/11/2023 Tanggal 10 November 2023, menerangkan bahwa:

Nama : Rahmad Rizanda

NIM : 11970115052

Program Studi : Manajemen

Telah kami setuju untuk melaksanakan Riset di perusahaan kami pada tanggal 10 November 2023 s/d Selesai, sebagai syarat penyusunan Tugas Akhir/Skripsi dengan judul :

"Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru"

Demikian Surat balasan ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Hormat kami,

PT. RIAU MAS BERSAUDARA
PEKANBARU RIAU

PT. RIAU MAS BERSAUDARA

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

1. Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan dan menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau