



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT.PERKEBUNAN  
NUSANTARA IV REGIONAL III KEBUN AIR MOLEK-I**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata I  
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas  
Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



UIN SUSKA RIAU

**OLEH**

**KINANTI RAHMADINI**

**12170121496**

**SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**PEKANBARU**

**2025**



## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama  
Nim  
Program Studi  
Konsentrasi  
Fakultas  
Semester  
Judul

: Kinanti Rahmadini  
: 12170121496  
: S1 Manajemen  
: Sumber Daya Manusia  
: Ekonomi dan Ilmu Sosial  
: VII ( Delapan)  
: PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DENGAN  
DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT.  
PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL III KEBUN AIR  
MOLEK-I  
: Selasa, 24 Juni 2025

Hari, Tanggal Ujian

**DISETUJUI OLEH:  
DOSEN PEMBIMBING**

**Dr. Nurlasera, S.E., M.Si**  
**NIP. 19730601200710 2 003**

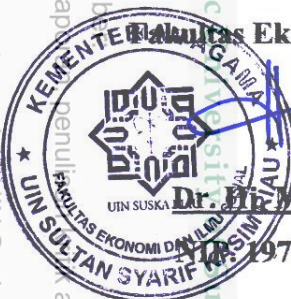
**Mengetahui**

**DEKAN**

**KETUA PRODI**

**Manajemen**

**Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial**



**Dr. H. Mahyarni, S.E., M.M**  
**NIP. 19700826 199903 2 001**

**Astuti Meflinda, S.E., M.M.**  
**NIP. 19720513 200701 2 018**

2. Dilarang mengemukakan 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



## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama  
Nim  
Program Studi  
Fakultas  
Judul

: Kinanti Rahmadini  
: 12170121496  
: S1 Manajemen  
: Ekonomi dan Ilmu Sosial  
: PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DENGAN  
DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL III  
KEBUN AIR MOLEK I.

Tanggal Ujian

: 24 Juni 2025

### TIM PENGUJI

#### KETUA PENGUJI

Dr. Kamaruddin, S.Sos., M.Si

NIP. 19790101200710 1 003

#### SEKRETARIS

Meri Sandora, SE., MM

NIP. 19790505200710 2 001

#### PENGUJI I

Dr. Sabarno Dwirianto SE, M.Si

NIP. 19720315 200012 1 002

#### PENGUJI II

Qomariah Lahamid, SE, M.Si

NIP. 19750704200710 2 001

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
1. Dilarang menjiplak atau melakukan plagiasi atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.  
a. Penggunaan karya tulis untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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

Steinbock University of Tulsa Kasim Riau





Lampiran Surat :  
Nomor :  
Tanggal :

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Kinanti Rahmadini  
NIM : 12170121496  
Tempat/Tgl. Lahir : Pumpian / 10 - November - 2002  
Fakultas/Pascasajana : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Prodi : Manajemen

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

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Mekar I

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. Apabila 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,  
Yang membuat pernyataan



Kinanti Rahmadini  
NIM. 12170121496

\*pilih salah satu sesuai jenis karya ilmiah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## ABSTRAK

### **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL III KEBUN AIR MOLEK-I**

OLEH

**KINANTI RAHMADINI**  
**12170121496**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan, pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui disiplin kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek-I. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel 60 responden yang dianalisis menggunakan alat bantu SmartPLS 4.0. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini yakni data primer. Hasil penelitian terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek-I, terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek-I, terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek-I, terdapat pengaruh tidak langsung positif dan signifikan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui disiplin kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek-I. Nilai R-square untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,699 sehingga termasuk kategori sedang dan produktivitas karyawan memiliki nilai  $R^2$  sebesar 0,722 dan termasuk kategori kuat.

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

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

## ABSTRACT

### ***THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY WITH WORK DISCIPLINE AS AN INTERVENING VARIABLE AT PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL III AIR MOLEK-I ESTATE***

BY

**KINANTI RAHMADINI**

**12170121496**

*This study aims to examine the influence of work motivation and work environment on employee discipline, the influence of work motivation and work environment on employee productivity, the influence of employee discipline on employee productivity, and the indirect influence of work motivation and work environment on employee productivity through employee discipline at PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek-I. This research is a quantitative study with a sample of 60 respondents, analyzed using SmartPLS 4.0. The data used in this study are primary data. The results show that work motivation and work environment have a direct, positive, and significant influence on employee discipline at PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek-I. Furthermore, work motivation and work environment also have a direct, positive, and significant influence on employee productivity. Employee discipline has a direct, positive, and significant influence on employee productivity. Moreover, work motivation and work environment have an indirect, positive, and significant influence on employee productivity through employee discipline at PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek-I. The R-square value for the employee discipline variable is 0.699, indicating a moderate category, while the R-square value for employee productivity is 0.722, which falls into the strong category.*

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





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



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Dengan mengucapkan Allhamdulillahirabbil'alamin syukur kepada Allah SWT, karena atas campur tangan-Nya sehingga saya sebagai penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL III KEBUN AIR MOLEK-I” dapat terselesaikan dengan baik. Shalawat beserta salam tidak lupa penulis kirimkan kepada junjungan alam yakni Nabi besar Muhammad SAW yang mana berkat semangat dan kerja keras beliau kita bisa merasakan ketenangan pada masa sekarang dan kehidupan yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti yang kita rasakan pada saat sekarang ini, dan semoga terlimpah juga kepada keluarga, para sahabat dan orang-orang yang senantiasa istiqamah dijalan beliau hingga akhir zaman. Dengan penuh rasa syukur dan hormat, saya ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada bapak tercinta saya yaitu bapak NIMUN, yang selalu menjadi pilar kekuatan dalam hidup saya. Terima kasih atas segala pengorbanan, kerja keras, doa, serta dukungan moral dan materi yang tak pernah putus dalam setiap langkah perjalanan pendidikan saya hingga terselesaikannya skripsi ini. Tanpa ketulusan dan keteguhan hati bapak, saya tidak akan mampu sampai pada titik ini. Tak lupa,



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ucapan terima kasih yang tak terhingga saya persembahkan kepada almarhumah Ibunda tersayang yaitu ibunda RUSLINA, yang kini telah tenang di sisi Allah SWT. Meski Ibu tidak lagi hadir secara fisik, namun cinta, kasih sayang, dan didikan Ibu terus hidup dalam sanubari saya. Doa-doa Ibu adalah kekuatan abadi yang selalu menyertai setiap perjuangan saya. Semoga skripsi ini menjadi persembahan kecil yang membawa kebahagiaan dan kebanggaan bagi Ayah, serta menjadi amal jariyah dan wujud bakti bagi Ibu di alam keabadian.

Skripsi ini merupakan langkah awal untuk memenuhi salah satu syarat bagi setiap mahasiswa dalam menyelesaikan pendidikan di Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Saya sebagai penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin dapat terselesaikan tanpa adanya dukungan, bimbingan, serta do'a dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini.

Pada kesempatan ini saya sebagai penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti MS, SE, M.SI,AK, CA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
3. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

4. Bapak Dr. Mahmuzar, M.Hum selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Dr. Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM, selaku Ketua Progam Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.
7. Bapak Fakhurrozi, SE, MM, selaku Sekretaris Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.
8. Ibu Dr. Nurlasera, SE, M.Si sebagai Dosen Pembimbing Proposal dan Skripsi yang telah banyak memberikan bantuan berupa motivasi dan bantuan berharga lainnya dalam menyelesaikan skripsi ini
9. Ibu Fitri Hidayati, SE., MM selaku Penasehat Akademis di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim
10. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan selama masa saya diperkuliahan.
11. Seluruh karyawan dan pihak yang terkait yang bekerja di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah banyak memberikan bantuan langsung dan tidak langsung selama masa di perkuliahan.
12. Pihak perusahaan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Molek-I yang telah banyak memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini terutama bantuan primer dan sekunder.

13. Abang dan kakak tercinta yaitu Eko Dharma Susilo dan Novi yang telah banyak memberikan dukungan, doa, semangat, serta perhatian selama proses penyusunan skripsi ini. Serta Adhyaksa Pratama adik tercinta saya yang selalu jadi teman cerita dan penghilang penat di tengah lelahnya menyusun skripsi ini.

14. Terima kasih yang tulus saya sampaikan kepada Bagus Kurniadi atas dukungan, kesabaran, dan mendegarkan keluh kesah serta semangat yang selalu diberikan selama saya menyelesaikan skripsi ini.

15. Sahabat baik saya dan seperjuangan CEBUM (Sena, Mayang, Nopi, Tia, Iva dan KODOMO yang telah menjadi sahabat terbaik dari semester 1 sampai dengan semester 8. Selama perkuliahan yang telah banyak memberikan motivasi, arahan sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini.

Akhir dari kesempatan ini penulis menyampaikan Terimakasih kepada semua pihak yang turut membantu dalam upaya penyelesaian skripsi ini. Penulis ini juga mengharapkan sumbangan pikiran, kritik dan saran demi perbaikan dan penyempurnaan skripsi ini.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Pekanbaru, 24 Juni 2025

KINANTI RAHMADINI

12170121496



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 ini dilindungi undang-undang. UIN SUSKA RIAU State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK.....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I.....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	10
1.3 Tujuan Penelitian .....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	12
1.5 Sistematika Penulisan .....	13
<b>BAB II .....</b>	<b>15</b>
<b>TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>15</b>
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	15
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	15
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	17
2.2 Motivasi kerja .....	19
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja .....	19
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	20
2.2.3 Teori Teori Motivasi Kerja .....	21
2.2.4 Jenis-Jenis Motivasi.....	23
2.2.5 Indikator Motivasi Kerja.....	23
2.3 Lingkungan Kerja.....	24
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja .....	24
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	24
2.3.3 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja .....	26
2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	27
2.4 Disiplin Kerja.....	28
2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	28
2.4.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja .....	29





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

2.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	29
2.4.4 Indikator Disiplin Kerja .....	31
2.5 Produktivitas Kerja.....	31
2.5.1 Pengertian Produktivitas Kerja .....	31
2.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja .....	32
2.5.3 Indikator Produktivitas Kerja .....	34
2.6 Pandangan Islam Terkait Variabel .....	35
2.6.1 Motivasi Kerja Menurut Pandangan Islam .....	35
2.6.2 Lingkungan Kerja Menurut Pandangan Islam .....	36
2.6.3 Disiplin Kerja Menurut Pandangan Islam .....	37
2.6.4 Produktivitas Menurut Pandangan Islam .....	38
2.7 Penelitian Terdahulu .....	38
2.8 Kerangka Berfikir.....	45
2.9 Konsep Operasional Variabel Penelitian .....	46
2.10 Pengaruh Antar Variabel dan Hipotesis Penelitian.....	48
<b>BAB III .....</b>	<b>54</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>54</b>
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	54
3.2 Populasi Dan Sampel.....	54
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	55
3.2.1 Jenis Penelitian.....	55
3.2.2 Sumber Data.....	56
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	56
3.5 Analisis Data.....	57
3.6 Partial Least Square (PLS).....	58
3.7 Evaluasi Measurement Model (Outer Model) .....	58
3.8 Evaluasi Structural Model (Inner Model) .....	60
3.10 Pengujian Hipotesis .....	61
<b>BAB IV .....</b>	<b>62</b>
<b>GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....</b>	<b>62</b>
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	62
4.2 Visi Misi Perusahaan.....	63
4.3 Struktur Organisasi.....	64
4.4 Aktivitas Perusahaan .....	68



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

<b>BAB V.....</b>	<b>69</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>69</b>
5.1 Karakteristik Responden .....	69
5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	69
5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	70
5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	70
5.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	71
5.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian .....	72
5.2.1 Motivasi Kerja.....	72
5.2.2 Lingkungan Kerja.....	74
5.2.3 Produktivitas Kerja Karyawan .....	75
5.2.4 Disiplin Kerja .....	77
5.3 Metode Analisis Data .....	78
5.3.1 Evaluasi Measurement Model (Outer Model) .....	78
1. Uji Validitas Convergent .....	79
2. Uji Validitas Konstruk Average Variance Extracated (AVE) .....	81
3. Uji Validitas Discriminant.....	81
4. HTMT (Heterotrait-Monotrait Ratio).....	83
6. Uji Composite Reliability .....	83
5. Cronbach Alpha .....	84
5.3.2 Evaluasi Structural Model (Inner Model) .....	85
1. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	85
2. Effect Size ( $F^2$ ).....	85
5.3.3 Hasil Uji Hipotesis.....	86
1. Pengujian Pengaruh Langsung.....	87
2. Pengujian Pengaruh Tidak Langsung .....	88
5.3.4 Pembahasan dan Hasil Hipotesis Penelitian .....	89
<b>BAB VI.....</b>	<b>97</b>
<b>PENUTUP.....</b>	<b>97</b>
6.1 Kesimpulan .....	97
6.2 Saran.....	98
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>100</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>105</b>



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan Bagian Kantor PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek-I Kabupaten Indragiri Hulu .....	2
Tabel 1.2 Data Produktivitas PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek-I Kabupaten Indragiri Hulu Tahun 2021-2024.....	3
Tabel 1.3 Data Penghargaan Masa Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek-I Kabupaten Indragiri Hulu Tahun 2020-2024.	4
Tabel 1.4 Lingkungan Kerja Fisik PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek-I .....	6
Tabel 1. 5 Kondisi Lingkungan Kerja PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek I.....	8
Tabel 1. 6 Tingkat Absensi Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek-I .....	9
Tabel 2.1 Definisi Konsep Operasional Variabel .....	46
 Tabel 5.1 Responden berdasarkan umur .....	69
Tabel 5.2 Responden berdasarkan jenis kelamin.....	70
Tabel 5.3 Responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir.....	71
Tabel 5.4 Responden berdasarkan masa kerja.....	71
Tabel 5.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja .....	72
Tabel 5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja.....	74
Tabel 5.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Produktivitas Kerja.....	75
Tabel 5.8 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja	77
Tabel 5.9 Outer Loading .....	80
Tabel 5.10 Average Variance Extracated (AVE) .....	81
Tabel 5. 11 Cross Loadings .....	82
Tabel 5. 12 HTMT (Heterotrait-Monotrait Ratio).....	83
Tabel 5.13 Composite Reliability .....	84
Tabel 5. 14 Cronbach Alpha.....	84
Tabel 5. 15 Hasil Uji R-Square .....	85
Tabel 5.16 Hasil Uji F2 .....	86
Tabel 5.17 Hasil Pengujian Pengaruh Langsung (Path Coefficient) .....	87
Tabel 5.18 Hasil Analisis Specific Inderect Effect.....	88





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 2.1 Kerangka Berfikir .....	45
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek-I.....	64
Gambar 5. 1 Outer Model .....	79
Gambar 5. 2 Model Bootstrapping .....	87





## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam era globalisasi saat ini, peran dunia usaha dipengaruhi oleh persaingan yang ketat dan tidak dapat dihindari, persaingan antara pebisnis dan juga banyak bisnis dalam memperoleh pangsa pasar yang dimaksud perusahaannya. Suatu organisasi yang berada di dalam bisnis yang produktif dan efisien menjadi tujuan untuk dicapai bagi pelaku bisnis dengan adanya globalisasi. Perusahaan harus memperluas efisiensi dan efektifitas agar perusahaan dapat bertahan dan bersaing bisnis yang semakin sengit. Perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kemampuan karyawannya dengan banyak cara untuk mengimbangi globalisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Waskito Waskito, 2022).

Menurut Wilson Bangun (2012), Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penting dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Karena pentingnya peran manusia dalam persaingan bisnis, baik jangka pendek maupun jangka panjang, organisasi perlu memiliki keunggulan yang dapat membedakannya dari organisasi lain. Suatu organisasi akan mampu memengaruhi pasar apabila dapat menarik perhatian dengan kelebihan yang dimilikinya dibandingkan dengan organisasi lain.

PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek-I dikelola oleh dua manajemen, yaitu Kebun Air Molek-I dan Kebun Air Molek-II. Perusahaan ini mengelola komoditas kelapa sawit, dimulai dari tahap pembibitan, penanaman, perawatan, hingga seluruh proses panen yang dilakukan secara menyeluruh oleh

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

PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek-I di Kabupaten Indragiri Hulu. Berikut ini tabel jumlah karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara Regional III Kebun Air Molek-I Kabupaten Indragiri Hulu :

**Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan Bagian Kantor PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek-I Kabupaten Indragiri Hulu**

NO	NAMA JABATAN	JUMLAH KARYAWAN
1	Asisten Umum	1
2	Asisten Rimpian	4
3	Asiten Tata Usaha	1
4	Krani Personalia	1
5	Krani Keuangan	1
6	Krani Kegudangan	1
7	Krani Tanaman	2
8	Admin Kantor	21
9	Pengaman	28
	<b>TOTAL</b>	<b>60</b>

*Sumber data PT. Perkebunan Nussantara IV Regional III Kebun Air Molek-I, 2025*

Berdasarkan tabel 1.1 dapat terlihat bahwa terdapat berbagai jabatan dan jumlah karyawan yang ada di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek-I Kabupaten Indragiri Hulu sebanyak 60 karyawan. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan, perusahaan perlu melakukan berbagai upaya. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja perlu diperhatikan dalam proses peningkatan produktivitas.

Menurut (Hasibuan, 2008) produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, dimana output harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik. Berikut produktivitas kerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek-I Kabupaten Indragiri Hulu selama empat tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut :



**Tabel 1.2 Data Produktivitas PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek-I Kabupaten Indragiri Hulu Tahun 2021-2024**

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Realisasi (Kg)	Target (Kg)	Produktivitas (Kg/orang)	Persentase (%)
2021	47	27.963.280	28.473.000	594.963	1,79
2022	49	26.082.740	29.357.000	532.301	11,15
2023	49	22.105.990	28.671.000	451.143	22,90
2024	60	20.934.290	21.415.000	348.905	2,24

*Sumber data PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek-I, 2025*

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa produktivitas kerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek-I dari tahun 2021 hingga 2024 mengalami fluktuasi. Pada tahun 2021, produktivitas kerja menurun menjadi 1,79%, lalu naik menjadi 11,5 % pada tahun 2022, dan kembali naik lagi menjadi 22,90% pada tahun 2023. Namun, pada tahun 2024, turun menjadi 2,24% dan terus meningkat menjadi 52% pada tahun 2024. Dapat disimpulkan bahwa PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek-I menghadapi masalah dalam mencapai tingkat produktivitas kerja karyawan karena tingkat ini berubah setiap tahun. Produksi kerja karyawan perusahaan mengalami fluktuasi, yang berarti ada kenaikan dan penurunan jumlah hasil produksi yang dihasilkan. Ini dapat menyebabkan perusahaan mengalami kerugian dan penurunan kuantitas.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan maka manajemen perusahaan harus fokus pada sumber daya manusia pada perusahaan tersebut, banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan salah satunya yaitu motivasi kerja. Menurut Mangkunegara (2005), motivasi adalah kondisi keadaan yang menggerakkan diri karyawan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak akan berarti tanpa adanya motivasi yang kuat dan kemauan yang besar untuk maju dan



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

berkembang sesuai dengan kemampuannya. Untuk mencapai tujuan tertentu, seseorang perlu memiliki motivasi, yang dapat mendorongnya memenuhi kebutuhan dan keinginannya melalui usaha dan kerja keras. Motivasi erat kaitannya dengan aspek psikologis yang melibatkan interaksi antara sikap, kebutuhan, dan kepuasan seseorang, sehingga berpengaruh pada kinerjanya. Tanpa motivasi, seseorang tidak akan mampu bertindak. Motivasi ini bisa berasal dari dalam diri manusia yang disebut dengan intrinsik dan sumber dari luar diri manusia disebut ekstrinsik (Rivai 2011).

Berikut data penghargaan masa kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek-I Kabupaten Indragiri Hulu selama lima tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.3 Data Penghargaan Masa Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek-I Kabupaten Indragiri Hulu Tahun 2020-2024**

NO	TAHUN	PMK 25, 30, 35 Tahun		
		25 Tahun (Orang)	30 Tahun (Orang)	35 Tahun (Orang)
1	2020	32	37	-
2	2021	28	20	-
3	2022	19	12	3
4	2023	21	3	2
5	2024	9	8	4

Sumber data PT. Perkebunan Nussantara IV Regional III Kebun Air Molek-I, 2025

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek-I memberikan penghargaan masa kerja setiap 25, 30, dan 35 tahun kepada karyawan sebagai wujud penghargaan atas loyalitas mereka terhadap perusahaan. Bentuk penghargaan tersebut meliputi piagam dan bonus tambahan berupa uang dan emas. Perusahaan berusaha untuk memastikan



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

bahwa penghargaan tersebut benar-benar berdampak pada peningkatan motivasi dan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Irfan & Mahargiono, 2023) bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Desnirita, 2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Menurut Herzberg, terdapat dua jenis faktor yang memengaruhi motivasi kerja, yaitu faktor motivator (intrinsik) dan faktor higienis (ekstrinsik). Faktor motivator, seperti penghargaan atas pencapaian, pengembangan karier, dan tanggung jawab kerja, mampu meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan secara langsung. Sementara itu, faktor higienis, seperti gaji, kondisi kerja, dan penghargaan simbolis, hanya mencegah ketidakpuasan namun tidak cukup untuk meningkatkan motivasi kerja secara signifikan. Hal ini tercermin dari kondisi di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek-I, di mana penghargaan masa kerja yang diberikan, seperti piagam dan bonus, dianggap tidak berdampak nyata terhadap motivasi dan produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil wawancara, sebagian karyawan merasa bahwa bentuk penghargaan tersebut lebih bersifat simbolis dan tidak mencerminkan kontribusi mereka secara menyeluruh sehingga semangat untuk berkontribusi pun menurun. Akibatnya, karyawan menjadi kurang termotivasi dan menunda pekerjaan yang seharusnya selesai tepat waktu. Sesuai dengan pandangan Herzberg, kondisi ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja karyawan tidak dapat dicapai hanya melalui penghargaan eksternal,





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

melainkan juga perlu didukung oleh pemenuhan kebutuhan intrinsik yang berkaitan langsung dengan peran dan pengembangan individu dalam pekerjaan.

Selain motivasi kerja, faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja mencakup semua alat, peralatan, dan bahan yang digunakan, serta lingkungan di sekitar tempat seseorang bekerja, metode yang diterapkan, dan pengaturan kerja baik secara individu maupun dalam kelompok. Lingkungan kerja selalu berhubungan secara langsung pada karyawan, karena lingkungan kerja merupakan tempat di mana para karyawan menyelesaikan tugas-tugas yang di bebaskan suatu perusahaan. Dalam suatu lingkungan dibutuhkan suasana yang kondusif, penataan tempat untuk berbagai peralatan dan perlengkapan kerja sesuai dengan fungsinya, dan juga di butuhkan suasana yang kondusif antar karyawan untuk memperlancar proses produksi maupun penyelesain pekerjaan (Karina et al., 2020).

Fenomena pada lingkungan kerja fisik menunjukkan bahwa keadaan fisik ruang kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Faktor lingkungan kerja fisik meliputi pencahayaan, suhu udara dan sirkulasi, serta ukuran dan tata ruang kerja. Adapun kondisi lingkungan kerja fisik pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kabupaten Indragiri Hulu adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.4 Lingkungan Kerja Fisik PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek-I**

NO	Jenis Sarana dan Prasarana	Jumlah	Kondisi di Perusahaan		Keterangan
			Baik	Rusak	
1	Komputer	14	8	6	Setiap karyawan memiliki komputer namun beberapa

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2	Ac	10	8	2	di antaranya mengalami kerusakan yang mengakibatkan terhambatnya pekerjaan mereka.
3	Toilet	3	2	1	Kantor gudang dan kantor teknik tidak ada ac. Setiap area di kantor sebaiknya dilengkapi dengan AC untuk menjaga agar ruangan tetap sejuk
					Toilet untuk karyawan wanita dan pria digunakan secara bersama.

Sumber data PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek-I, 2025

Berdasarkan Tabel 1.4 kondisi lingkungan kerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek-I masih belum memadai. Toilet yang digunakan bersama oleh karyawan laki-laki dan perempuan kurang terjaga kebersihannya. Selain itu, kantor teknik, dan kantor gudang tidak memiliki AC, sehingga ruangan terasa panas dan dapat menurunkan semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan perhatian terhadap kondisi lingkungan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang layak akan memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan, sehingga mereka dapat lebih fokus dan berkonsentrasi pada pekerjaannya. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Egi, 2024) menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja dengan produktivitas karyawan, sedangkan temuan lain oleh (Tulnisah & Jaenab, 2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai.

Selain permasalahan kondisi lingkungan kerja fisik di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek I, adapun kondisi serupa yang juga

ditemukan adalah sebagai berikut :

**Tabel 1. 5 Kondisi Lingkungan Kerja PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek I**

No.	Ruangan/Bagian	No. Titik Pengukuran	Sumber Penerangan/ pencahayaan (Alami/ Buatan)	Luas Jendela Ruangan (m <sup>2</sup> )	Intensitas (Lux)		Jenis Pengukuran (Umum/ Lokal)
					Hasil Ukur	Standar	
1.	Ruang Maneger/Maskep	1	Alami + Buatan	—	284.5	300	Umum
2.	Ruang Administrasi	2	Alami	—	307.5	300	Umum
3.	Operation Room	3	Alami + Buatan	—	393.3	200	Umum
4.	Ruang Teknik Umum	4	Alami	—	266.5	300	Umum
5.	Gudang Barang	5	Alami + Buatan	—	290.8	300	Umum
6.	Bengkel	6	Alami + Buatan	—	213.8	100	Umum
7.	Kamar Mesin	7	Alami + Buatan	—	—	100	Umum

*Sumber data PT. Perkebunan Nussantara IV Regional III Kebun Air Molek-I, 2025*

Berdasarkan tabel 1.5 intensitas pencahayaan di sebagian besar area kerja tidak memenuhi standar produktivitas kerja. Pencahayaan yang tidak memadai berpotensi mengurangi kenyamanan dan menurunkan produktivitas kerja karyawan. Hal ini semakin menegaskan pentingnya perhatian terhadap kualitas lingkungan kerja secara menyeluruh untuk mendukung kenyamanan, serta produktivitas karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kedisiplinan dalam bekerja. Kedisiplinan berarti kepatuhan seseorang terhadap aturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, yang mendorongnya untuk bersemangat dalam menjalankan tugas dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Jika karyawan melanggar atau tidak menaati aturan, hal tersebut menunjukkan rendahnya tingkat kedisiplinan di organisasi tersebut. Sebaliknya, jika pegawai mematuhi aturan, hal itu mencerminkan kedisiplinan yang baik. Untuk itu PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek-I telah menetapkan peraturan-peraturan yang harus dilakukan setiap karyawannya. Salah satu peraturannya adalah absensi wajib bagi



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

seluruh karyawan dengan harapan karyawan akan hadir dan melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Berikut tingkat absensi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek-I :

**Tabel 1. 6 Tingkat Absensi Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek-I**

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Total Absensi/Tahun	Persentase (%)
			Alfa	
1	2020	51	18	6,34
2	2021	47	15	5,28
3	2022	49	16	5,63
4	2023	49	5	1,76
5	2024	60	12	4,23

Sumber data PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek-I, 2025

Dari tabel 1.6 dapat dilihat bahwa tingkat absensi ketidakhadiran tanpa alasan berfluktuasi dari tahun 2020 hingga 2024. Persentase absensi karyawan pada tahun 2020 mencapai 6,34%, turun menjadi 5,28% pada tahun 2021, kemudian naik menjadi 5,63% pada tahun 2022, turun drastis menjadi 1,76% pada tahun 2023, dan kembali meningkat menjadi 4,23% pada tahun 2024. Hal ini berisiko menghambat pencapaian target produksi perusahaan.

Untuk memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek-I Kabupaten Indragiri Hulu, maka karyawan dituntut untuk memiliki disiplin kerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaan. Akan tetapi peraturan yang telah dibuat tidak sepenuhnya dijalani oleh para karyawan. Fenomena yang terjadi di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek-I menunjukkan kurangnya kesadaran karyawan terhadap tanggung jawab kerja, seperti memanfaatkan waktu istirahat secara



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

berlebih, meninggalkan tempat kerja sebelum waktu yang ditentukan dan melakukan kegiatan lain seperti mengunjungi teman di divisi lain saat jam kerja, serta adanya karyawan yang tidak hadir tanpa alasan yang jelas. Kondisi ini berdampak pada terabaikannya beberapa pekerjaan dan keterlambatan dalam penyelesaiannya. Menurut (Afrizal, 2022) menyatakan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan melalui Disiplin Kerja karyawan. Penelitian ini mengembangkan studi yang dilakukan oleh (Romadhan et al., 2024) dengan perbedaan pada variabel dan objek penelitian. Jika studi sebelumnya meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dengan disiplin sebagai variabel mediasi, penelitian ini menambahkan variabel motivasi kerja. Adanya perbedaan kondisi tersebut, menjadi dasar penelitian ini untuk melakukan kajian di

Berdasarkan latar belakang dan adanya perbedaan kondisi dari uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek-I Kabupaten Indragiri Hulu”**.

#### 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek-I?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

- pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek-I?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek-I?
  4. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek-I?
  5. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek-I?
  6. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan melalui disiplin kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek-I?
  7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan melalui disiplin kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek-I?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang ada, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek-I
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek-I



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek-I
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek-I
5. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek-I
6. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui disiplin kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek-I
7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui disiplin kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek-I

#### 1.4 Manfaat Penelitian

##### 1. Bagi penulis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat membantu penulis dalam memperluas wawasan terutama dalam hal motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening.

##### 2. Bagi perusahaan

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna bagi pimpinan dalam mengamati motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional





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

III Kebun Air Molek-I Kabupaten Indragiri Hulu dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak yang ingin meneliti pada perusahaan yang sama pada masa yang akan datang.

## 1.5 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan ini dibahas dalam 6 bab, dimana pembahasan-pembahasan bab tersebut memiliki hubungan antara satu sama lain, yaitu sebagai berikut :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

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

### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Bab ini membahas teori-teori yang mendukung proses pemecahan masalah penelitian untuk menarik kesimpulan mengenai hipotesis dan variabel penelitian.

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

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai penentuan lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik dan metode pengumpulan data serta analisis data.

### **BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN**

Dalam bab ini akan menjelaskan gambaran umum perusahaan yang berisi

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, dan aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan.

**BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini penulis akan menguraikan tentang pembahasan dari penelitian ini.

**BAB VI : PENUTUP**

Pada bab ini adalah bab penutup yang berisikan kesimpulan dari hasil analisis serta saran yang diajukan terkait dengan hasil penelitian yang telah dilakukan.



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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2008), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Kasmir (2016), Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan sumber daya manusia mencakup perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengelolaan karier, keselamatan dan kesehatan kerja, serta pemeliharaan hubungan industrial hingga pemutusan hubungan kerja, dengan tujuan untuk mencapai sasaran perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan para pemangku kepentingan.

##### 2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2016), departemen Sumber Daya Manusia memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam mengelola semua sumber daya yang dimiliki perusahaan. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, pimpinan perlu mengambil langkah-langkah tertentu terhadap karyawan, antara lain:

##### 1. Mempengaruhi

Pimpinan harus mampu mempengaruhi seluruh karyawan agar dapat melaksanakan kegiatan sesuai dengan keinginan perusahaan, melalui penugasan, pemberian wewenang, dan tanggung jawab yang jelas.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

2. Memotivasi

Pimpinan perlu mendorong dan menyemangati karyawan agar tetap bersemangat dan antusias dalam bekerja. Motivasi ini dapat berasal dari faktor internal maupun eksternal.

3. Loyal

Pimpinan harus menciptakan suasana yang membuat karyawan merasa setia kepada perusahaan, sehingga mereka merasa nyaman dan betah bekerja serta tetap loyal.

4. Komitmen

Pimpinan perlu meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan, yang dapat dilihat dari kepatuhan mereka terhadap semua peraturan yang telah ditetapkan.

5. Kepuasan Kerja

Memberikan kepuasan kerja kepada karyawan sangat penting, karena hal ini akan berdampak pada aspek lain seperti kinerja karyawan.

6. Kinerja

Pimpinan berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang dipengaruhi oleh beberapa faktor penting seperti kemampuan, keahlian, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan.

7. Kesejahteraan

Pimpinan harus mampu memberikan kesejahteraan yang lebih baik dibandingkan dengan yang ditawarkan oleh perusahaan lain, sehingga motivasi, komitmen, loyalitas, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dapat terus meningkat.





### 2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2008), fungsi manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai aspek, yaitu :

#### 1. Perencanaan

Perencanaan sumber daya manusia adalah proses merancang tenaga kerja secara efisien dan efektif agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Ini dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian yang mencakup pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

#### 2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah proses mengatur semua karyawan dengan menentukan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam struktur organisasi. Organisasi berfungsi sebagai alat untuk mencapai tujuan, dan organisasi yang baik akan memfasilitasi pencapaian tujuan secara efektif.

#### 3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan yang bertujuan untuk memotivasi semua karyawan agar bekerja sama dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan oleh pimpinan dengan memberikan tugas kepada bawahan agar mereka melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik.

#### 4. Pengendalian

Pengendalian adalah proses untuk memastikan semua karyawan mematuhi

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

peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Pengendalian mencakup aspek kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan tugas, dan menjaga lingkungan kerja.

#### 5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses yang meliputi penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Proses pengadaan yang baik akan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

#### 6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus relevan dengan kebutuhan pekerjaan saat ini dan di masa depan.

#### 7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian imbalan, baik langsung maupun tidak langsung, berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka kepada perusahaan. Prinsip kompensasi harus adil dan layak, di mana keadilan diukur berdasarkan prestasi kerja, dan kelayakan mengacu pada kemampuan memenuhi kebutuhan primer serta mengikuti ketentuan upah minimum yang berlaku.

#### 8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah upaya untuk menyatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, sehingga tercipta kerja sama yang harmonis dan saling



menguntungkan. Pengintegrasian merupakan aspek penting dan menantang dalam manajemen sumber daya manusia karena melibatkan penyatuan dua kepentingan yang berbeda.

#### 9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk menjaga atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap termotivasi untuk bekerja sama hingga pensiun. Pemeliharaan yang efektif dilakukan melalui program kesejahteraan yang sesuai dengan kebutuhan mayoritas karyawan dan berpedoman pada konsistensi internal dan eksternal.

#### 10. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia dan merupakan kunci untuk mencapai tujuan, karena tanpa disiplin yang baik, pencapaian tujuan yang optimal akan sulit terwujud. Kedisiplinan mencerminkan keinginan dan kesadaran untuk mematuhi peraturan perusahaan dan norma sosial.

#### 11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah proses di mana hubungan kerja seseorang dengan perusahaan berakhir. Hal ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keputusan perusahaan, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau alasan lainnya. Proses pemberhentian diatur oleh Undang-undang No. 12 Tahun 1964.

### 2.2 Motivasi kerja

#### 2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *move*, yang berarti dorongan, daya



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

penggerak, atau kekuatan yang mendorong suatu tindakan atau perbuatan. Dalam bahasa Inggris, kata *move* sering disepadankan dengan motivasi, yang berarti pemberian dorongan, penimbulan dorongan, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Secara harfiah motivasi berarti pemberian motif. Seseorang melakukan suatu tindakan pada umumnya mempunyai suatu motif. Jika seseorang melakukan sesuatu dengan sengaja, pasti ada maksud atau tujuan di baliknya. Motivasi dasar seseorang adalah kebutuhan mereka akan kehormatan, kebanggaan, dan mungkin bantuan materi. Menurut Wilson Bangun (2012), motivasi adalah suatu kondisi yang memungkinkan orang lain melaksanakan tugas sesuai dengan fungsinya dalam suatu organisasi. Abraham Maslow (2021) mendefinisikan motivasi sebagai dorongan internal yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau berusaha memenuhi kebutuhannya

#### 2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Herzberg dalam (Siagian, 2016) mengungkapkan bahwa motivasi karyawan untuk bekerja dipengaruhi oleh dua jenis faktor, yaitu :

1. Faktor Intrinsik merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri individu, meliputi :
  - a. Pekerjaan itu sendiri. Tingkat tantangan yang dirasakan oleh karyawan dalam pekerjaannya.
  - b. Kemajuan karir. Peluang yang dimiliki karyawan untuk berkembang, seperti promosi.
  - c. Tanggung jawab. Besarnya tanggung jawab yang dirasakan oleh karyawan dalam pekerjaannya.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

- d. Pengakuan. Tingkat pengakuan yang diterima karyawan atas kontribusi atau hasil kerjanya.
  - e. Pencapaian. Kemungkinan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.
2. Faktor Ekstrinsik merupakan dorongan yang berasal dari luar individu, terutama dari organisasi tempat mereka bekerja, yang mencakup :
- a. Administrasi dan kebijakan perusahaan. Kesesuaian yang dirasakan karyawan terhadap kebijakan dan peraturan yang ada di perusahaan.
  - b. Penyeliaan/Pengawasan. Kewajaran pengawasan yang dirasakan oleh karyawan.
  - c. Gaji. Kesesuaian gaji yang diterima sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan.
  - d. Hubungan antar pribadi. Kesesuaian dalam interaksi dengan rekan kerja lainnya.
  - e. Kondisi kerja. Tingkat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaan-pekerjaannya.

### 2.2.3 Teori Teori Motivasi Kerja

#### 1. Teori Abraham Maslow

Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai.

Karena tidak mungkin memahami perilaku tanpa mengerti kebutuhannya.

Abraham Maslow (Mangkunegara, 2005) mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan dasar seperti makan, minum,



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

perlindungan fisik, bernapas, dan kebutuhan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar dan berada di tingkat terendah.

2. Kebutuhan akan rasa aman, yaitu kebutuhan untuk mendapatkan perlindungan dari ancaman, bahaya, konflik, dan kondisi lingkungan.
  3. Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
  4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
  5. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri secara maksimal dengan memanfaatkan kemampuan, keterampilan, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, penilaian, dan kritik terhadap sesuatu.
2. Teori X dan teori Y yang dikemukakan oleh Douglas McGregor mengusulkan 2 sudut pandang berbeda mengenai manusia : satu sisi yang dianggap negative disebut Teori X, dan yang satunya lagi yang dianggap positif disebut Teori Y. Teori X berasumsi bahwa para pekerja tidak suka bekerja, malas, tidak menyukai tanggung jawab, dan harus dipaksa untuk bekerja. Sedangkan Teori Y, berasumsi bahwa pekerja suka bekerja, kreatif, mencari tanggung jawab, dan mampu mengatur diri sendiri dalam melaksanakan tugasnya.
3. Teori kebutuhan McClelland menyatakan bahwa pencapaian, kekuasaan dan afiliasi adalah tiga kebutuhan utama yang dapat membantu menjelaskan

motivasi. Kebutuhan akan pencapaian adalah dorongan untuk berprestasi sesuai dengan standar tertentu dan berusaha untuk berhasil. Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk mempengaruhi perilaku orang lain dengan cara yang tidak akan mereka lakukan tanpa dorongan tersebut. Kebutuhan akan afiliasi yaitu keinginan untuk hubungan yang penuh persahabatan dan dekat secara interpersonal.

#### 2.2.4 Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2008), ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

##### 1. Motivasi Positif (Insentif Positif)

Motivasi positif berarti manajer mendorong bawahan dengan memberikan penghargaan kepada mereka yang mencapai prestasi di atas standar yang ditetapkan. Dengan pendekatan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat, karena umumnya orang merasa senang menerima hal-hal yang baik.

##### 2. Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Motivasi negatif berarti manajer mendorong bawahan dengan menetapkan bahwa mereka akan menerima hukuman jika tidak memenuhi standar. Meskipun motivasi negatif dapat meningkatkan semangat kerja bawahan dalam jangka pendek karena rasa takut akan sanksi, namun dalam jangka panjang, hal ini dapat berdampak negatif.

#### 2.2.5 Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Abraham Maslow, 2021) adapun indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut :



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

1. Tingkat kepuasan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja.
2. Sejauh mana karyawan merasa terhubung secara emosional dan perilaku terhadap pekerjaan mereka.
3. Tingkat pengakuan atas prestasi dan usaha karyawan.
4. Tingkat kebebasan yang dimiliki karyawan dalam mengatur tugas dan tanggung jawab.
5. Tingkat pemahaman karyawan terhadap tujuan dan harapan kerja.
6. Karyawan memiliki keinginan untuk memperoleh jabatan.

### 2.3 Lingkungan Kerja

#### 2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak secara langsung terlibat dalam proses produksi, namun lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap karyawan yang menjalankan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan suasana kerja yang aman dan nyaman. Lingkungan kerja mencakup aspek sosial, psikologis, dan fisik dalam perusahaan yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas mereka.

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

#### 2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

#### a. Penerangan/ Cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

#### b. Sirkulasi Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

#### c. Suara Bising

Salah satu populasi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

#### d. Keamanan Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga



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

keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

#### e. Hubungan Antar Pegawai

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

### 2.3.3 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017), secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu:
  - a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
  - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.
2. Lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan



atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

### 2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017), menyatakan bahwa indikator Lingkungan Kerja adalah sebagai berikut :

#### 1. Penerangan/ Cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

#### 2. Sirkulasi Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

#### 3. Suara Bising

Salah satu populasi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

kesalahan komunikasi.

#### 4. Ruang Gerak Yang Diperlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi, lemari, dan sebagainya.

#### 5. Hubungan Antar Pegawai

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga produktivitas kerja karyawan dapat meningkat.

### 2.4 Disiplin Kerja

#### 2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2008), Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang ada. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mengikuti semua peraturan dan menyadari tugas serta tanggung jawabnya. Dengan demikian, individu tersebut akan melaksanakan semua tugasnya dengan baik, bukan karena paksaan. Sementara itu, kesediaan adalah sikap, perilaku, dan tindakan seseorang yang sejalan dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun yang tidak. Menurut Sutrisno (2016) Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis





Disiplin kerja merupakan sarana yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan, mendorong mereka untuk mengubah perilaku, serta berupaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan individu dalam mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang ada Rivai dan Sagala (2011). Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

#### 2.4.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2005), ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu :

1. Disiplin preventif adalah usaha untuk mendorong karyawan agar mengikuti dan mematuhi pedoman serta aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tujuan utamanya adalah untuk menumbuhkan disiplin diri di antara karyawan. Melalui pendekatan preventif, karyawan dapat menjaga diri mereka agar tetap sesuai dengan peraturan perusahaan.
2. Disiplin korektif adalah usaha untuk mendorong karyawan agar mematuhi peraturan dan mengikuti pedoman yang ditetapkan oleh perusahaan. Dalam disiplin korektif, karyawan yang melanggar aturan harus dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan yang ada. Tujuan dari pemberian sanksi ini adalah untuk memperbaiki perilaku karyawan yang melanggar, menjaga keberlangsungan peraturan yang ada, serta memberikan pembelajaran kepada pelanggar.

#### 2.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Afandi, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

ke-disiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

#### 1. Faktor Kepemimpinan

Sikap disiplin yang ada didalam diri karyawan tidak bisa dilepas dari teladan kepemimpinan.

#### 2. Faktor Penghargaan

Ketika karyawan mendapatkan penghargaan atas hasil kerjanya, mereka merasa dirinya sangat dihargai oleh perusahaan.

#### 3. Faktor Kemampuan

Kemampuan memang tidak asing dalam perusahaan tujuan dan kemampuan karyawan harus dibebankan kepada karyawan agar mereka bisa diberikan yang terbaik.

#### 4. Faktor Keadilan

Keadilan menjadi nilai penting yang harus ada di dalam perusahaan.

#### 5. Faktor Sanksi Hukuman

Pemberian sanksi harus ada di dalam operasional perusahaan

Menurut Helmi dalam (Hartatik 2018) merumuskan faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja menjadi dua, yaitu :

#### 1. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku seperti disiplin karena kepatuhan, disiplin karena identifikasi, dan disiplin karena internalisasi.



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

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

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

## 2. Faktor Lingkungan

Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif, dan terbuka.

### 2.4.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2009), terdapat empat indikator disiplin kerja, yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu. Terlihat dari ketepatan jam masuk, jam pulang, dan jam istirahat sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan. Mencakup aturan dasar mengenai cara berpakaian dan perilaku yang diharapkan dalam lingkungan kerja.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Hal ini ditunjukkan dengan cara melaksanakan tugas sesuai dengan jabatan, tugas, tanggung jawab, dan cara berinteraksi dengan unit kerja lainnya.
4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan. Berkaitan dengan aturan mengenai hal-hal yang diperbolehkan dan tidak diperbolehkan bagi karyawan dalam perusahaan.

## 2.5 Produktivitas Kerja

### 2.5.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Secara umum, istilah produktivitas merujuk pada hubungan antara hasil yang diperoleh (baik barang maupun jasa) dengan sumber daya yang digunakan (seperti tenaga kerja, bahan baku, dan modal). Produktivitas mengukur seberapa



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

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

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

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

efisien proses produksi dengan membandingkan hasil yang dicapai dengan sumber daya yang dikeluarkan. Biasanya, input yang digunakan mencakup tenaga kerja, sedangkan hasil yang diukur melibatkan berbagai aspek seperti bentuk fisik dan nilai dari produk atau layanan.

Produktivitas ialah perbandingan antara hasil yang didapatkan dengan keseluruhan daya ataupun faktor produksi yang dipergunakan. Produktivitas kerja karyawan perbandingan capaian yang diperoleh dalam jangka waktu tertentu (Sedarmayanti, 2017). Menurut (Sutrisno, 2009) mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja dalam satuan waktu. Menurut (Pasaribu, 2021) produktivitas kerja adalah metrik yang membandingkan kualitas serta kuantitas tenaga kerja dalam jumlah waktu tertentu dalam menghasilkan keluaran ataupun kinerja kerja secara efektif serta efisien dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia.

### 2.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut (Anoraga, 2009) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, antara lain:

#### 1. Pendidikan

Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik. Dengan demikian pendidikan merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan tanpa bekal pendidikan mustahil. Orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

## 2. Motivasi

Pimpinan perusahaan perlu mengetahui dan memahami motivasi kerja dari setiap karyawannya, dengan mengetahui motivasi itu, maka pimpinan dapat membimbing dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

## 3. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti dan memahami segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang erat dengan motivasi kedisiplinan dapat dibina melalui latihan-latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya yang akan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

## 4. Keterampilan

Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui kursus-kursus atau latihan kerja.

## 5. Sikap dan etika kerja

Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang di dalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain dan etika dalam hubungan kerja sangat penting artinya, dengan tercapainya hubungan dalam proses produksi akan meningkatkan produksi.

## 6. Gizi dan Kesehatan

Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang dikonsumsi setiap hari. Gizi yang baik akan mempengaruhi kesehatan karyawan dan semua itu akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### 7. Tingkat penghasilan

Semakin tinggi prestasi kerja karyawan akan semakin besar upah yang diterima. Dengan penghasilan yang cukup akan memberikan kepuasan terhadap karyawan yang menjadi karyawan tersebut mempunyai semangat kerja.

#### 8. Lingkungan kerja dan iklim kerja

Lingkungan kerja dari karyawan disini termasuk hubungan antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, lingkungan kerja, penerangan dan lain-lain. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian perusahaan karena karyawan enggan bekerja karena tidak ada kekompakan kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan. Hal ini dapat mengganggu karyawan.

#### 9. Teknologi

Adanya kemajuan teknologi meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih yang dapat mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

#### 10. Sarana produksi

Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

### 2.5.3 Indikator Produktivitas Kerja

Henry Simamora menyatakan bahwa tiga indikator utama produktivitas kerja meliputi jumlah kerja yang diselesaikan (kuantitas), kualitas kerja yang dihasilkan, dan kepatuhan pada waktu yang telah ditetapkan.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

### 1. Kuantitas kerja

Berapa banyak tugas yang bisa diselesaikan oleh seorang karyawan dalam waktu yang telah ditentukan.

### 2. Kualitas Kerja

Kualitas kerja seorang karyawan merujuk pada kemampuan teknis dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Semakin baik kualitas kerja seorang karyawan, maka tingkat produktivitasnya juga akan semakin tinggi.

### 3. Ketepatan Waktu

Jika seorang karyawan dapat memaksimalkan waktu pengerjaan tugasnya dan tetap melakukan aktivitas lainnya, hal ini dapat memengaruhi produktivitasnya. Apabila karyawan tersebut dapat mencapai target ketepatan waktu yang baik dalam kinerjanya, maka hal tersebut juga akan berdampak positif pada produktivitasnya.

## 2.6 Pandangan Islam Terkait Variabel

### 2.6.1 Motivasi Kerja Menurut Pandangan Islam

Motivasi kerja dalam pandangan Islam merupakan dorongan dari dalam diri seseorang untuk bekerja secara sungguh-sungguh dengan niat mencari ridha Allah SWT, bukan semata-mata untuk memenuhi kebutuhan duniawi. Islam memandang bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan dengan niat baik dan sesuai syariat adalah bentuk ibadah. Hal ini sejalan dengan firman Allah dalam Surah Ar-Ra'd ayat 11 yang berbunyi :



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ ﴿١١﴾

Artinya: “Baginya (manusia) ada (malaikat-malaikat) yang menyertainya secara bergiliran dari depan dan belakangnya yang menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum hingga mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka. Apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, tidak ada yang dapat menolaknya, dan sekali-kali tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia.”

#### 2.6.2 Lingkungan Kerja Menurut Pandangan Islam

Islam memberikan pengetahuan kepada kita tentang lingkungan sekitar tempat kita kerja dengan tujuan agar kita bisa menjaga lingkungan sekitar kita.

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surah Al-Araf ayat 56 yang berbunyi :

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ ﴿٥٦﴾

Artinya :” Dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi setelah (diciptakan) dengan baik. Berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut dan penuh harap. Sesungguhnya rahmat Allah sangat dekat kepada orang yang berbuat kebaikan.

Ayat ini melarang perbuatan merusak bumi, yang mana berbuat kerusakan merupakan sesuatu yang melampaui batas. Alam semesta diciptakan Allah SWT dalam bentuk yang harmonis, serasi dan memenuhi kebutuhan makhluk. Lingkungan kerja islami yang baik dan dengan sikap serta dukungan dari pimpinan tentu akan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.





### 2.6.3 Disiplin Kerja Menurut Pandangan Islam

Disiplin dapat diartikan sebagai kepatuhan terhadap sistem yang mengharuskan individu untuk menghormati, mematuhi, dan melaksanakan keputusan, perintah, serta peraturan yang berlaku. Dengan kata lain, disiplin merupakan sikap taat terhadap aturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa mengharapkan imbalan. Dalam ajaran Islam, terdapat banyak ayat Al-Qur'an dan hadis yang menekankan pentingnya disiplin, yang berarti ketaatan terhadap aturan yang telah ditentukan, seperti:

Surat An-Nisa ayat 59 yang berbunyi :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ  
ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Artinya: "Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nabi Muhammad) serta ulil amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya) jika kamu beriman kepada Allah dan Hari Akhir. Yang demikian itu lebih baik (bagimu) dan lebih bagus akibatnya (di dunia dan di akhirat)."

Dalam konteks disiplin kerja, ayat ini dapat diartikan sebagai arahan untuk mentaati aturan dan kepemimpinan yang sah. Pemimpin atau ulil amri (orang yang memiliki otoritas atau kepemimpinan dalam suatu komunitas) memiliki tanggung jawab untuk memberlakukan aturan dan kebijakan yang adil. Para pekerja atau anggota komunitas diharapkan untuk patuh dan mengikuti arahan tersebut. Dengan memahami dan mengamalkan prinsip-prinsip ini dalam konteks kerja, sebuah organisasi dapat mencapai tingkat disiplin kerja yang tinggi. Para pekerja



diharapkan untuk patuh pada aturan, prosedur, dan etika yang telah ditetapkan oleh pimpinan atau otoritas yang bertanggung jawab.

#### 2.6.4 Produktivitas Menurut Pandangan Islam

Dalam pandangan islam, bekerja merupakan kewajiban bagi setiap individu. Meskipun Allah telah menjamin rezeki bagi setiap orang, rezeki tersebut tidak akan datang tanpa adanya usaha dari individu itu sendiri. Oleh karena itu, untuk mencapai kecukupan dan kesejahteraan, seseorang perlu bekerja. Seorang muslim menyadari bahwa saat ia bekerja, ia sedang beribadah kepada Allah, dan hal ini menjadi pendorong yang kuat dalam dirinya, terlepas dari keuntungan materi yang mungkin diperoleh. Sebagaimana dijelaskan dalam Al-Qur'an surah At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: "Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."

#### 2.7 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian/ Publikasi	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Alya Azzura Irfan. JIMBis: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja	Tempat Penelitian, Lingkungan Kerja fisik dan disiplin sebagai variabel intervening	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Motivasi Sebagai Variabel Intervening			kerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil pengujian selanjutnya menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada kantor DPRD
--	--	--	--

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

					Provinsi Jawa Timur.
2	Kenny Hansfian, Sari Listyorini, Robetmi Jumpakita Pinem	Pengaruh Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi Pt Inocycle Technology Group Tbk Kabupaten Semarang (Studi pada PT Inocycle Technology Group Tbk. Kabupaten Semarang)	Pengaruh motivasi kerja dan Lingkungan Kerja fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Tempat Penelitian dan disiplin kerja sebagai variabel intervening	Hasil dari penelitian ini menunjukkan motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.
3	Magfiratus Sholeha, Muhlis, dan Kartini Aprianti. Jurnal Kajian Ilmiah Interdisiplinier	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Bima	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai	Tempat Penelitian, dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel intervening	Dari hasil penelitian dinyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai
4	Tasya Regina Ayu Wulandari, Arinastuti, Herwiek Diyah Lestari.	Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Non	Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan	Tempat penelitian, lingkungan kerja fisik dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau		State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau			
		Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Manunggal Perkasa		Intervening	terhadap produktivitas kerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
5	Yuliani Maknoliani dan Abdul Fidayan. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, Vol. 9, No. 2, Desember 2021	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada PT DongKwang Kabupaten Bandung)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan	Lingkungan Kerja fisik, disiplin kerja sebagai variabel intervening dan Tempat Penelitian	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa secara parsial maupun simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

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.

6	Egi Pratama dan Fitri Rezeki. Jurnal Manageable ISSN : 2830-1870 Volume : 2 NO: 1 2023	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Ekstrinsik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. NT Indonesia Cikarang Timur	Pengaruh lingkungan kerja fisik Terhadap Produktivitas Karyawan	Tempat Penelitian, motivasi kerja dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening	PT DongKwang.
7	I Gede Arya Sudiarta dan Ayu Desi Indrawati. Jurnal Manajemen.	Pengaruh Motivasi, Kompensasi Finansial Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Artha	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja fisik Terhadap produktivitas Karyawan	Tempat Penelitian dan Disiplin Sebagai Variabel Intervening	Dari hasil penelitian dinyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau	8	Prima Finance Denpasar	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UD Favourite Jombang	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan	Motivasi kerja, Disiplin Kerja sebagai variabel Intervening dan Tempat Penelitian	Selanjutnya, variabel kompensasi finansial berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas karyawan. Dan variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas karyawan.
	Aufin Ayunda Novelya dan Lik Anah. Journal of Business and Innovation Management Volume 6 Nomor 2, Februari 2024					Hasil penelitian memperlihatkan bahwa, Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Favourite Jombang, Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Favourite Jombang, Lingkungan kerja fisik dan komitmen organisasi

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau				secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Favourite Jombang.
9	Virginia A. J Rampisela dan Genita G Lumintang	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta	Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Disiplin kerja sebagai Variabel Intervening dan Tempat Penelitian
				Dari hasil penelitian menyatakan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja, variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja, dan variabel Upah berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja. Variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Upah secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas

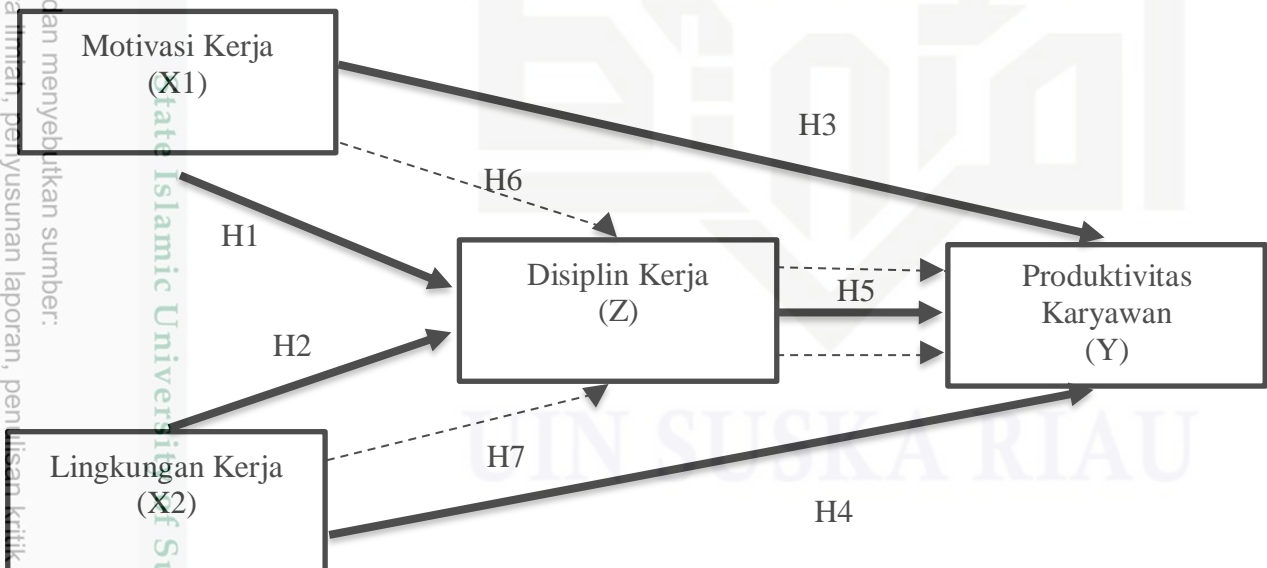


					Kerja
10	Vivi Fransisca. Ekonomi Dan Manajemen Bisnis - Vol. 1. No. 1 (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi PT. Alfa Surya Mandiri	Pengaruh motivasi kerja, Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Lingkungan kerja fisik, Disiplin kerja sebagai variabel intervening dan Tempat Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

## 2.8 Kerangka Berfikir

Menurut Sugiyono (2020), kerangka berfikir adalah sebuah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir



**Pengaruh Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel mediasi**

## 2.9 Konsep Operasional Variabel Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka variabel-variabel dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (Variabel Independen) yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat, yang terdiri dari Motivasi Kerja (XI) dan Lingkungan kerja (X2).
2. Variabel Terikat (Variabel Dependen) yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, yaitu Produktivitas Karyawan (Y).
3. Variabel mediasi atau intervening yaitu variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel Independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung, yaitu Disiplin Kerja (Z).

**Tabel 2.1 Definisi Konsep Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Produktivitas (Y)	Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai kemampuan memperoleh	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu	Skala Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

		manfaat maksimal dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output optimal. <b>Simamora (2004)</b>	<b>Simamora (2004)</b>	
2	Disiplin Kerja (Z)	Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. <b>Sutrisno (2016)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Taat terhadap aturan waktu</li> <li>2. Taat terhadap peraturan perusahaan</li> <li>3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan</li> <li>4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan</li> </ol> <b>Sutrisno (2016)</b>	Skala Likert
3	Motivasi Kerja (X1)	Motivasi adalah dorongan internal yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau berusaha memenuhi kebutuhannya. <b>Abraham Maslow (2021)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat kepuasan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja.</li> <li>2. Sejauh mana karyawan merasa terhubung secara emosional dan perilaku terhadap pekerjaan mereka.</li> <li>3. Tingkat pengakuan atas prestasi dan usaha karyawan.</li> <li>4. Tingkat kebebasan yang dimiliki karyawan dalam mengatur tugas dan tanggung jawab.</li> <li>5. Tingkat pemahaman karyawan terhadap tujuan dan harapan kerja.</li> <li>6. Karyawan memiliki keinginan untuk memperoleh</li> </ol>	Skala Likert



4	Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja mencakup semua alat, peralatan, dan bahan yang digunakan, serta lingkungan di sekitar tempat seseorang bekerja, metode yang diterapkan, dan pengaturan kerja baik secara individu maupun dalam kelompok.	jabatan. <b>Abraham Maslow (2021)</b>	Skala Likert
			<b>Sedarmayanti (2017)</b>	

## 2.10 Pengaruh Antar Variabel dan Hipotesis Penelitian

### 2.10.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Motivasi berasal dari kata latin "movere", yang berarti dorongan, daya penggerak, atau kekuatan yang mendorong suatu tindakan atau perbuatan. Dalam bahasa Inggris, kata "movere" sering disepadankan dengan "motivation", yang berarti pemberian dorongan, penimbulan dorongan, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Menurut Robbins & Judge (2017) Individu akan menunjukkan kedisiplinan jika mereka percaya bahwa kedisiplinan tersebut akan membantu mereka mencapai tujuan pribadi yang diinginkan seperti pengakuan atau imbalan. Motivasi menjadi pendorong perilaku patuh terhadap aturan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Prabowo & Lesmana, 2023) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Ismail Adhi Putra & Atik Budi Paryanti, 2023) menyatakan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.





Berdasarkan uraian diatas, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Diduga Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek-I

### 2.10.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Menurut Frederick Herzberg (1968), lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung akan menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi, dan secara langsung meningkatkan disiplin karena karyawan merasa dihargai dan diperlakukan adil. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Hamdun, 2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap disiplin kerja. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa aman dan tenang bagi karyawan, karena di tempat kerja, ruang lingkup kerja dipengaruhi oleh peralatan, keamanan, dan faktor lainnya. Hal ini mendorong karyawan untuk lebih bersemangat dalam menjalankan tugas serta bertanggung jawab dalam menyelesaikannya, sekaligus meningkatkan disiplin kerja mereka. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Rosmiyati & Haziroh, 2024) menyatakan bahwa faktor lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H2 : Diduga Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek-I

### 2.10.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas

Karyawan yang termotivasi akan memiliki dorongan lebih tinggi untuk mencapai target kerja. Motivasi menjadi faktor utama yang mendorong kinerja dan



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

produktivitas kerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Maknoliani & Abdul, 2021) menyatakan bahwa secara parsial menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh pada produktivitas karyawan. Motivasi kerja memiliki peran yang penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Semakin tinggi tingkat motivasi maka semakin baik pula kinerja yang diberikan karyawan. Oleh karena itu peningkatan diri karyawan yang diberikan motivasi yang optimal terhadap kinerja pekerjaan karyawan akan berpengaruh besar dalam menjalankan tugasnya. Sehingga karyawan yang termotivasi akan memberikan karya yang semakin optimal karena karyawan semakin bersemangat dan giat untuk bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Sudiarta & Indrawati, 2019) menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan uraian diatas, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H3 : Diduga Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek-I

#### 2.10.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Lingkungan kerja yang baik, bersih, dan aman mampu meningkatkan semangat dan kenyamanan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas. Lingkungan di tempat kerja merupakan kondisi yang dirasakan karyawan serta mempengaruhi dalam menjalankan pekerjaannya. Pekerjaan yang didukung dengan fasilitas yang memadai akan mempengaruhi kinerja dan output yang dihasilkan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kenny Hansfian et al., 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik mempengaruhi produktivitas kerja secara positif dan signifikan. Semakin baik lingkungan kerja fisik disekitar 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.

semakin tinggi tingkat produktivitas kerja karyawan. Kemudian penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Pratama & Fitri, 2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan. Tempat kerja nyaman dan mendukung dalam melakukan pekerjaan akan meningkatkan hasil dan pencapaian target.

Berdasarkan uraian diatas, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H4: Diduga Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan PT.

Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek-I

#### 2.10.5 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas

Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan, karena disiplin mencerminkan kepatuhan karyawan dalam menjalankan berbagai aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Irfan & Mahargiono, 2023) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga semakin tingginya disiplin kerja maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Kenny Hansfian et al., 2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H5: Diduga Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan PT.

Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek-I



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

### **2.10.6 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Disiplin Kerja**

Produktivitas kerja karyawan melalui disiplin kerja sebagaimana penelitian terdahulu oleh (Riyandini, 2019) menyatakan bahwa variabel disiplin kerja terbukti memediasi pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap variabel produktivitas kerja Karyawan. Hal ini memberikan indikasi bahwa disiplin kerja memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H6 : Diduga Disiplin Kerja Memediasi Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek-I

### **2.10.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Disiplin Kerja**

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Waskito Waskito, 2022) menyatakan bahwa disiplin kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Romadhan et al., 2024) menyatakan bahwa disiplin kerja terbukti mampu sebagai mediasi pada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. Kesadaran karyawan mengenai pentingnya menjaga area kerja diwujudkan melalui penerapan prinsip 5R (ringkas, resik, rapi, rawat, rajin) secara konsisten dengan disiplin dan komitmen. Hal ini bertujuan untuk memastikan area kerja bebas dari ketidakwajaran yang dapat memicu kecelakaan kerja. Perusahaan turut memantau pelaksanaan prinsip ini dengan fokus pada peningkatan disiplin kerja, sehingga tercipta lingkungan kerja yang lebih baik dan mendukung tercapainya kinerja





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

optimal karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H7 : Diduga Disiplin Kerja Memediasi Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek-I





## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengambil lokasi di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek-I yang berlokasi di Desa Perkebunan Sungai Lala, Kecamatan Sungai Lala, Kabupaten Indragiri Hulu, Riau. Pelaksanaan penelitian berlangsung dari bulan Desember 2024 hingga selesai.

#### 3.2 Populasi Dan Sampel

##### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2020), populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian diambil kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian kantor pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek-I sebanyak 60 orang.

##### 2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi terlalu besar dan peneliti tidak dapat mempelajari semuanya, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Apa yang diteliti dari sampel ini akan dapat digeneralisasikan untuk populasi. Oleh karena itu, sampel yang diambil harus benar-benar representatif (mewakili) populasi Sugiyono (2020). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendekatan nonprobability sampling dengan teknik sampling jenuh atau sensus.



Menurut Sugiyono (2020), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi dalam penelitian ini penulis mengambil sampel seluruh jumlah karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kabupaten Indragiri Hulu yaitu sebanyak 60 orang.

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

#### 3.2.1 Jenis Penelitian

Dalam pembahasan selanjutnya diperlukan data dan informasi yang lengkap. Untuk itu jenis dan sumber data yang diperlukan adalah sebagai berikut :

##### 1. Data Kuantitatif

Menurut (Sugiyono, 2020) metode kuantitatif adalah metode yang didasarkan pada filosofi positivisme dipakai untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data memakai alat penelitian, analisis bersifat kuantitatif/statistik dan menggabungkan hipotesis yang telah ditetapkan.

##### 2. Data Kualitatif

Menurut (Sugiyono, 2020) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme atau interpretatif, digunakan untuk meneliti kondisi obyek yang alamiah dimana peneliti adalah instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi, data yang diperoleh cenderung data kualitatif, analisis data bersifat induktif/kualitatif dan hasil

penelitian kualitatif bersifat untuk memahami makna, memahami keunikan, mengkonstruksi fenomena dan menemukan hipotesis.

### 3.2.2 Sumber Data

#### 1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2020), menjelaskan bahwa data primer merupakan sumber data yang memberikan informasi langsung kepada peneliti. Dalam konteks penelitian ini, data primer diperoleh melalui jawaban yang terdapat dalam kuesioner yang disebarakan kepada semua responden.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperlukan untuk mendukung hasil penelitian berasal dari literatur, artikel dan berbagai sumber lainnya yang berhubungan dengan penelitian. Data ini biasanya diperoleh dari perpustakaan dari laporan- laporan penelitian terdahulu. Data sekunder adalah data yang telah dibuat atau sudah ada sebagai hasil penelitian orang lain, tetapi perlu dianalisis kembali untuk melengkapi data atau objek primer yang diteliti

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

#### 1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2020), kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden.

#### 2. Wawancara

Metode ini dilakukan pada bagian personalia maupun pihak-pihak yang terkait langsung dalam penelitian. Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara





berupa tanya jawab secara langsung dengan asisten personalia kebun dan karyawan yang ada hubungannya dengan penulisan yang di ajukan kepada perusahaan, guna mendapatkan data untuk kelanjutan penulis.

### 3. Observasi

Menurut Sugiyono (2020), observasi adalah pengamatan dan pencatatan sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti. Observasi dalam penelitian ini yaitu melakukan kunjungan langsung dan mengamati fenomena-fenomena yang terjadi pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek-I.

## 3.5 Analisis Data

### 1. Analisis Kuantitatif

Dalam menganalisis data yang di peroleh, penulis menggunakan teknik analisis kuantitatif, yaitu suatu cara yang dapat menjelaskan hasil penelitian yang ada dengan menggunakan persamaan rumus matematis dan menghubungkannya dengan teori yang ada kemudian ditarik analisis penelitian ini berdasarkan dari jawaban atas pertanyaan-pertanyaan dan kesimpulannya. Pengukuran variabel-variabel yang terdapat dalam model pertanyaan yang terdapat didalam angket (kuesioner), jawaban tersebut bersifat deskriptif yang kemudian diberi nilai agar menjadi data kuantitatif.

### 2. Skala Pengukuran data

Skala pengukuran data penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut Menurut Sugiyono (2020), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jadi, dalam penelitian ini terdapat lima kategori atau pilihan dengan skor sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju (SS) diberi nilai 5



- b. Setuju (S) diberi nilai 4
- c. Netral (N) diberi nilai 3
- d. Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1

### 3.6 Partial Least Square (PLS)

Dalam penelitian ini, digunakan pendekatan analisis kuantitatif dengan metode Partial Least Square (PLS). PLS adalah metode analisis yang efisien. Salah satu keunggulan dari metode PLS adalah bahwa data tidak perlu berdistribusi normal multivariat, ukuran sampel tidak harus besar, dan PLS dapat digunakan untuk menganalisis adanya hubungan antara variabel laten. Sesuai dengan hipotesis yang telah ditetapkan, penelitian ini menganalisis data menggunakan statistik inferensial. Statistik inferensial, yang juga dikenal sebagai statistik induktif atau statistik probabilitas, digunakan untuk menganalisis data sampel dan menerapkan hasilnya pada populasi. Selanjutnya, pengukuran dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SmartPLS (Partial Least Square), dimulai dari pengujian hipotesis (Abdullah, 2015).

### 3.7 Evaluasi Measurement Model (Outer Model)

Analisis *outer model* dilakukan untuk memastikan pengukuran tersebut praktis untuk digunakan sebagai alat ukur (valid dan reliabel). Ini merinci hubungan antara variabel laten dan indikator dalam analisis model ini. Beberapa indikasi dapat digunakan untuk menentukan analisis model luar:

#### a. Convergent Validity

Validitas konvergen mengevaluasi sejauh mana indikator-indikator dalam



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

satu konstruk memiliki hubungan yang erat. Pengujian dilakukan dengan memeriksa outer loading pada tingkat indikator. Nilai outer loading dikatakan valid jika memiliki korelasi lebih dari 0,70. Selanjutnya dilakukan pengukuran *convergen validity* yaitu nilai *Average Varian Extracted* (AVE). Variabel dikatakan valid apabila memiliki nilai AVE lebih dari 0,50. Nilai ini menunjukkan variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah *variance* dari indikator- indikatornya. (Hair, et al., 2022)

#### b. *Discriminant Validity*

Menurut (Hair, et al., 2022) validitas diskriminan ini mengevaluasi sejauh mana suatu konstruksi berbeda dari konstruks lain. Prinsip yang mendasari validitas diskriminan adalah menilai seberapa unik indikator-indikator sebuah konstruk direpresentasikan konstruk itu dibandingkan dengan seberapa banyak konstruk itu berkorelasi dengan semua konstruk lain dalam model. Selain itu, *discriminant validity* juga dapat dinilai melalui *cross loading factor*, yaitu dengan memastikan nilai loading pada konstruk target lebih besar dibandingkan dengan nilai loading terhadap konstruk lainnya. Nilai *cross loading* yang diharapkan adalah lebih besar 0,70. Selanjutnya yaitu nilai HTMT 0,90 yang menunjukkan kurangnya validitas diskriminan, sedangkan HTMT < 0.90 sangat baik.

#### c. *Composite Reliability*

Pengukuran reliabilitas suatu konstruk dengan indikator reflektif dapat dilakukan menggunakan dua metode, yaitu *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*. *Composite reliability* digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator- indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat



### 3.8 Evaluasi Structural Model (Inner Model)

Model ini bertujuan mengindikasikan hubungan antar variabel laten, yang bertujuan menspesifikasi hubungan kausalitas (sebab-akibat) antar variabel laten pada penelitian. Adapun uji yang dilakukan pada *inner model* antara lain adalah :

#### a. *R-Square* ( $R^2$ )

Langkah awal dalam menganalisis model struktural adalah menetapkan nilai *R-square* untuk setiap variabel laten endogen, yang berfungsi sebagai ukuran kemampuan prediksi model. Untuk menentukan seberapa besar pengaruh yang signifikan, perubahan nilai  $R^2$  digunakan untuk menggambarkan hubungan antara variabel laten eksogen dan endogen. Nilai  $R^2$  sebesar 0,75 keatas untuk variabel laten endogen dalam model struktural mengindikasikan pengaruh variabel eksogen (yang mempengaruhi) terhadap variabel endogen (yang dipengaruhi) termasuk dalam kategori baik (kuat). Sedangkan jika hasilnya sebesar 0,50-0,75 maka termasuk kedalam kategori sedang, dan jika hasilnya sebesar 0,25-0,50 maka termasuk kategori lemah. (Hair, et al., 2022).

#### b. *Effect Size* ( $F^2$ )

Menurut (Hair, et al., 2022) selain mengevaluasi nilai  $R^2$  dari semua konstruk endogen, perubahan nilai  $R^2$  ketika variabel eksogen tertentu dihilangkan





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

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

dari model dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak yang cukup besar pada variabel endogen. Ukuran ini disebut sebagai ukuran efek  $f^2$ . Nilai 0,02 - 0,15 memiliki efek kecil, 0,15 - 0,35 memiliki efek sedang dan  $f^2 \geq 0,35$  memiliki efek besar. Ukuran efek  $f^2$  memungkinkan untuk menganalisis relevansi konstruksi dalam menjelaskan konstruksi endogen yang dipilih.

### 3.10 Pengujian Hipotesis

Untuk menentukan diterima atau tidaknya suatu hipotesis, diperlukan pengujian hipotesis menggunakan fungsi *bootstrapping* pada SmartPLS. Hipotesis diterima jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau p-value memenuhi kriteria yang ditetapkan. Kriteria yang digunakan sebagai acuan adalah sebagai berikut:

Hipotesis diterima jika t-hitung  $> 1,96$  atau nilai signifikansi  $< 0,05$ .

Hipotesis ditolak jika t-hitung  $< 1,96$  atau nilai signifikansi  $> 0,05$ .



## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PTP N IV Regional III, Air Molek-1 adalah salah satu BUMN milik PT.

Perkebunan Nusantara V dibawah naungan Holding Perkebunan Nusantara PTPN III (Persero). Sekarang Holding Perkebunan Nusantara PTPN III (Persero) telah menggabungkan 13 perusahaan Holding Perkebunan Nusantara menjadi dua subholding yaitu PalmCo dan SupportingCo. Subholding PalmCo dibentuk melalui penggabungan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) V, VI dan XIII menjadi PT.Perkebunan Nusantara IV sebagai entitas yang menerima penggabungan dan pemisahan bruto PTPN III (Persero) menjadi PT.Perkebunan Nusantara IV. Sedangkan Sub holding SupportingCo dibentuk dengan menggabungkan PTPN II, VII, VIII, IX, X, XI, XII dan XIV menjadi PT. Perkebunan Nusantara I yang di resmikan pada hari Jum'at, 1 Desember 2023 lalu. PT.Perkebunan Nusantara IV Air Molek-1, Regional III berada di Tiga wilayah kecamatan yaitu kecamatan Sei Lala dan Kecamatan Rakit Kulim Dan Kecamatan Kelayang Kabupaten Indragiri Hulu, Jarak tempuh dari kota Pekanbaru +/- 225 Km atau 4 Jam perjalanan dari via Lintas Timur.

Pada Tahun 1979 PT. Perkebunan Nusantara – IV yang berkantor Pusat di Gunung Pamela, Tebing Tinggi Deli, Sumatra Utara, mendapat kepercayaan Pemerintah untuk mengembangkan usahanya di Provinsi Riau, khususnya di Kabupaten Indragiri Hulu. Kemudian pada saat restrukturisasi BUMN tersebut, tanggal 11 Maret 1996 sesuai surat Keputusan Materi Keuangan.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

NO.191/UM/016/2006, pengelolaannya dibawah pengawasan PT. Perkebunan Nusantara-V yang berpusat di Kota Pekanbaru Provinsi Riau. Pada akhir tahun 1 Desember 2023, PTPN V, PTPN VI, dan PTPN XIII resmi digabung ke dalam perusahaan ini, sebagai bagian dari upaya untuk membentuk subholding di internal PTPN III yang bergerak di bidang agroindustri kelapa sawit. PTPN III juga menyerahkan asetnya yang berupa kebun dan pabrik kelapa sawit ke perusahaan ini. Berdasarkan SKEP No.05 D1/SKEP/01/2000/ tanggal 30 Desember 2000, PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek Di pecah Menjadi 2 (Dua) Management yaitu Kebun Air Molek I dan Kebun Air Molek II. Berdasarkan SKEP No.76 - SKEP/05/05.10/R/XII/2010, tanggal 08 Desember 2010 PT. Perkebunan Nusantara-V Management Pengembangan Kebun Air Molek di pecah dan gabung kedalam Management Kebun Air Molek- I dan Kebun Air Molek - II. Afdeling I yang berlokasi di Desa Bongkal Malang masuk kedalam Management Kebun Air II, dan Afdeling II, III, dan IV yang berlokasi di Desa Pesikaian masuk kedalam Management Kebun Air Molek I.

#### 4.2 Visi Misi Perusahaan

1. Visi

“Menjadi Perusahaan Agribisnis Terintegrasi yang Berkelanjutan dan Berwawasan”

2. Misi

- a) Pengelolaan Agro industri Kelapa Sawit dan Karet secara efisien bersama mitra untuk kepentingan stakeholder.
- b) Penerapan prinsip-prinsip Good Corporate Governance, kriteria minyak



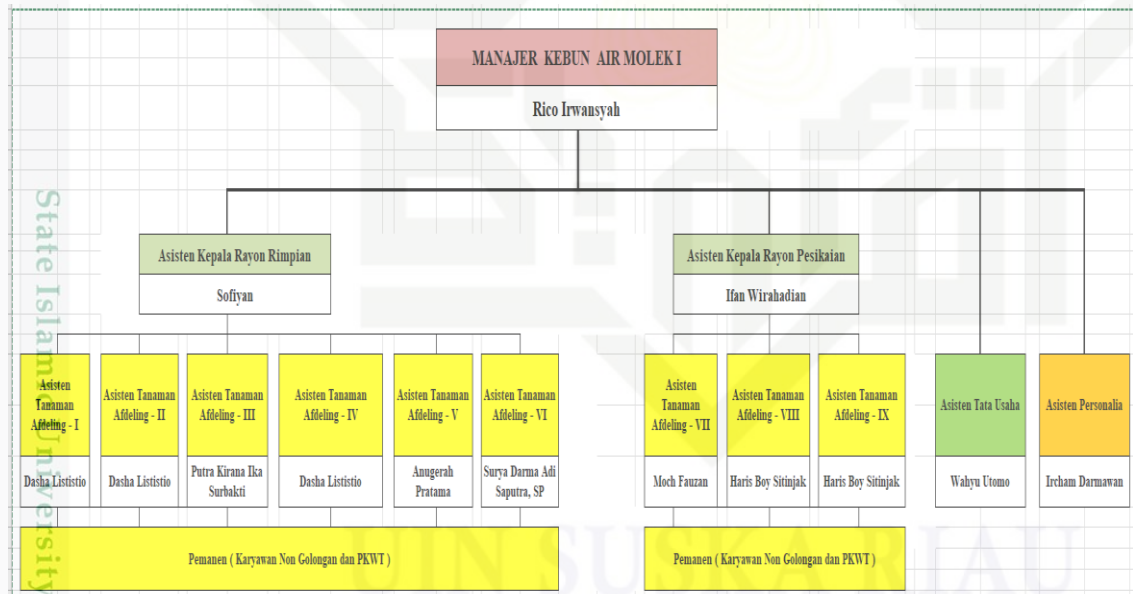
sawit berkelanjutan, penerapan standar industri dan pelestarian lingkungan guna menghasilkan produk yang dapat diterima oleh pelanggan.

- c) Penciptaan keunggulan kompetitif di bidang SDM melalui pengelolaan sumber daya manusia berdasarkan praktek-praktek terbaik dan system manajemen SDM terkini guna.

#### 4.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi dalam PT. Perkebunan Nusantara IV ini terdiri dari Manager, Askep Rayon Rimpian, Askep Rayon Pesikaian, Asisten Personalia, Asisten Tata Usaha dan Asisten Tanaman yang memiliki tugas masing-masing yang di kerjakan oleh karyawan pelaksana.

**Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek-I**



Sumber data PT. Perkebunan Nussantara IV Regional III Kebun Air Molek-I, 2025





Sesuai dengan struktur organisasinya, unsur-unsur yang melaksanakan penyelenggaraan berdasarkan rincian tanggung jawab dan tugas pokok masing-masing sebagai berikut:

a. Manajer

Manajer mempunyai tanggung jawab yaitu, merumuskan perencanaan, pengelolaan dan pengembangan jangka panjang unit kebun inti dan melaksanakan pengelolaan unit kebun inti secara efektif dan efisien sejalan dengan visi, misi dan tujuan perusahaan Manajer mempunyai tugas pokok:

- 1) Merencanakan/menyusun rencana jangka panjang
- 2) Merencanakan/menyusun RKAP (rekap kerja anggaran perusahaan)
- 3) Mengelola kegiatan produksi tanaman
- 4) Mengendalikan harga pokok kebun
- 5) Menyusun dan mengajukan PMK bulanan dan triwulan
- 6) Menyusun pembayaran kewajiban perusahaan terhadap pekerja dan mitra kerja
- 7) Mengendalikan cash flow

b. Asisten Kepala

Asisten kepala mempunyai tanggung jawab membantu Manajer Unit dalam merumuskan perencanaan, pengelolaan dan pengembangan jangka panjang Unit Kebun Inti, dan melaksanakan fungsi koordinasi dan pengawasan terhadap pengelolaan afdeling dilingkup Unit Kebun Inti untuk mencapai sasaran unit yang telah ditetapkan. Asisten Kepala mempunyai tugas pokok:

- 1) Menyusun RKAP/RKO produksi di Unit Kebun Inti

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

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- 2) Membuat program kerja bulanan dan triwulan
- 3) Mengawasi semua pelaksanaan pekerjaan di seluruh afdeling
- 4) Mengawasi biaya produksi seluruh afdeling
- 5) Mengkoordinasi pelaksanaan panen – angkut – olah
- 6) Melaksanakan system – sitem manajemen yang diterapkan perusahaan
- 7) Menilai prestasi kerja asisten tanaman serta mengevaluasi penilaian prestasi pekerja seluruh karyawan pelaksana yang di nilai oleh asisten tanaman
- 8) Menyusun laporan kegiatan bulanan dan triwulan

#### c. Asisten Tanaman

Asisten kepala mempunyai tanggung jawab mengola seluruh kegiatan afdeling secara efektif dan efesien untuk mencapai target kinerja sesuai dengan system dan prosedur yang berlaku. Tugas pokok asisten tanaman adalah:

- 1) Menyusun RKAP/RKO afdeling
- 2) Melaksanakan aktivitas produksi
- 3) Mengendalikan biaya produksi
- 4) Memeriksa secara rutin pekerjaan, peralatan, dan bahan-bahan dalam pelaksanaan kegiatan afdeling agar senantiasa sesuai dengan standard operating procedure (SOP)

#### d. Asisten Tata Usaha

Asisten tata usaha mempunyai tanggung jawab melaksanakan kegiatan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

administrasi keuangan di unit kebun inti secara efektif dan efisien dengan system dan prosedur yang berlaku. Asisten Administrasi Keuangan mempunyai tugas pokok:

- 1) Menyusun RKAP/RKO bidang administrasi keuangan
- 2) Mengkoordinasi menyusun RKAP/RKO unit kebun
- 3) Membuat daftar permintaan uang (DPU) dan laporan penggunaan uang LPU di unit
- 4) Melakukan pembayaran kewajiban perusahaan terhadap pekerja dan mitra kerja
- 5) Mengendalikan cashflow unit kebun
- 6) Menyiapkan pengajuan permintaan barang kebutuhan unit ke kantor pusat
- 7) Melaksanakan administrasi pengadaan barang OPL di unit kebun
- 8) Melakukan dan menyelesaikan seluruh administrasi keuangan unit kebun
- 9) Melaksanakan administrasi gudang di unit
- 10) Mengelolah dokumentasi/arsip keuangan
- 11) Menilai prestasi kerja seluruh karyawan pelaksana yang menjadi tanggung jawab
- 12) Mengkoordinir dan menyiapkan laporan manajemen (LM) unit kebun secara preodik

e. Asisten Personalia

Asisten personalia mempunyai tanggung jawab melaksanakan kegiatan



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

administrasi SDM/Umum di unit kebun secara efektif dan efisien sesuai dengan system dan prosedur yang berlaku. Asisten personalia mempunyai tugas pokok:

- 1) Melaksanakan administrasi personalia
- 2) Melaksanakan administrasi (DAPENBUN, DLPK, JAMSOSTEK)
- 3) Melakukan administrasi rekapitulasi kinerja karyawan DP3K

#### 4.4 Aktivitas Perusahaan

PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek-1 merupakan salah satu perkebunan kelapa sawit. Di samping mengelola kebun sendiri, perusahaan juga bermitra usaha dengan petani plasma, yaitu melakukan pembelian hasil produksi. Kebun plasma berupa TBS (Tandan Buah Segar), kelapa sawit dan karet dari kebun plasma. Untuk pengolahan hasil produksi, perusahaan memiliki pabrik kelapa sawit dan pengolahan karet. Hasil dari perkebunan akan diolah di Pabrik Kelapa Sawit (PKS) di Sei Buatan.

Jenis produksi yang dihasilkan dari produksi kelapa sawit adalah minyak sawit dan inti sawit. Semua hasil produksi akan dijual baik ke pasar lokal maupun ekspor. Untuk mendukung pemasaran, perusahaan bersama seluruh BUMN Perkebunan (PTPN I-PTPN XIV) membentuk Kantor Pemasaran Bersama (KPB) PTPN I-PTPN XIV yang berkedudukan di Jakarta dan juga Indoham di Jerman. Jenis produk yang dihasilkan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) yaitu minyak sawit (crude palm oil), inti sawit (palm kernel oil), dan karet.





## BAB VI

### PENUTUP

#### 6.1 Kesimpulan

Berikut kesimpulan dari penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek-I Kabupaten Indragiri Hulu” adalah sebagai berikut :

1. Motivasi kerja terhadap disiplin kerja memiliki nilai t-statistik 2,675 yang nilainya lebih dari 1,96 dengan nilai p-values sebesar 0.004 yang tidak lebih dari batas minimal 0,05. Sehingga dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.
2. Lingkungan kerja terhadap disiplin kerja memiliki nilai t-statistik 3,850 yang nilainya lebih dari 1,96 dengan nilai p-values sebesar 0.000 yang tidak lebih dari batas minimal 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.
3. Motivasi kerja terhadap produktivitas kerja memiliki nilai t-statistik 2,079 yang nilainya lebih dari 1,96 dengan nilai p-values sebesar 0.019 yang tidak lebih dari batas minimal 0,05. Sehingga dapat bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
4. Lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja memiliki nilai t-statistik 1,825 yang nilainya lebih dari 1,96 dengan nilai p-values sebesar 0.034 yang tidak lebih dari batas minimal 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

5. Disiplin kerja terhadap produktivitas kerja memiliki nilai t-statistik 2,725 yang nilainya lebih dari 1,96 dengan nilai p-values sebesar 0.003 yang tidak lebih dari batas minimal 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
6. Motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui disiplin kerja karyawan memiliki nilai t-statistik 1,906 yang nilainya kurang dari 1,96 tetapi nilai p-values memenuhi sebesar 0.028 yang tidak lebih dari batas minimal 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan melalui disiplin kerja karyawan.
7. Lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui disiplin kerja memiliki nilai t-statistik 2,141 yang nilainya lebih dari 1,96 dengan nilai p-values sebesar 0.016 yang tidak lebih dari batas minimal 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan melalui disiplin kerja karyawan.

## 6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini, maka saran untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya sebaiknya melakukan di beberapa unit kerja atau perusahaan lain, agar hasilnya lebih bervariasi dan dapat mewakili kondisi secara lebih luas.
2. Perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan upaya dalam memotivasi karyawan, baik melalui pemberian insentif, penghargaan, jenjang karier yang

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

jelas, maupun pengembangan kompetensi. Selain itu, perusahaan juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung baik dari sisi fisik maupun non-fisik karena lingkungan yang baik terbukti mampu meningkatkan disiplin dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

3. Penelitian ini dapat memberikan informasi kepada pihak yang ingin meneliti pada perusahaan yang sama pada masa yang akan datang dan bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang dapat berperan sebagai faktor yang memengaruhi produktivitas.



## DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an & Terjemahan

Abdullah, M. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Aswaja Pressindo.

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.

Afrizal. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada Pt Salim Ivomas Pratama Balai Jaya Rokan Hilir*. 9, 1–23.

Anoraga, P. (2009). *Manajemen Bisnis*. PT Rineka Cipta.

Desnirita, A. F. (2020). *Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Karir Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perdana Prima Bhakti Mandiri*.

Hamdun, E. K. (2023). *Edy Kusnadi Hamdun*. 2(3), 424–440.

Hartatik, Puji, I. (2018). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*,. Laksana.

Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.

Herawati, Niken, & Tandirerung Ranteallo, A. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Rpj. *Jurnal Akrab Juara*, 4, 27–41.

Herzberg, F. (1968). *Work and The Nature of Man*. Crosby.

I Gusti Agung Eka Bayu Satrya, M. S. P. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Tjybyb.Ac.Cn*, 27(2), 635–637.

Irfan, A. A., & Mahargiono, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai

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





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

Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 2(1), 70–88. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v2i1.5794>

Ismail Adhi Putra dan Atik Budi Paryanti. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Self-Efficacy Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Sekretariat Inspektorat Jenderal Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia*. 4(1), 1–12.

Joseph F. Hair, J., & Alabama, G. Tomas M. Hult, Christian M. Ringle, M. S. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publications, Inc.

Karina, V., Gadzali, S. S., & Budiarti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hade Dinamis Sejahtera. *The World of Business Administration Journal*, September, 117–123. <https://doi.org/10.37950/wbaj.v2i1.916>

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.

Kenny Hansfian, Sari Listyorini, & Robetmi Jumpakita Pinem. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi PT Inocycle Technology Group Tbk Kabupaten Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(3), 558–566.

Kuswibowo, C. (2023). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(4), 1007–1012. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i4.210>

Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Company.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.
- Maknoliani, Y., & Abdul, F. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada PT DongKwang Kabupaten Bandung). *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 9.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mela Aryani, E. Didik Subiyanto, E. S. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan*. VIII, 215–229.
- Prabowo, B., & Lesmana, N. S. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 2(3), 67–71. <https://doi.org/10.54371/jms.v2i3.292>
- Pratama, E., & Fitri, R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Ekstrinsik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. NT Indonesia Cikarang Timur. *Jurnal Manageable*, 1870, 1–12.
- Prawoto, A., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada Pt Manufakturing Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 276–286. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2485>
- Prof. Dr. Wilson Bangun, S.E., M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (T. P. 1 (ed.)). Erlangga.
- Riyandini, V. D. W. I. (2019). *Produktivitas Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bagian Administrasi Pt . Hopax Indonesia*.
- Romadhan, A. N., Widjayanti, R. E., Manajemen, P. S., & Muhammadiyah, U. S.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.
- (2024). *Efek mediasi disiplin kerja pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di sektor perkebunan kelapa sawit kalimantan tengah*.
- Rosmiyati, S., & Haziroh, A. L. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada PT Saprotan Utama Nusantara Semarang. *Jurnal EMT KITA*, 8(1), 320–328. <https://doi.org/10.35870/emt.v8i1.2069>
- Salsabila Putri Hana , Trirahayu Dewi, H. W. (2023). Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Singaraja Hotel. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11–20.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). PT Bumi Aksara.
- Sudiarta, I. G. A., & Indrawati, A. D. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Finansial Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Artha Prima Finance Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(2), 355–371.
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Tulnisah, I., & Jaenab, J. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Bima. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 2(2), 151–161. <https://doi.org/10.55606/jurrie.v2i2.1606>
- Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (4th ed.). PT Rajagrafindo Persada.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*.

Waskito Waskito, A. W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja. In *Pengaruh Motivasi Kerja, Persepsi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirtanadi Cabang HM. Yamin Medan* (Vol. 03, Issue 2, pp. 192–205).







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

## LAMPIRAN

### Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

#### SURAT PERMOHONAN RESPONDEN

Kepada Yth.  
Bapak/Ibu Responden  
Di Tempat

Hal: Permohonan Pengisian Kuesioner Penelitian

Dengan Hormat

Sebelumnya saya mendo'akan semoga Bapak/Ibu dalam keadaan sehat dan sukses selalu, Aamiin. Saya adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen S1 Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, adapun identitas saya adalah sebagai berikut:

Nama : Kinanti Rahmadini  
Nim : 12170121496  
Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Saat ini saya sedang melakukan penelitian guna untuk menyelesaikan tugas akhir skripsi S1 Namun, kelancaran penelitian ini sangat tergantung dari kesediaan Bapak/Ibu memberikan informasi yang saya butuhkan melalui kuesioner (terlampir), untuk skripsi yang berjudul " PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL III KEBUN AIR MOLEK-I ".

Informasi yang diperoleh dari Bapak/Ibu akan saya jaga kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian semata. Demikian surat ini saya sampaikan, atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih

Hormat saya,

Peneliti

KINANTI RAHMADINI



## B. PETUNJUK PENGISIAN

Bacalah dengan seksama pernyataan berikut dan pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan memberi tanda (✓) pada kolom yang mewakili pilihan Bapak/Ibu dengan petunjuk sebagai berikut:

- |                              |              |
|------------------------------|--------------|
| a. Sangat Setuju (SS)        | : bernilai 5 |
| b. Setuju (S)                | : bernilai 4 |
| c. Netral (N)                | : bernilai 3 |
| d. Tidak Setuju (TS)         | : bernilai 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju (STS) | : bernilai 1 |

## C. Variabel Penelitian

### 1. Produktivitas Kerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Jumlah pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan					
2.	Saya mencapai target kuantitas kerja yang ditetapkan					
3.	Saya selalu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas terbaik					
4.	Hasil kerja saya memenuhi standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
5.	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditetapkan					
6.	Saya menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah ditetapkan					

### 2. Motivasi Kerja (X1)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya puas dengan pekerjaan saya					
2.	Saya puas dengan lingkungan kerja saya					
3.	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan					
4.	Saya melakukan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan					
5.	Perusahaan memberi penghargaan atas prestasi yang saya capai dalam pekerjaan					
6.	Saya mendapatkan apresiasi atas prestasi yang saya peroleh					
7.	Saya bebas memilih metode kerja yang paling sesuai					

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta dilindungi undang-undang

8.	Perusahaan memberikan saya ruang untuk menjalankan tanggung jawab dengan baik					
9.	Saya memahami dengan jelas tujuan pekerjaan saya					
10.	Saya memahami harapan perusahaan terhadap pekerjaan saya					
11.	Saya berkeinginan untuk mendapatkan jabatan pada pekerjaan saya					

### 3. Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai					
2.	Sirkulasi udara di tempat bekerja sudah memadai					
3.	Lingkungan kerja saya bebas dari gangguan suara yang mengganggu kenyamanan bekerja					
4.	Warna ruangan tempat saya bekerja tidak mengganggu pekerjaan yang dilakukan					
5.	Ruang yang ada di tempat kerja saya memadai untuk mendukung kelancaran aktivitas saya					
6.	Hubungan antara sesama rekan kerja berjalan dengan baik					

### 4. Disiplin Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan peraturan perusahaan					
2.	Saya mematuhi waktu istirahat yang telah ditetapkan					
3.	Saya selalu mentaati peraturan yang ada didalam perusahaan					
4.	Saya menggunakan seragam sesuai dengan peraturan 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.

5.	Saya patuh pada standar operasional perusahaan (SOP) dalam melaksanakan pekerjaan					
6.	Saya mematuhi peraturan mengenai sikap yang berlaku di tempat kerja					
7.	Saya menerima sanksi jika saya melakukan kesalahan di perusahaan					
8.	Saya memahami kebijakan baru yang diberlakukan di perusahaan					

## Lampiran II : Tabulasi Data

### 1. Motivasi Kerja

Motivasi Kerja										
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4
5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3
5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3
4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4
5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5
4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4
3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5
5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2
3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5
5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5
5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4
4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4
4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4

## 2. Produktivitas Kerja

Produktivitas Kerja					
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6
5	5	5	5	5	4
5	5	5	4	4	4
5	5	5	5	5	4
4	4	5	4	5	4
5	5	4	5	5	4
4	4	4	4	5	4
2	3	2	3	3	2
4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4
3	2	2	3	3	3
5	4	5	4	5	5
3	3	2	3	3	3
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5
5	5	4	4	5	4
5	5	5	5	5	4
5	4	4	4	5	4
4	4	4	4	5	4
5	4	5	5	5	4
5	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	5	4
4	4	4	5	5	4
2	2	3	3	2	2
4	4	4	4	5	4
5	5	5	4	4	4
4	4	5	4	5	4
4	4	5	4	5	4
4	4	4	4	4	3
5	5	5	5	5	4
5	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
3	2	3	3	3	2
3	3	3	2	3	3
5	4	5	5	5	4
4	4	4	5	5	4
5	5	4	4	4	5
4	5	5	4	5	4
5	4	4	4	5	4
4	4	5	5	4	5
5	4	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4
3	3	2	3	3	3
5	5	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	3
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3
5	4	4	5	4	3
5	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	4
5	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4



### 3. Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja					
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	4	4
5	4	4	5	4	5
4	4	4	4	4	5
3	3	3	3	3	2
4	4	4	3	3	4
4	4	4	3	3	3
5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	4	4
4	4	4	3	4	4
5	5	5	5	5	4
3	3	4	3	3	3
5	5	4	3	4	4
4	4	4	3	5	4
2	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	4	3	4	4	5
4	4	4	5	5	5
5	3	3	4	5	5
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	5
4	3	4	4	4	5
5	4	5	4	4	5
4	4	5	4	4	5
3	3	2	3	3	3
4	4	4	4	5	5
5	5	5	4	5	5
4	4	4	4	5	5
5	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	5
5	5	4	5	4	5
4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5
3	3	3	3	3	2
3	3	2	2	3	3

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5
5	4	4	5	5	5
5	4	4	4	5	5
4	4	5	4	4	5
5	4	4	5	5	5
4	3	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	2	3
5	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5
4	3	4	4	4	4
4	4	3	4	4	5
4	4	4	5	5	4
5	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	5	5

#### 4. Disiplin Kerja

Disiplin Kerja							
Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8
5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	5	5	4	5
4	5	5	4	5	4	5	5
5	5	4	4	5	5	4	5
4	4	5	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	2	2	3	3	2
4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	4	5	5
5	4	4	4	5	4	4	4
3	2	2	3	3	3	3	3
5	5	4	5	5	4	5	5
3	3	4	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4
3	3	4	3	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4

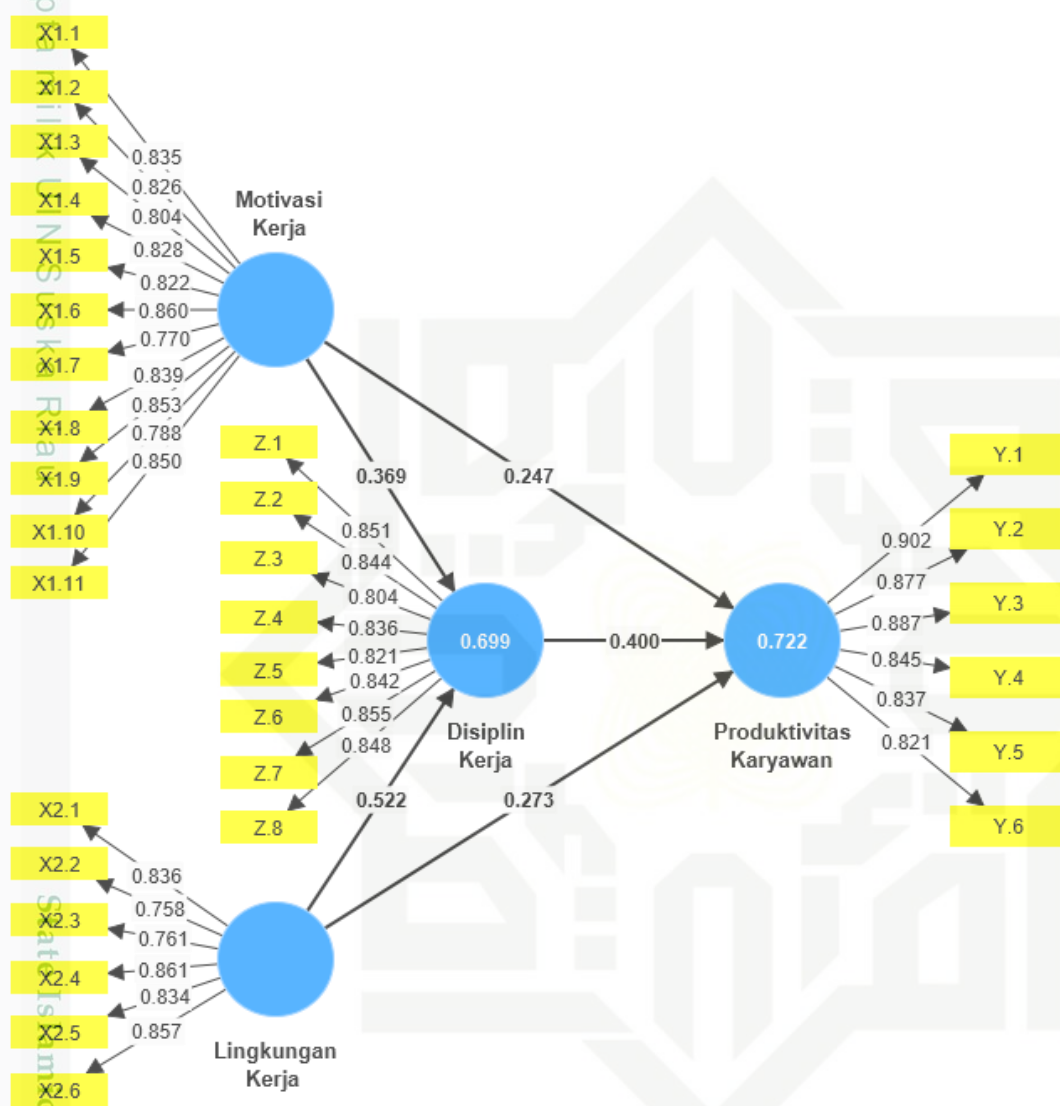
### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5	4	5	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	5	5	4	5	5
4	4	5	5	4	4	5	4
3	3	3	2	3	2	3	3
4	4	4	4	4	4	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	4	5	5
5	5	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	3
4	4	4	4	5	4	5	4
5	5	5	4	5	5	5	5
3	3	3	3	2	2	2	3
3	3	3	3	2	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	4	4
5	5	4	3	5	4	4	4
5	4	5	5	4	5	5	4
4	4	5	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	4	5	4
4	4	5	5	4	5	5	4
4	4	4	5	5	4	4	4
3	4	4	3	4	3	3	3
5	5	5	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	4
4	4	5	4	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	5	4
4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4

## Lampiran III : Hasil Olah Data

### 1. Outer Model



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

### 2. Outer Loading

	Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Produktivitas Karyawan
X1.1			0.835	
X1.10			0.788	
X1.11			0.850	
X1.2			0.826	
X1.3			0.804	
X1.4			0.828	
X1.5			0.822	
X1.6			0.860	
X1.7			0.770	
X1.8			0.839	
X1.9			0.853	
X2.1		0.836		
X2.2		0.758		
X2.3		0.761		
X2.4		0.861		
X2.5		0.834		
X2.6		0.857		
Y.1				0.902
Y.2				0.877
Y.3				0.887
Y.4				0.845
Y.5				0.837
Y.6				0.821
Z1	0.851			
Z2	0.844			
Z3	0.804			
Z4	0.836			
Z5	0.821			
Z6	0.842			
Z7	0.855			
Z8	0.848			

### 3. Cross Loading

	Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Produktivitas Karyawan
X1.1	0.596	0.575	0.835	0.573
X1.10	0.565	0.562	0.788	0.555
X1.11	0.644	0.624	0.850	0.659
X1.2	0.601	0.585	0.826	0.556

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

©

X1.3	0.629	0.611	0.804	0.631
X1.4	0.722	0.618	0.828	0.713
X1.5	0.588	0.623	0.822	0.599
X1.6	0.687	0.678	0.860	0.632
X1.7	0.590	0.610	0.770	0.587
X1.8	0.670	0.684	0.839	0.708
X1.9	0.603	0.671	0.853	0.633
X2.1	0.683	0.836	0.632	0.630
X2.2	0.569	0.758	0.503	0.578
X2.3	0.594	0.761	0.582	0.596
X2.4	0.709	0.861	0.654	0.708
X2.5	0.620	0.834	0.591	0.622
X2.6	0.738	0.857	0.727	0.683
Y1	0.739	0.705	0.661	0.902
Y2	0.752	0.670	0.573	0.877
Y3	0.723	0.679	0.711	0.887
Y4	0.649	0.650	0.598	0.845
Y5	0.689	0.659	0.752	0.837
Y6	0.609	0.666	0.616	0.821
Z.1	0.851	0.707	0.633	0.690
Z.2	0.844	0.634	0.594	0.679
Z.3	0.804	0.561	0.591	0.660
Z.4	0.836	0.689	0.677	0.672
Z.5	0.821	0.653	0.640	0.643
Z.6	0.842	0.723	0.612	0.691
Z.7	0.855	0.708	0.706	0.676
Z.8	0.848	0.678	0.656	0.694

#### 4. AVE

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Disiplin Kerja	0.939	0.940	0.950	0.702
Lingkungan Kerja	0.901	0.906	0.924	0.671
Motivasi Kerja	0.953	0.955	0.959	0.681
Produktivitas Karyawan	0.931	0.932	0.945	0.743

#### 5. HTMT

	Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)
Lingkungan Kerja <-> Disiplin Kerja	0.865
Motivasi Kerja <-> Disiplin Kerja	0.802
Motivasi Kerja <-> Lingkungan Kerja	0.809
Produktivitas Karyawan <-> Disiplin Kerja	0.861
Produktivitas Karyawan <-> Lingkungan Kerja	0.849
Produktivitas Karyawan <-> Motivasi Kerja	0.799

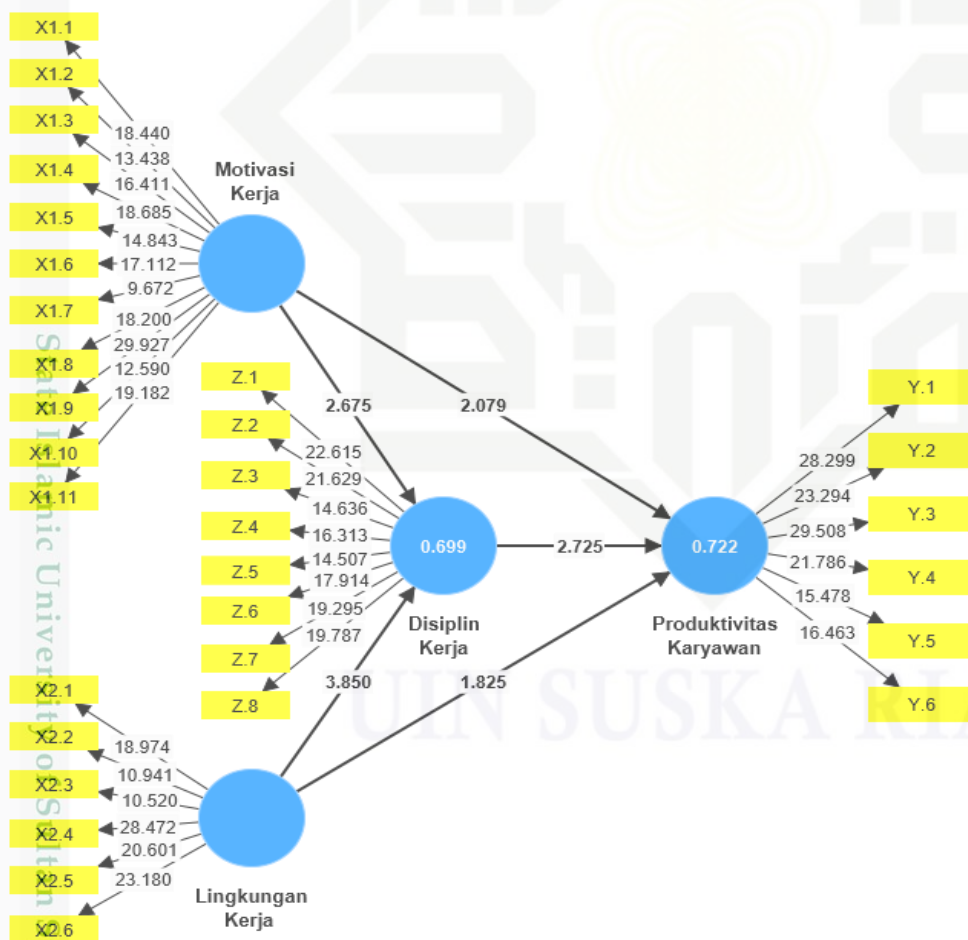
## 6. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

	R-square	R-square adjusted
Disiplin Kerja	0.699	0.689
Produktivitas Karyawan	0.722	0.708

## 7. Effect Size ( $f^2$ )

	f-square
Disiplin Kerja -> Produktivitas Karyawan	0.173
Lingkungan Kerja -> Disiplin Kerja	0.389
Lingkungan Kerja -> Produktivitas Karyawan	0.083
Motivasi Kerja -> Disiplin Kerja	0.195
Motivasi Kerja -> Produktivitas Karyawan	0.079

## 8. Hasil Uji Bootstrapping



## 9. Path Coefficients

	Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Produktivitas Karyawan
Disiplin Kerja				0.400
Lingkungan Kerja	0.522			0.273
Motivasi Kerja	0.369			0.247
Produktivitas Karyawan				

## 10. Pengaruh Langsung

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
Disiplin Kerja -> Produktivitas Karyawan	0.400	0.387	0.147	2.725	0.003
Lingkungan Kerja -> Disiplin Kerja	0.522	0.527	0.136	3.850	0.000
Lingkungan Kerja -> Produktivitas Karyawan	0.273	0.284	0.150	1.825	0.034
Motivasi Kerja -> Disiplin Kerja	0.369	0.360	0.138	2.675	0.004
Motivasi Kerja -> Produktivitas Karyawan	0.247	0.244	0.119	2.079	0.019

## 11. Pengaruh Tidak Langsung

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
LK -> DK -> PK	0.208	0.204	0.097	2.141	0.016
MK -> DK -> PK	0.147	0.140	0.077	1.906	0.028

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

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

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



#### Lampiran IV : Dokumentasi

##### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية

FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

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

Nomor : B-2269/Un.04/F.VII/PP.00.9/04/2025  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Hal : Mohon Izin Riset

10 April 2025

Yth. Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara IV  
Regional III Kebun Air Molek I Indragiri Hulu  
Riau

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyampaikan bahwa mahasiswa :

Nama : Kinanti Rahmadini  
NIM. : 12170121496  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VIII (Delapan)

bermaksud melakukan Riset di tempat Bapak/Ibu dengan judul: " Pengaruh Motivasi Kerja dan lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek I Kabupaten Indragiri Hulu". Untuk itu kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan izin Riset dan bantuan data dalam rangka penyelesaian penulisan skripsi mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.



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

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

1. Hak cipta miliknya UIN SUSKA RIAU  
2. Jilid yang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





# PT.PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL III KEBUN AIR MOLEK – I



Air Molek I, 04 Juni 2025

Nomor : 3KAI/SKT- /VI/2025  
Lampiran : ----

Kepada Yth.  
Dekan Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim  
Riau

di Tempat

Hal : Selesai Izin Riset

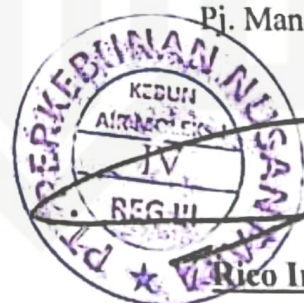
Sesuai dengan surat Dekan Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau No : B-2296/Un.04/F.VII/PP.00.9/04/2025 Tanggal 10 April 2025 hal Surat Permohonan Izin Riset dalam rangka Penulisan Skripsi dengan Judul : “ Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Disiplin kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek I” atas nama sebagai berikut :

No	Nama	NIM	Jurusan
1.	Kinanti Rahmadini	12170121496	S1 Manajemen

Bahwa pada dasarnya telah selesai melaksanakan Izin Riset tersebut di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek I.

Demikian surat keterangan ini kami buat, atas kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih

Pj. Manajer



Rico Irwansyah

- Amanah, Kompeten, Harmonis Loyal, Adaptif, Kolaboratif,



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

## BIOGRAFI PENULIS



Skripsi ini ditulis oleh Kinanti Rahmadini, lahir di Rimpian, 10 November 2002. Penulis merupakan anak kedua dari pasangan Bapak Nimun dan Ibu Ruslina. Penulis berasal dari Desa Perkebunan Sungai Lala, Kecamatan Sungai Lala Kabupaten Indragiri Hulu. Pendidikan penulis

dimulai dari SDN 004 Perkebunan Sungai Lala. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMPN 1 Sungai Lala dan selanjutnya ke SMAN 1 Sungai Lala dan tamat pada tahun 2021. Pada tahun 2021 penulis baru melanjutkan pendidikan dengan memilih Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Pada tahun 2024 penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di PTPN IV Regional III Kebun Air Molek I dan melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Bukit Meranti, Kecamatan Seberida, Kabupaten Indragiri Hulu, Provinsi Riau. Penulis melaksanakan ujian Oral Comprehensif pada hari Jumat tanggal 24 Juni 2025 dengan judul skripsi “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Air Molek-I” dan telah dinyatakan lulus dengan gelar Sarjana Manajemen (S.M).

UIN SUSKA RIAU