



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau



kan dan menyebutkan sumber:

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

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DUTA HITA JAYA DURI.

SKRIPSI

Ditujukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada Program Studi Strata 1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



OLEH

MUHAMMAD JUMADIL ABDIMANSYAH

NIM : 12170111588

UIN SUSKA RIAU
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

2025



UIN SUSKA RIAU

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

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : MUHAMMAD JUMADIL ABDIMANSYAH
NIM : 121701111588
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : IX (SEMBILAN)
JUDUL : PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. DUTA HITA JAYA DURI

DISETUJUI OLEH
PEMBIMBING

Irien Violinda Anggriani, S.E., M.Si
NIP. 19751106 200710 2 003

MENGETAHUI:

DEKAN



KETUA PROGRAM STUDI

S1 MANAJEMEN

Susnaningsih Mu'at, S.E., MM, PhD
NIP. 19730909 200604 2 001



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

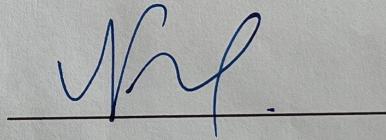
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : MUHAMMAD JUMADIL ABDIMANSYAH
NIM : 12170111588
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Hita Jaya Duri
Tanggal Ujian : 11 September 2025

TIM PENGUJI

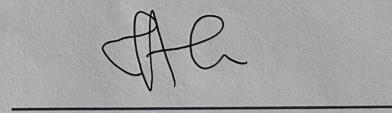
Ketua Penguji

Dr. Nurlasera, SE.,M.Si
NIP. 19730601 200710 2 003



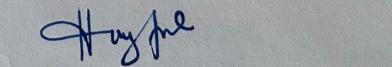
Sekretaris

Zulhaida, SE.,MM
NIP. 19741204 201411 2 001



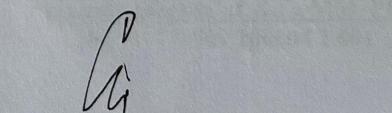
Penguji 1

Dr. Mahyarni, SE.,MM
NIP. 19700826 199903 2 001



Penguji 2

Sahwitri Triandani, SE, M.Si
NIP. 19820806 200604 2 002





UIN SUSKA RIAU

Ha

©

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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Jumadil Abdiningsyah
NIM : 12170111588
Tempat/Tgl. Lahir : Puri, 27 September 2002
Fakultas/Pascasajana : Fakultas Sosial dan Politik

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

Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Duta Mita Jaya Puri

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 perundang-undangan.

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

Pekanbaru, 29 agustus 2025
Yang membuat pernyataan



Muhammad Jumadil A
NIM. 12170111588

*pilih salah satu sesuai jenis karya ilmiah

.asim Riau

1. ~~Dilarang mengungkap sebagian atau seluruh isi karya tulis ini kepada orang lain tanpa izin.~~
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DUTA HITA JAYA DURI.

Muhammad Jumadil Abdimansyah

NIM : 12170111588

Penelitian ini dilakukan pada PT. Duta Hita Jaya Duri. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Hita Jaya Duri. adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 81 orang karyawan dengan menggunakan teknik pengambilan sampel simple random sampling. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara simultan disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Hita Jaya Duri sebesar 45,1 % sedangkan sisanya sebesar 54,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE, WORK ENVIRONMENT, AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE

AT PT. DUTA HITA JAYA DURI.

Muhammad Jumadil Abdimansyah

NIM : 12170111588

This research was conducted at PT. Duta Hita Jaya Duri. The purpose of this study was to determine whether work discipline, work environment, and work motivation influence employee performance at PT. Duta Hita Jaya Duri. The sample in this study was 81 employees using simple random sampling technique. This study used quantitative methods using the SPSS program. The results of this study indicate that work discipline partially has a positive and significant effect on employee performance, the work environment partially has a positive and significant effect on employee performance, work motivation partially has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, work discipline, work environment, and work motivation have a positive and significant effect on employee performance at PT. Duta Hita Jaya Duri by 45.1%, while the remaining 54.9% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords : *Work Discipline, Work environment, Work Motivation And Employee Performance.*

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.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh.

Alhamdulillahirobbil'alamin

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq dan hidayah-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul : **“Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Duta Hita Jaya Duri”** sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Prodi Strata I Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan, dukungan, bantuan dan saran yang membangun. Untuk kedua orangtua penulis bapak Arispudin yang selalu mengusahakan apapun untuk anaknya, superhero sekaligus panutan bagi penulis, mengajarkan penulis apa arti tanggungjawab dan pengorbanan. dan ibu Nely Yanti pintu surgaku yang senantiasa selalu mendoakan dan berjuang tanpa akhir dan selalu mengusahakan kebahagian untuk penulis memenuhi semua kebutuhan dan kebahagian tanpa kenal lelah. Dan adik penulis yaitu Wafid Sara Azizah dan Muhammad Rajab Ardiansyah yang selalu memberi support sistem terbaik dalam suka maupun duka. selain itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyelesaian skripsi ini, diantaranya:

**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 Ibu Prof. Dr. Leny Nofianti, MS, SE, M.Si, Ak, CA. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- 2 Ibu Dr. Desrir Miftah, S.E, M.M., Ak sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- 3 Ibu Dr. Nurlasera, S.E, M.si sebagai Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- 4 Bapak Dr. Khairil Henry, S.E, M.si., Ak sebagai Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Dr. Mustiqowati Ummul, M.si sebagai Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Dr. Susnaningsih Mu'at, SE, MM selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- 7 Ibu Fitri Hidayati, SE, MM selaku Sekretaris Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- 8 Ibu Irien Violinda Anggriani, SE, M.Si selaku dosen pembimbing proposal dan skripsi yang telah banyak membantu, mengarahkan, membimbing, memberikan saran serta meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengarahan selama proses penyusunan proposal hingga skripsi.

**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.

Ibu Yessi Nesneri, SE, MM selaku penasehat akademik yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim

Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan banyak ilmu kepada penulis.

Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Duta Hita Jaya Duri yang telah memberi masukan, membantu memberikan informasi dan data yang dibutuhkan penulis.

Sahabat baik dan seperjuangan saya (Trian Spaghetti) Yanda, rehan, bagus, Deco, Asep, firman, Yudi, Fajri, Abdul, Dicky, Terima kasih atas tawa, dukungan, dan kebersamaan yang tulus. Kalian bukan hanya sahabat kalian adalah rumah.

Penulis menyadari dalam penulisan tugas akhir ini hasilnya masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu penulis sangat mengharapkan saran-saran dan kritikan dari pembaca demi untuk kesempurnaan penulisan Skripsi ini. Akhir kata penulis berharap semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembacanya.

Pekanbaru, 25 Juli 2025

Muhammad Jumadil A

NIM 12170111588



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

DAFTAR ISI

BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	11
1.3. Tujuan Penelitian.....	11
1.4. Manfaat Penelitian.....	12
1.5. Sistematika Penulisan	13
BAB II	14
LANDASAN TEORI.....	14
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.1. Pengertian Manajemen sumber daya manusia	14
2.1.2. Fungsi Manajemen sumber daya Manusia	15
2.2. Kinerja karyawan.....	18
2.2.1. Pengertian Kinerja karyawan.....	18
2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	19
2.2.3. Indikator Kinerja karyawan	20
2.3. Disiplin Kerja	21
2.3.1. Pengertian Disiplin Kerja	21
2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	22
2.3.3. Indikator Disiplin Kerja.....	24
2.3.4. Jenis-Jenis Disiplin kerja	25
2.4. Lingkungan Kerja	27
2.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja	27

**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.

2.4.2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	27
2.4.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	29
2.4.4. Indikator Lingkungan Kerja	30
2.5. Motivasi	31
2.5.1. Pengertian Motivasi	31
2.5.2. Teori Motivasi.....	32
2.5.3. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	33
2.5.4. Indikator-Indikator Motivasi	35
2.6. Pandangan Islam Terhadap Masalah Penelitian.....	37
2.6.1. Pandangan Islam Tentang Kinerja	37
2.6.2. Pandangan Islam Tentang Disiplin Kerja.....	38
2.6.3. Pandangan Islam Tentang Lingkungan Kerja.....	39
2.6.4. Pandangan Islam Tentang Motivasi	39
2.7. Pengaruh Antar Variabel.....	40
2.7.1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	40
2.7.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	41
2.7.3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	41
2.8. Penelitian Terdahulu	42
2.9. Kerangka Pemikiran	45
2.10. Hipotesis Penelitian	46
2.11. Defenisi Konsep Operasional Variabel.....	48
BAB III.....	50
METODOLOGI PENELITIAN.....	50
3.1. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	50
3.2. Jenis Dan Sumber Data.....	50

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:	
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.	
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.	
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.	
© Hak Cipta milik UIN Suska Riau	
3. Teknik Pengambilan Data	51
3.4. Populasi Dan Sampel	52
3.5. Metode Analisis Data	53
3.6. Uji Kualitas Data	54
3.7. Uji asumsi Klasik	54
3.8. Analisis Regresi Linear Berganda	58
3.9. Uji Hipotesis	56
BAB IV	59
GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	59
4.1 Sejarah Perusahaan	59
4.2 Visi Misi Perusahaan	60
4.3 Struktur Organisasi Perusahaan	61
4.4 Deskripsi Dan Aktivitas Kerja	63
BAB V	66
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	66
5.1 Karakteristik Responden	66
5.1.1 Responden Berdasarkan Usia	66
5.1.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
5.1.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	67
5.1.4 Responden Berdasarkan Divisi	68
5.2 Deskripsi Variabel Penelitian	69
5.2.1 Kinerja Karyawan (Y)	69
5.2.2 Disiplin Kerja (X1)	72
5.2.3 Lingkungan Kerja	74
5.2.4 Motivasi Kerja	76

5.3 Hasil Uji Kualitas Analisis Data.....	79
5.3.1 Uji Validitas	79
5.3.2 Uji Reabilitas	81
5.4 Hasil Uji Asumsi Klasik	82
5.4.1 Uji Normalitas.....	82
5.4.2 Uji Multikolinearitas	83
5.4.3 Uji Heterokedastisitas	83
5.4.4 Uji Autokorelasi.....	84
5.5 Hasil Uji Hipotesis	85
5.5.1 Uji Koefisien Regresi Linear Berganda	85
5.5.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	87
5.5.3 Uji T (Parsial)	88
5.5.4 Uji F (Simultan)	89
5.6 Pembahasan Dan Hasil Penelitian	90
5.6.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	90
5.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	91
5.6.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	93
5.6.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	94
BAB VI	96
PENUTUP	96
5.1 Kesimpulan	96
5.2 Saran	97



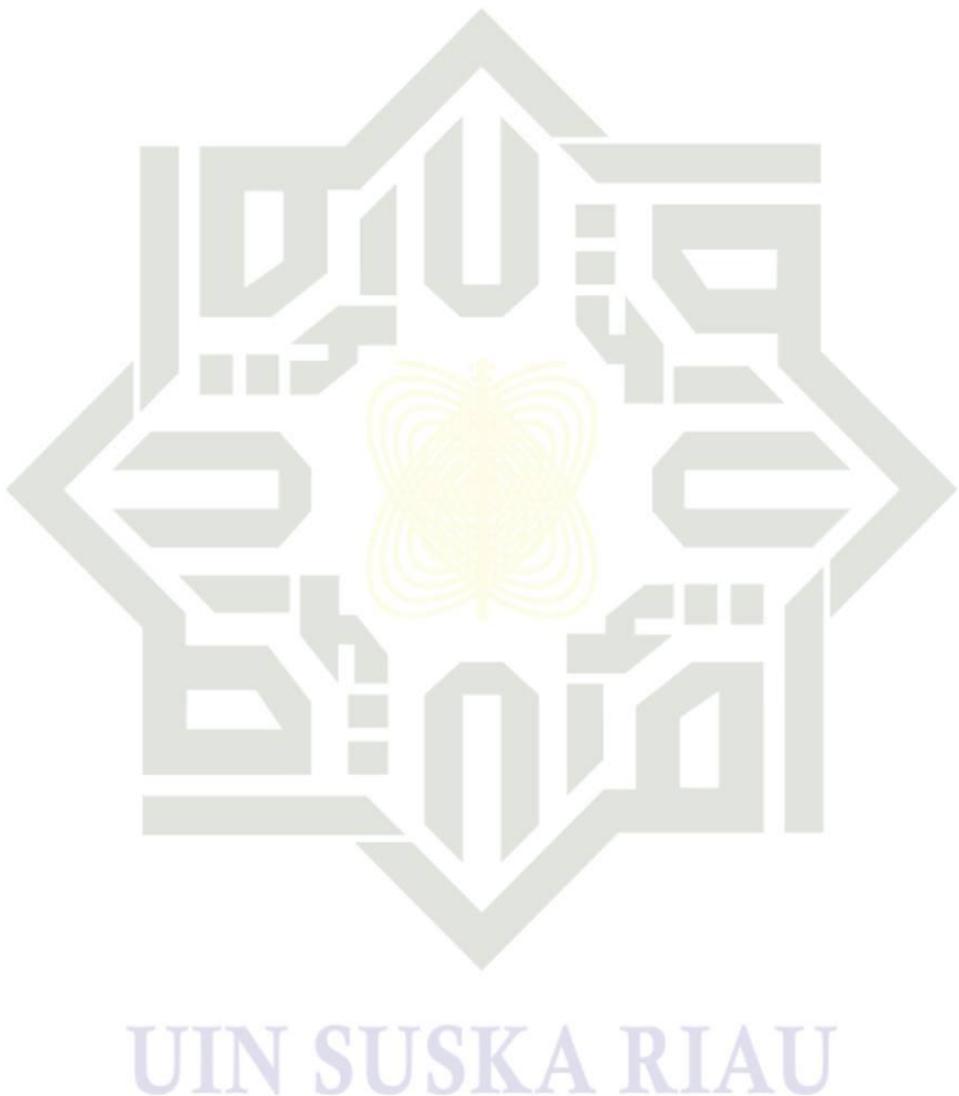
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. 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 Jumlah Karyawan tahun 2021-2025 PT. Duta Hita Jaya Duri.....	2
Tabel 1.2 Jumlah Karyawan per divisi Tahun 2025 PT. Duta Hita Jaya	3
Tabel 1.3 Rekapitulasi penilaian kinerja Karyawan tahun 2021-2025	4
Tabel 1.4 Data absensi karyawan tahun 2021-2025 PT Duta Hita Jaya Duri	7
Tabel 2.1 Referensi Penelitian Terdahulu	42
Tabel 2.2 Defenisi Dan Konsep Operasional Penelitian.....	49
Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Usia	66
Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	67
Tabel 5.3 Responden Berdasarkan Pendidikan	67
Tabel 5.4 Responden Berdasarkan Divisi	68
Tabel 5.5 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)	69
Tabel 5.6 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X1)	72
Tabel 5.7 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2)....	74
Tabel 5.8 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X3).....	76
Tabel 5.9 Hasil Uji Validitas	79
Tabel 5.10 Uji Reliabilitas	81
Tabel 5.11 Uji Normalitas.....	82
Tabel 5.12 Uji Multikolinearitas	83
Tabel 5.13 Uji Heterokedastisitas	84
Tabel 5.14 Uji Autokorelasi	85
Tabel 5.15 Uji Koefisien Regresi Linear Berganda.....	86
Tabel 5.16 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	87
Tabel 5.17 Uji t (parsial)	88
Tabel 5.18 Uji f (simultan)	89

Daftar Gambar

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	45
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Duta Hita Jaya	62





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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu komponen penting dalam suatu organisasi yang berfungsi untuk mengelola dan mengembangkan tenaga kerja. Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk memiliki strategi MSDM yang efektif sehingga dapat beradaptasi dan bersaing di pasar yang terus berubah. Sumber daya manusia yang berkualitas dan terlatih menjadi aset yang sangat penting bagi organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Dalam dunia kerja, kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai atau diperoleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Namun, jika seorang memiliki tingkat kemampuan yang rendah akan mengakibatkan produktivitas kerja serta kinerja karyawan menurun yang akan berdampak pada kestabilan kelangsungan hidup perusahaan.

PT. Duta Hita Jaya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengelolaan bidang perlengkapan bisnis umum dan konstruksi seperti memproduksi tiang listrik dan tiang lampu, serta aksesoris tiang listrik lainnya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

seperti braket, penyangga rangka dasar dll. Selain mengelola kontruksi, perusahaan juga menjalin kemitraan dengan perusahaan kontraktor lainnya. Untuk menunjang jalannya aktivitas kerja perusahaan, perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerja yang akan menjalankan segala pekerjaan sesuai dengan jabatan atau tanggung jawab yang diberikan. Berikut adalah jumlah karyawan di PT Duta Hita Jaya di Kota Duri tahun 2021-2025. Pada saat peneliti menulis masih diawal tahun 2025 dan karyawan berjumlah 430 karyawan.

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan tahun 2021-2025 PT Duta Hita Jaya Duri

NO	TAHUN	JUMLAH
1	2021	145
2	2022	234
3	2023	356
4	2024	417
5	2025	430

Sumber: PT Duta Hita Jaya, 2025

Tabel diatas menjelaskan jumlah karyawan dari tahun 2021-2025. Pada tahun 2021 jumlah karyawan pada PT. Duta Hita Jaya Duri Berjumlah 145 karyawan. Pada tahun 2022 jumlah karyawan pada PT. Duta Hita Jaya Duri Berjumlah 234 karyawan. Pada tahun 2023 jumlah karyawan pada PT. Duta Hita Jaya Duri Berjumlah 356 karyawan. Pada tahun 2024 jumlah karyawan pada PT. Duta Hita Jaya Duri Berjumlah 417 karyawan. Pada tahun 2025 jumlah karyawan pada PT. Duta Hita Jaya Duri Berjumlah 430 karyawan.

Dalam penelitian ini tahun 2025 digunakan sebagai tahun proyeksi untuk melihat bagaimana potensi pertumbuhan berdasarkan tren historis dari tahun 2021 hingga 2024. Proyeksi ini dihitung menggunakan pendekatan linear regresi sederhana untuk menggambarkan kemungkinan perkembangan ke depan. Data

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

tahun 2025 adalah data tahun berjalan yang diperoleh dari januari hingga bulan Juni 2025, Meskipun belum mencakup keseluruhan tahun. Data ini memberikan indikasi kuat terhadap kecenderungan pertumbuhan sebagaimana tahun-tahun sebelumnya.

Tabel 1. 2 Jumlah Karyawan per divisi Tahun 2025 PT. Duta Hita Jaya

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1	HRD	5
2	Construction	290
3	Project control	12
4	QA/QC	16
5	Material	15
6	HSE	35
7	Finance	3
8	Construction Equipment Management	54
Total		430

Sumber: PT Duta Hita Jaya 2025

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang bekerja pada divisi HRD berjumlah 5 karyawan, jumlah karyawan yang bekerja pada divisi Construction berjumlah 290 karyawan, jumlah karyawan yang bekerja pada divisi Project control berjumlah 12 karyawan, jumlah karyawan yang bekerja pada divisi QA/QC berjumlah 16 karyawan, jumlah karyawan yang bekerja pada divisi Material berjumlah 15 karyawan, jumlah karyawan yang bekerja pada divisi HSE berjumlah 35 karyawan, jumlah karyawan yang bekerja pada divisi Finance berjumlah 3 karyawan dan jumlah karyawan yang bekerja pada divisi Construction Equipment Management berjumlah 54 karyawan.

Standar penilaian kinerja pada PT. Duta hita jaya dilihat dari berbagai aspek yang mencakup kualitas dan kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan disiplin, kemampuan kerja sama tim, kemampuan adaptasi serta inisiatif dan tanggung jawab. Rank atau skala penilaian kinerja karyawan dibagi menjadi 3 yaitu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Baik dengan skor penilaian 5, Sedang dengan skor penilaian 3 Dan Kurang dengan skor penilaian 1. Karyawan yang mendapat penilaian kinerja baik adalah karyawan yang memenuhi semua kriteria standar penilaian kinerja yang telah ditetapkan, Karyawan yang mendapat penilaian kinerja sedang adalah karyawan yang tidak memenuhi salah satu kriteria standar penilaian kinerja yang telah ditetapkan dan Karyawan yang mendapat penilaian kinerja kurang adalah karyawan yang tidak memenuhi semua kriteria standar penilaian kinerja yang telah ditetapkan. Berikut adalah tabel rekapitulasi penilaian kinerja karyawan PT. Duta Hita Jaya dari tahun 2021-2025

Tabel 1. 3 Rekapitulasi penilaian kinerja Karyawan tahun 2021-2025

Tahun	Jumlah Karyawan	Penilaian Kinerja					
		Baik		Sedang		Kurang	
		Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
2021	145	100	69%	38	26%	7	5%
2022	234	190	81%	25	11%	19	8%
2023	356	270	76%	62	17%	24	7%
2024	417	292	70%	102	24%	23	6%
2025	430	303	70%	112	26%	15	3%

Sumber: PT. Duta Hita Jaya, 2025

Pada data penilaian kinerja terlihat bahwa kinerja karyawan PT Duta Hita Jaya Duri mengalami fluktuasi dari tahun ke tahun. Pada tahun 2021, jumlah karyawan 145, tetapi karyawan memiliki persentase penilaian kinerja Kurang sebanyak 7 orang, setara dengan 5%. Pada tahun 2022, jumlah karyawan meningkat menjadi 234, dengan karyawan yang memiliki persentase penilaian kinerja Kurang

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.

sebanyak 19 orang, setara dengan 8%. Pada tahun 2023, jumlah karyawan meningkat menjadi 356, dengan karyawan yang memiliki persentase penilaian kinerja Kurang sebanyak 24 orang, setara dengan 7%. Pada tahun 2024, jumlah karyawan meningkat menjadi 417, dengan karyawan yang memiliki persentase penilaian kinerja Kurang sebanyak 23 orang atau 6%. Terakhir, pada tahun 2025, jumlah karyawan meningkat menjadi 430, dengan karyawan yang memiliki persentase penilaian kinerja Kurang mencapai 15 orang atau 3%.

Dari persentase diatas dapat dilihat Terjadi peningkatan karyawan yang mendapat penilaian kinerja Kurang dari 7 orang pada tahun 2021 menjadi 24 orang pada tahun 2023. Namun, sejak tahun 2023, jumlahnya mulai menurun menjadi 15 orang pada tahun 2025. Meskipun jumlah karyawan secara keseluruhan meningkat dari tahun ke tahun, proporsi karyawan dengan kinerja " Kurang " justru menurun.

Dalam teori atribusi yang dikemukakan oleh Fritz Heider menjelaskan tentang perilaku individu. Teori ini menjelaskan tentang proses bagaimana individu dalam menentukan penyebab dan motif perilaku seseorang. Menurut fritz heider perilaku individu dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor yang berasal dari dalam diri individu (internal) seperti sifat, karakter, sikap, kedisiplinan, motivasi dan lain-lain. dan faktor yang berasal dari luar diri individu (eksternal) seperti lingkungan, tekanan situasi atau keadaan dan lain-lain. Dengan pemahaman individu akan reaksi Peristiwa disekitar mereka dapat mengetahui alasan atas kejadian yang terjadi atau yang dialami. Dalam teori dua faktor yang dikemukakan Herzberg menjelaskan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu faktor pemuas seperti pencapaian dan pengakuan yang mendorong kinerja positif dan faktor pemelihara

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.

seperti gaji dan kondisi kerja yang tidak dapat menyebabkan ketidakpuasan, namun jika ada tidak selalu memotivasi.

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek penting dalam menciptakan kinerja karyawan yang baik. Disiplin kerja adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai keatahan, kepatuhan, kesetiaan, ketentraman, keteraturan dan ketertiban.

Disiplin kerja menjadi sarana bagi PT. Duta Hita Jaya Duri untuk membentuk kepribadian karyawan agar menunjukkan sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik yang bertujuan untuk membuat kinerja karyawan meningkat. Disiplin kerja karyawan mutlak diperlukan karena supaya seluruh aktivitas yang sedang dan akan berlangsung dapat berjalan sesuai dengan mekanisme yang telah ditentukan sehingga perusahaan dapat menghindari tindakan-tindakan yang dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan.

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan bapak HRD PT. Duta Hita Jaya Duri Pada tanggal 16 februari 2025 masih banyak karyawan yang melanggar peraturan yang telah dibuat, seperti tidak masuk kerja tanpa keterangan, banyak karyawan yang datang terlambat, keluar sebelum jam istirahat, pulang sebelum jam pulang dan masih banyak pelanggaran lainnya. Hal ini terjadi karena Aturan yang sudah ditetapkan perusahaan tidak efektif karena tidak ada pengawasan yang tegas dan konsisten dari perusahaan. Hal ini terjadi karena sanksi atau hukuman yang diberikan terlalu ringan seperti teguran dan surat peringatan saja yang tidak menimbulkan efek jera terhadap karyawan sehingga menyebabkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

karyawan menganggap pelanggaran aturan sebagai hal biasa. Berikut adalah data absensi karyawan PT. Duta Hita Jaya Duri dari tahun 2021-2025.

Tabel 1. 4 Data absensi karyawan tahun 2021-2025 PT Duta Hita Jaya Duri

Tahun	Jumlah karyawan	Absensi tidak hadir/Tahun		Terlambat	
		Total karyawan	%	Total karyawan	%
2021	145	26	18%	8	6%
2022	234	31	13%	21	9%
2023	356	22	6%	10	3%
2024	417	59	14%	15	4%
2025	430	20	5%	23	5%

Sumber: PT. Duta Hita Jaya, 2025

Dari tabel diatas dapat dilihat terdapat masalah disiplin kerja pada PT. Duta Hita Jaya Duri. Hal ini dapat dilihat dari jumlah absensi karyawan serta keterlambatan karyawan. Pada tahun 2021, terdapat 26 karyawan yang tidak masuk kerja dengan tingkat persentase 18%. Angka ini meningkat signifikan pada tahun 2024 dengan total karyawan yang tidak hadir menjadi 59 karyawan dengan tingkat persentase 14%. Namun, pada tahun 2025, angka absensi karyawan yang tidak hadir menurun menjadi 20 karyawan dengan tingkat persentase 5%. Ini menunjukkan adanya upaya perbaikan, meskipun masih ada tantangan yang harus dihadapi. Namun, Jumlah karyawan yang datang terlambat menunjukkan tren yang kurang baik. Dari 8 orang pada tahun 2021, jumlah ini meningkat menjadi 15 orang pada tahun 2024, dan kemudian naik lagi menjadi 23 orang pada tahun 2025. Meskipun ada penurunan dalam angka absensi pada tahun 2025, peningkatan

**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.

keterlambatan menunjukkan bahwa masalah disiplin kerja masih menjadi isu yang serius. Ini dapat merugikan produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Lingkungan kerja juga memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.. Lingkungan kerja diartikan sebagai keseluruhan perkakas dan bahan yang digunakan pada lingkungan disekitar pekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok. Dengan membuat lingkungan kerja yang nyaman mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam pada karyawan sehingga meningkatkan kinerja para karyawan.

Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup semua aspek fisik dari tempat kerja yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan seperti desain ruang kerja, pencahayaan, temperatur ruang, suhu udara, sarana prasarana, peralatan kerja dan lain lain, sedangkan Lingkungan kerja non-fisik mencakup berbagai faktor sosial dan psikologis yang mempengaruhi pengalaman kerja seperti nilai-nilai, norma, komunikasi antar karyawan maupun karyawan dengan atasan serta kebijakan yang telah dibuat.

Fenomena permasalahan lingkungan kerja berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan bapak HRD dan beberapa karyawan PT. Duta Hita Jaya Duri pada tanggal 16 februari2025 yaitu Suasana kerja di perusahaan belum sepenuhnya kondusif. Beberapa karyawan mengeluhkan kondisi ruang kerja yang kurang nyaman, seperti tata letak ruang yang tidak teratur, kebisingan, kurangnya

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.

pencahayaan dan lain-lain. Hubungan kerja antar karyawan masih kurang harmonis. Terdapat gejala kurangnya komunikasi dan kerja sama dalam tim, sehingga sering terjadi miskomunikasi maupun kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas. Selain itu, masih ada kecenderungan munculnya persaingan yang kurang sehat antar karyawan, yang berdampak pada menurunnya solidaritas dan efektivitas kerja tim. Serta fasilitas kerja yang disediakan perusahaan belum sepenuhnya memadai. Beberapa alat kerja yang digunakan sudah mulai usang dan tidak berfungsi optimal, sehingga menghambat kelancaran pekerjaan. Selain itu, fasilitas pendukung seperti pendingin ruangan, ruang istirahat, dan peralatan keselamatan kerja masih terbatas. Kondisi ini menurunkan kenyamanan kerja dan memperlambat penyelesaian tugas karyawan.

Motivasi juga merupakan faktor yang tidak bisa diabaikan dalam meningkatkan kinerja. Setiap perusahaan selalu menginginkan dapat mencapai tujuan yang maksimal, tujuan itu dapat tercapai apabila kinerja karyawan baik dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah memberikan kontribusi pada perusahaan. Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan bapak HRD PT. Duta Hita Jaya Duri pada tanggal 16 februari 2025 terdapat permasalahan mengenai motivasi yang berkaitan erat dengan kinerja karyawan pada PT. Duta Hita Jaya Duri yaitu karyawan belum sepenuhnya merasa memiliki tanggung jawab penuh terhadap hasil pekerjaanya. Hal ini terjadi karena sebagian karyawan masih kurang

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.

menunjukkan inisiatif untuk mencari solusi jika terjadi permasalahan dalam pekerjaan. Karyawan cenderung menunggu perintah atau arahan dari atasan dibanding berupaya memberikan ide-ide baru yang dapat menyelesaikan permasalahan, sehingga menyebabkan karyawan kurang termotivasi atau terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan atau target yang telah ditentukan perusahaan. Hal ini terjadi sistem penghargaan atau reward tidak memadai yang membuat karyawan merasa kontribusi yang telah diberikan tidak diapresiasi oleh perusahaan yang mengakibatkan karyawan kurang termotivasi untuk meningkatkan prestasi mereka. Selain itu, Jadwal kerja yang padat, ditambah dengan sifat pekerjaan yang cenderung rutin dan monoton membuat karyawan stress ketika bekerja yang mengakibatkan motivasi karyawan ketika bekerja menurun karena tidak kuat dalam menghadapi tekanan yang ada.

Dalam kajian tentang pengaruh disiplin kerja., lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, beberapa *gap research* telah diidentifikasi oleh para ahli. Seperti penelitian **Rania, et all (2025)** dalam penelitian mereka yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sriwijaya Perdana. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel disiplin kerja sedangkan pada penelitian penulis menggunakan variabel disiplin kerja. Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh **Veritia, et all (2023)** yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Soeka Buana Bekasi. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel motivasi kerja sedangkan

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

pada penelitian penulis menggunakan variabel motivasi kerja. Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi merupakan faktor-faktor yang saling terkait dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Duta Hita Jaya Duri. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan tersebut dengan judul : “ Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Duta Hita Jaya Duri”

1.2. Rumusan Masalah

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

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Duta Hita Jaya Duri?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Duta Hita Jaya Duri?
3. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Duta Hita Jaya Duri?
4. Apakah disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Duta Hita Jaya Duri?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang ada, tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Duta Hita Jaya Duri

2. Untuk mengetahui Pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Duta Hita Jaya Duri
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Duta Hita Jaya Duri
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Duta Hita Jaya Duri.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Dari penelitian ini penulis dapat memperdalam pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, serta teknik yang relevan dalam bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM).

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan kepada organisasi tentang bagaimana disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi berkontribusi terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat diimplementasikan dalam strategi manajemen.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini menjadi acuan atau referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji lebih dalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan khususnya disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

1.5. Sistematika Penulisan**BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini membahas tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini membahas tentang teori-teori yang mendukung pemecahan masalah penelitian sehingga dapat disimpulkan hipotesis dan variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi uraian tentang metode penelitian mengenai lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, jenis dan sumber data serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini peneliti menguraikan tentang gambaran umum objek penelitian yang berisi sejarah singkat PT. Duta Hita Jaya Duri.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas hasil penelitian dan pembahasan mengenai "Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini membahas tentang kesimpulan dari laporan penelitian yang telah dilakukan serta saran yang merupakan pernyataan dari peneliti mengenai perbaikan yang perlu dilakukan dimasa yang akan datang terkait permasalahan penelitian.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen sumber daya manusia

Menurut Hasibuan (2019:10), mengemukakan bahwa 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. Sedangkan menurut Edision et al. (2016:10) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggota melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan menuju pengoptimalkan tujuan organisasi.

Menurut Bintoro & Daryanto (2017:15) manajemen sumber daya manusia adalah suatu cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat.. Menurut Arif Yusuf Hamali (2018 :2) Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya.

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah diuraikan diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu 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.

seni yang mengatur segala proses kegiatan dalam suatu organisasi, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengawasan dan pengontrolan kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.2. Fungsi Manajemen sumber daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2018:6), Fungsi sumber daya manusia dikelompokkan menjadi 2 (dua) fungsi yaitu Fungsi manajerial dan operasional.

a) Fungsi Manajerial Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan (*Planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, Motivasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasidan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3. Pergerakkan (Actuating)

Perusahaan sudah mempunyai perencanaan lengkap dengan orang-orang untuk melaksanakan rencana kegiatan, fungsi penggerakan penting karena sebagai langkah awal untuk menggerakkan, mengarahkan, memotivasi, mengusahakan tenaga kerja bekerja rela, efektif dan efisien.

4. Pengawasan (Controlling)

Pengawasan (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua pegawai agar menaati semua peraturan – peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian Pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

b. Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengadaan (Procurement)

Pengadaan (*procurement*) adalah proses pelantikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan Pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengembangan (Development)

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis dan moral Pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3 Pemberian Kompensasi(*Compensation*)

Pemberian kompensasi (*compensation*) adalah pemberian penginsentifan langsung dan tidak langsung dalam bentuk material dan non material dan layak kepada pegawai atau kontribusinya dalam pencapaian tujuan perusahaan.

4 Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan Pegawai agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

5. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai serta berpedoman kepada konsistensi internal dan eksternal.

6 Pemutus Hubungan Kerja (*Work termination*)

Proses pemutusan hubungan kerja yang sering terjadi adalah pemensiunan, pemberhentian, dan pemecatan pegawai yang tidak memenuhi harapan atau keinginan 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.

2.2. Kinerja karyawan

2.2.1. Pengertian Kinerja karyawan

Menurut Sutrisno (2016:172) Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Fahmi (2017:188) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sedarmayanti (2018: 260) Kinerja merupakan hasil kerja seorang, sebuah proses manajemen secara keseluruhan dimana hasil kerja seorang tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur.

Menurut Rivai (2016:309), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Khaerul (2018:186) mendefinisikan bahwa kinerja merupakan semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Sedangkan menurut (Priansa, 2017:243) mengemukakan bahwa wujud pencapaian merupakan hasil kerja yang dicapai saat tugas dan pekerjaan diberikan dari perusahaan. Disebutkan juga bahwa kinerja adalah tersediannya individu atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya dan dapat menyelesaikan hasil yang diharapkan (Sinambela, 2016:146).

Berdasarkan uraian diatas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil penilaian kerja atas kemampuan dan bakat yang dimiliki 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.

dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab di organisasi dalam mencapai tujuan, visi, misi organisasi yang telah ditetapkan.

2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kaswan (2016:179) ada dua variabel yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

a. Variabel Individual Yaitu variabel yang meliputi sikap, karakteristik, kepribadian, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan serta faktor individual lainnya. Variabel ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja termasuk ke dalam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kerja di sebuah tempat kerja.

b. Variabel situasional yaitu terdiri dari :

1. Faktor fisik pekerjaan

meliputi metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang, lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi).

2. Faktor sosial dan organisasi

meliputi peraturan organisasi, jenis latihan, dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

3. Faktor Kemampuan Secara Psikologis

Kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah

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.

mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

4. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja.

2.2.3. Indikator Kinerja karyawan

Menurut Robbins (2016:260-261) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

a. Kualitas kerja

dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

b. Kuantitas kerja

yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. Misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

c. Komitmen Kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

d. Efektifitas kerja

merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Bawa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

2.3. Disiplin Kerja**2.3.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Dewi dan Harjoyo (2019:93) secara etimologis Disiplin berasal dari bahasa Inggris *disciple* yang berarti pengikut atau penganut, pengajaran, latihan dan sebagainya. Sedangkan Singodimedjo dan Sutrisno dalam Agustini (2019:90) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Pendapat lain Hasibuan dalam Farida dan Hartono (2016:42) berpendapat bahwa "Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma sosial yang berlaku. Menurut Alfred R. Lateiner (2020:72) disiplin kerja merupakan suatu kekuatan yang selalu berkembang di dalam tubuh karyawan yang membuat mereka mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.

Ansory dan Indrasari (2018:36) "disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab". Disiplin ini berhubungan erat

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.

dengan wewenang. Apabila wewenang tidak berjalan dengan semestinya, maka disiplin akan hilang. Sutrisno (2019:86) berpendapat “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi”. Keith Davis dalam Mangkunegara (2020:129) mengemukakan bahwa “*Discipline is management action to enforce organization standars*”. Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai sikap atau perilaku karyawan dalam mematuhi aturan, kebijakan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan. Disiplin ini mencakup kepatuhan terhadap waktu, standar kerja, serta etika dalam berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan.

2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:89) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

a) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Para Pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua Pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat menggandalikan dirinya

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.

dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

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

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua Pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya beijanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

e. Ada tidaknya pengawasan pemimpin

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan Pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

f. Ada tidaknya perhatian kepada para Pegawai

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang Pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif seperti Saling menghormati, bila bertemu di lingkungan pekerjaan dan memberikan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para Pegawai akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.

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.

2.3.3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Alfred R. Lateiner dalam (Surito et al., 2020:72) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

a. Ketepatan waktu

Menunjukkan sejauh mana seorang karyawan mampu datang serta menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Karyawan yang memiliki ketetapan waktu mencerminkan bahwa karyawan memiliki sikap profesional dan menghargai komitmen dalam bekerja.

b. Pemanfaatan sarana dan prasarana

Karyawan yang disiplin mampu menggunakan sarana dan prasarana kerja dengan efisien, bijak dan bertanggung jawab, yang mencakup penggunaan alat kerja, fasilitas kantor serta sumber daya lainnya secara optimal dan tidak disalahgunakan untuk kepentingan pribadi atau hal hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.

c. Tanggung jawab yang tinggi

Disiplin kerja ditandai dengan kesungguhan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Karyawan dengan tanggung jawab tinggi akan menunjukkan dedikasi dalam menyelesaikan pekerjaan, siap menghadapi tantangan, serta tidak mudah menyerah dalam menghadapi situasi sulit.

d. Ketaatan terhadap aturan

Karyawan yang disiplin akan mematuhi semua peraturan dan kebijakan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Seperti menaati jadwal jam

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.

kerja, mengikuti prosedur operasional yang telah ditetapkan serta menjunjung tinggi etika dan norma kerja yang berlaku.

2.3.4. Jenis-Jenis Disiplin kerja

Mangkunegara (2020:129) menyatakan ada dua bentuk disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam mengarahkan karyawan untuk mematuhi aturan, yaitu :

a. Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri.

b. Disiplin korektif, adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Hartatik (2018:190) mengemukakan beberapa jenis-jenis disiplin kerja, diantaranya yaitu:

a. Disiplin diri

Disiplin diri memiliki peran yang sangat besar untuk mencapai tujuan organisasi. Melalui disiplin diri, karyawan akan bertanggung jawab, dapat mengatur dirinya sendiri serta akan menghargai dirinya sendiri dan orang lain. Penanaman nilai-nilai disiplin dapat berkembang apabila didukung dengan situasi lingkungan yang kondusif.

b. Disiplin kelompok

Suatu kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masingmasing anggota kelompok memberikan peran sesuai dengan tanggung

**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.

jawabnya masing-masing. Hal itu dapat terjadi jika setiap karyawan menanamkan disiplin kelompok. Karyawan dibiasakan bertindak dengan cara berdisiplin. Kebiasaan bertindak disiplin ini merupakan awal terbentuknya kesadaran.

c. Disiplin preventif

Disiplin preventif merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan sikap dan iklim organisasi, dimana semua anggota organisasi dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atas kemauan sendiri. Disiplin preventif mendorong sikap disiplin diri karyawan untuk dapat menjaga sikap tanpa adanya paksaan.

d. Disiplin korektif

Disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk memperbaiki dan menindak karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Hal ini dilakukan untuk mencegah karyawan melakukan perbuatan yang tidak baik atau melanggar peraturan pada organisasi tersebut.

e. Disiplin progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Hukuman untuk disiplin progresif yang akan diberikan kepada karyawan seperti teguran secara lisan oleh atasan, di skorsing atau bahkan juga akan diberhentikan atau dipecat.

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. Lingkungan Kerja

2.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Mangkunegara (2017:105) mengemukakan bahwa lingkungan kerja sebuah peralatan yang dibutuhkan dalam lingkungan perusahaan yang dimana dengan penyediaan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan atau tim akan memberikan pekerjaan yang baik Menurut Sedarmayanti (2017:9) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Kasmir (2016:158), menjelaskan lingkungan kerja adalah sebuah tempat atau ruangan bagi karyawan dalam melakukan aktivitas seperti mengerjakan tugas yang diberikan setiap hari serta membangun hubungan dengan rekan kerja dalam membangun efektifan kerja yang baik.

Dari defenisi para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merujuk pada semua kondisi dan faktor yang mempengaruhi tempat dimana indvidu atau kelompok melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya akan meningkatkan produktivitas tetapi juga mendukung kesejahteraan karyawan. Oleh sebab itu penting bagi perusahaan menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang sehat dan mendukung.

2.4.2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja pada prinsipnya dapat dipilah menjadi dua kelompok besar yakni lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Sebagaimana pendapat

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.

sedamar Sedarmayanti dalam Dr. Moh Saiful Bahri (2018: 42-44) mengatakan bahwa jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua macam yaitu :

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori yakni :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja dan lain lain.

2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum yang memengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, warna dan lain lain.

b. Lingkungan kerja non Fisik

Menurut Sedarmayanti dalam dr. H. Moh. Saiful Bahri (2018: 43) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara atasan dan bawahan maupun yang memiliki status jabatan sama di perusahaan kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan. Komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

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 Lingkungan Kerja

Menurut Farida dan hartono (2016: 11) Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja yaitu :

a. pewarnaan

seperti yang kita ketahui bahwa warna dapat berpengaruh dalam diri manusia kita perhatikan misalnya warna warna cerah (hijau, merah dan sebagainya) pada umumnya lebih disukai anak-anak masalahnya sekarang bagaimana memanfaatkan warna-warna tersebut dalam perusahaan agar dapat memengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan.

b. Lingkungan yang bersih

Lingkungan yang bersih dapat memengaruhi semangat dan kegairahan kerja. Bagi seseorang normal maka lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan rasa senang. Dan rasa senang akan memengaruhi seseorang untuk bekerja lebih semangat

c. Penerangan yang cukup

Dalam hal penerangan disini bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas seringkali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi bila pekerjaan yang diakukan memerlukan ketelitian.

d. Amanan terhadap keamanan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan ketenangan akan mendorong semangat kegairahan 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4.4. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Budiasa (2021:43) antara lain sebagai berikut:

1. Suasana kerja

Suatu kondisi disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis di antara rekan kerja.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Fasilitas kerja dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

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.

2.5. Motivasi

2.5.1. Pengertian Motivasi

Menurut Nawawi (2015:351) motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Kompri (2015:3) mengatakan bahwa motivasi dapat juga diartikan sebagai kekuatan atau (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya untuk melakukan suatu kegiatan baik dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).

Sedangkan menurut Sardiman (2016:73) mengatakan bahwa kata motif diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu serta upaya untuk penggerak dari dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas yang digunakan untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Samsudin (2015:281) motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan”. Menurut Sunyoto (2015:4) motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan motivasi sebagai proses internal yang mendorong karyawan dalam melakukan tindakan yang bertujuan untuk mencapai tujuan serta memenuhi kebutuhan dan keinginan, 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.

melibatkan dorongan psikologis yang berasal dari faktor internal (dalam diri) dan faktor eksternal (luar diri).

2.5.2. Teori Motivasi

Kustrianingsih et al. (2016) mengelompokkan teori-teori motivasi sebagai berikut :

a. Teori Maslow

Menurut maslow manusia mempunyai sejumlah kebutuhan yang dikelasifikasikannya pada lima hierarki (hierarchy of needs) yaitu :

1. Kebutuhan psikologis

kebutuhan dasar yang diperlukan karyawan untuk bertahan hidup seperti makanan, minuman, dan tempat tinggal.

2. Kebutuhan keamanan

setelah kebutuhan psikologis terpenuhi, karyawan mencari rasa aman dan perlindungan dari ancaman fisik dan emosional. Kebutuhan ini berupa keamanan secara finansial, kesehatan dan stabilitas lingkungan.

3. Kebutuhan sosial

kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain, termasuk cinta, persahabatan, dan rasa memiliki yang mencakup hubungan sosial yang positif.

4. Kebutuhan penghargaan

kebutuhan ini meliputi penghargaan diri (self-esteem) dan penghargaan dari orang lain, Yang tujuan nya agar para karyawan dihargai serta diakui oleh karyawan lain.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5. Kebutuhan akualisasi diri

kebutuhan ini merupakan tingkat tertinggi dalam hierarki karena kebutuhan ini bertujuan untuk mencapai potensi penuh diri, kreativitas, dan pertumbuhan pribadi yang melibatkan pencarian makna serta tujuan dalam hidup.

b. Teori X Dan Teori Y

Douglas McGregor mengemukakan dua pandangan yang jelas berbeda mengenai manusia. Pada dasarnya yang satu negatif yang ditandai sebagai teori X dan yang lain positif yang ditandai dengan teori Y. Teori X menyatakan bahwa pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi pada dasarnya tidak termotivasi dan tidak suka bekerja. Maka dari itu karyawan perlu diawasi, dipaksa dan diberi peringatan untuk mengerjakan pekerjaannya. Sedangkan teori Y menyatakan pada dasarnya karyawan yang bekerja pada suatu organisasi sudah termotivasi, kreatif dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

2.5.3. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2019:116) motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beragam faktor, dan faktor tersebut dapat dibedakan menjadi faktor internal dan eksternal yang akan dijabarkan sebagai berikut :

a. Faktor Internal

1. Keinginan untuk dapat hidup,

Untuk dapat bertahan hidup maka seseorang harus bekerja. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi, pekerjaan yang tetap, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

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. Keinginan untuk dapat memiliki,

Keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang mau bekerja.

3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan,

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihargai oleh orang lain.

4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan,

Seperti adanya penghargaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang harmonis, pimpinan yang bijaksana, perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

5. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa atau memiliki kekuatan akan mendorong seseorang untuk bekerja.

b. Faktor Eksternal

1. Kondisi lingkungan kerja,

Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

2. Kompensasi yang memadai,

Motivasi yang paling penting bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

3. Supervisi yang baik,

Memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar bekerja dengan baik tanpa melakukan kesalahan.

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.

4. Jaminan pekerjaan

Atau tepatnya adanya jaminan pekerjaan berupa jaminan karier untuk masa depan seperti promosi jabatan, pesangon, dll.

5. Status dan tanggung jawab

Terutama seseorang yang telah bekerja lama pada posisi yang stagnan akan menjadi lebih termotivasi ketika dipercayakan status dan tanggung jawab yang lebih, tentunya diiringi oleh hak yang lebih pula.

6. Peraturan yang fleksibel

Saat peraturan jelas dan tegas namun tetap fleksibel, maka seseorang akan mematuhiinya dengan lebih mudah sehingga mampu memastikan pekerjaannya berjalan dengan baik dan memicu motivasi untuk terus melakukannya.

2.5.4. Indikator-Indikator Motivasi

Adapun indikator-indikator motivasi menurut Nawawi (2015:351) adalah sebagai berikut :

1. Dorongan mencapai sebuah tujuan

Indikator ini mencerminkan dorongan individu untuk menetapkan dan mencapai tujuan tertentu dalam pekerjaan. Karyawan yang memiliki keinginan ini biasanya memiliki visi yang jelas tentang apa yang ingin dicapai, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Mereka cenderung memfokuskan usaha dan sumber daya untuk mencapai hasil yang diinginkan, yang berkontribusi pada kinerja dan 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.

2. Semangat kerja

Semangat kerja mengacu pada tingkat antusiasme dan energi yang dimiliki karyawan saat menjalankan tugas. Karyawan yang memiliki semangat tinggi cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Mereka biasanya lebih proaktif, menunjukkan dedikasi yang kuat, dan mampu mengatasi lingkungan dengan sikap positif. Semangat kerja yang tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis dan produktif.

3. Inisiatif dan kreatifitas

Inisiatif merujuk pada kemampuan karyawan untuk mengambil tindakan tanpa harus menunggu arahan dari atasan. Kreativitas melibatkan kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru dan solusi inovatif. Karyawan yang memiliki inisiatif dan kreativitas cenderung lebih aktif dalam mencari cara untuk meningkatkan proses kerja, menyelesaikan masalah, dan berkontribusi pada pengembangan tim. Mereka tidak hanya menyelesaikan tugas yang diberikan, tetapi juga berusaha untuk melakukan lebih dari itu.

4. Rasa tanggung jawab

Rasa tanggung jawab mencerminkan komitmen individu terhadap hasil pekerjaan mereka. Karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab tinggi akan merasa accountable atas tindakan dan keputusan yang diambil. Mereka cenderung berusaha untuk memenuhi ekspektasi, baik dari atasan maupun rekan kerja, dan siap menghadapi konsekuensi dari tindakan mereka. Rasa tanggung jawab yang kuat dapat meningkatkan kepercayaan dan kepuasan dalam lingkungan kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.6. Pandangan Islam Terhadap Masalah Penelitian

2.6.1. Pandangan Islam Tentang Kinerja

Kemuliaan seorang manusia bergantung pada apa yang dilakukannya.

Dengan itu, suatu amalan atau pekerjaan yang mendekatkan seseorang kepada allah adalah sangat penting serta patut untuk diberi perhatian. Menurut asyraf abd rahman istilah kerja dalam Islam bukanlah semata merujuk pada mencari rezeki untuk menghidupi diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu siang dan malam, dari pagi sampai sore tanpa mengenal lelah. Tetapi mencakup segala bentuk malan atau pekerjaan yang memiliki unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat.

Dengan kata lain, orang yang bekerja adalah mereka yang menyumbangkan jiawa dan tenaga untuk kebaikan diri, keluarga dan masyarakat tanpa menyusahkan orang lain. Oleh karena itu, kategori ahli surga yang digambarkan dalam al-qur'an bukanlah orang yang mempunyai pekerjaan atau jabatan yang tinggi dalam satu perusahaan.

Tetapi sebaliknya al-qur'an menggariskan golongan yang baik lagi beruntung adalah orang yang banyak taqwa kepada Allah, khususnya solatnya, baik tutur katanya, memelihara pandangan dan kemaluannya serta menunaikan tanggungjawab sosialnya seperti mengeluarkan zakat dan lainnya.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Allah swt berfirman dalam al-qur'an surah al-Ahqaaf ayat 19 :

وَلِكُلِّ ذَرْجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِنَوْفِيهِمْ أَعْمَلُهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya : “dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.

Dari ayat tersebut bahwasannya Allah pasti akan membala setiap amalan perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan hasil yang baik pula dari kerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi perusahaannya.

2.6.2. Pandangan Islam Tentang Disiplin Kerja

Disiplin merupakan hal penting dalam bekerja, selain merupakan bagian dari etos kerja Islami, disiplin kerja juga mencerminkan dari ajaran rasulullah. Disiplin dalam bekerja menurut perspektif Islam bukan hanya tentang produktivitas atau keuntungan material semata, tetapi juga berkaitan erat dengan nilai-nilai spiritual, etika dan tanggung jawab sebagai hamba Allah swt.

Menggabungkan disiplin kerja dalam ibadah dan bekerja, menjadi sarana untuk mendekatkan diri kepada allah, memperbaiki kualitas diri dan memberikan manfaat bagi masyarakat luas. Disiplin dalam bekerja dapat bermakna melaksanakan ibadah dengan sebaik-baiknya, sesuai firman Allah dalam al-qur'an surah at-Taubah ayat 105 :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ إِلَى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَدَةِ فَيَنْتَهُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : “bekerjalah kamu, maka Allah dan rasulnya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu” (Q.S. At-taubah : 105).

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.

2.6.3. Pandangan Islam Tentang Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja Islami adalah keberadaan manusia disekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu sama lain sesuai dengan peran masing-masing dengan menjaga alam (lingkungan) dan makhluk ciptaan Allah yakni sebagai khalifah dimuka bumi.

Lingkungan kerja kondusif mendukung terciptanya budaya organisasi yang baik seperti tantangan, keterlibatan dan kesungguhan, kebebasan dalam mengambil keputusan, dan saling percaya. Namun jika lingkungan kerja buruk maka akan terjadi konflik yang berpengaruh besar terhadap kinerja perusahaan, baik konflik antar pekerja maupun konflik antara atasan dengan bawahan., untuk itu diperlukan lingkungan kerja dengan suasana positif supaya kinerja karyawan lebih maksimal.

Allah swt berfirman dalam al-qur'an dalam surah al-Qashass ayat 77 :

وَأَتَيْتُهُ فِيمَا إِنَّكُمْ أَذَرْتُمُ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكُمْ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسَنَ كُمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكُمْ وَلَا تَنْهَى فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya : “ dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugrahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu didunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan jangan lah kamu berbuat kerusakan dibumi. Sungguh, allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan” (Q.S. Al-qashass : 77).

2.6.4. Pandangan Islam Tentang Motivasi

Motivasi dalam Islam merangkum lebih dari sekedar dorongan untuk mencapai sukses materi atau prestasi dunia. Sebagai ajaran yang mencakup seluruh aspek kehidupan, islam memandang motivasi sebagai tenaga penggerak 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.

bersumber dari nilai-nilai spiritual dan moral. Tujuan hidup seorang muslim terfokus pada pencarian ridha allah, dengan kesadaran bahwa setiap tindakan dapat menjadi bentuk ibadah jika dilakukan dengan niat yang ikhlas dan sesuai dengan ajaran islam. Konsep pahala dan akhirat turut menjadi pendorong, mengingat umat islam bahwa setiap usaha baik akan mendatangkan ganjaran tidak hanya didunia ini, tetapi juga dikehidupan setelah mati. Oleh karena itu, motivasi dalam islam tidak hanya bersumber dari dorongan untuk sukses duniawi, tetapi juga untuk mencapai kebahagiaan sejati dan keberkahan hidup didunia dan akhirat.

2.7. Pengaruh Antar Variabel

2.7.1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Singodimedjo dan Sutrisno dalam Agustini (2019:90) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Pendapat lain Hasibuan dalam Farida dan Hartono (2016:42) berpendapat bahwa "Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma norma sosial yang berlaku. Dari uraian ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena disiplin kerja yang baik membantu karyawan untuk fokus dalam menyelesaikan tugas dengan mengikuti segala peraturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu disiplin kerja juga dapat membantu karyawan dalam mengelola waktu dengan baik, karena karyawan akan menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan diselesaikan tepat

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.

waktu, sehingga karyawan memberikan kontribusi bagi individu maupun kelompok yang menyebabkan kualitas kerja karyawan meningkat.

2.7.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sedarmayanti (2017:9) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dari uraian ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman seperti komunikasi yang baik antara karyawan dan atasan atau sesama karyawan, suhu yang nyaman, tingkat pencahayaan yang baik, mendukung sistem kolaborasi, inovasi serta akses teknologi yang modern dan peralatan kerja yang memadai yang diberikan oleh perusahaan dapat memaksimalkan potensi karyawan dan mencapai tujuan yang lebih tinggi.

2.7.3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Nawawi (2015:351) motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar Kepada perusahaan yang membuat karyawan merasa dihargai. sehingga memotivasi para karyawan untuk mengambil inisiatif dan memberikan kontribusi lebih kepada perusahaan melalui ide-ide baru serta menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap tujuan perusahaan.

2.8. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai landasan, referensi dan perbandingan bagi penelitian yang sedang dilakukan. Adapun penelitian terdahulu yang digunakan peneliti sebagai bahan referensi sebagai berikut :

Tabel 2. 1 Referensi Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Dan Perbedaan Penelitian
1	Nunu Nurjaya. Akselarasi : Jurnal Ilmiah Nasional Prodi Manajemen, Fakultas FEB, Universitas Nasional Jakarta Vol 3. No 1. Tahun 2021	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona	Dalam Penelitian Ini, Baik Secara Parsial Maupun Simultan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.	Persamaan Penelitian Ini Dengan Penelitian Penulis yaitu pada variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Sedangkan Perbedaan Penelitian Ini Dengan Penelitian Penulis Yaitu Tempat Penelitian, Populasi Dan Sampel Penelitian.
2	Inayat Hanum Indriati, Natalia Ratnawingrum, Soraya Kharisma Putri. Akmenika : Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Universitas PGRI Yogyakarta Vol 21 No 1 Tahun 2024	Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Konstruksi Pada PT. Telkom Akses Yogyakarta	Dalam Penelitian Ini, Baik Secara Parsial Maupun Simultan Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan	Persamaan Penelitian Ini Dengan Penelitian Penulis Yaitu Pada Penelitian Ini Menggunakan Variabel Kepuasan Kerja Sedangkan Dalam Penelitian Penulis Menggunakan Variabel Motivasi Kerja, Tempat Penelitian, Populasi Dan Sampel Penelitian.

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

peguysunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Dan Perbedaan Peneltian	
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.	Afiah Simswiyah, Afiah Mukhtar, Nurjaya. Mirai Management. Sekolah Tinggi Mu Ekonomi Dharma Nusantara. Vol 5 No 2. Tahun 2020	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar.	Dalam Penelitian Ini, Baik Secara Parsial Maupun Simultan Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan	Persamaan Penelitian Ini Dengan Penelitian Penulis yaitu pada variabel Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Sedangkan Perbedaan Penelitian Ini Dengan Penelitian Penulis Yaitu Pada Penelitian Ini Menggunakan Variabel Kepuasan Kerja Sedangkan Dalam Penelitian Penulis Menggunakan Variabel Disiplin kerja Dan Lingkungan Kerja, Tempat Penelitian, Populasi Dan Sampel Penelitian.	
2. Dilang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.	Veritia, Sularmi, Amni Hayati. Scientific Journal Of Reflection Universitas Pamulang Vol 6. No 4. Tahun 2023	Lili Amni	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Soeka Buana Bekasi	Dalam Penelitian Ini, Baik Secara Parsial Maupun Simultan Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan	Persamaan Penelitian Ini Dengan Penelitian Penulis yaitu pada variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan Sedangkan Perbedaan Penelitian Ini Dengan Penelitian Penulis Yaitu Pada penelitian ini Tidak menggunakan variabel Motivasi Kerja sedangkan Dalam Penelitian Penulis Menggunakan Variabel Motivasi Kerja, Tempat Penelitian, Populasi Dan Sampel Penelitian.
	Rania Xena Salsabila, Nia Meitisari, Lina Dameria Siregar Ilmiah	Jurnal	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	Dalam Penelitian Ini, Baik Secara Parsial Maupun Simultan Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja	Persamaan Penelitian Ini Dengan Penelitian Penulis yaitu pada variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan Sedangkan Perbedaan Penelitian Ini

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Dan Perbedaan Penelitian
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, pengarahan, pengembangan, dan penyelesaian suatu masalah. b. Pengutipan tidak menghargai kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.	Manajemen Bisnis Universitas Sriwijaya Vol 1 No 1 Tahun 2025	Karyawan PT. Sriwijaya Perdana	Berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat	Dengan Penelitian Penulis Yaitu Pada penelitian ini Tidak menggunakan variabel Disiplin Kerja sedangkan Dalam Penelitian Penulis Menggunakan Variabel Disiplin Kerja, Tempat Penelitian, Populasi Dan Sampel Penelitian.
	Hana Asyifa, Elmira Siska, Natal Indra. Gemilang : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Universitas Bina Sarana Informatika Vol 3. No 3. Tahun 2023	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura Support	Dalam Penelitian Ini, Baik Secara Parsial Maupun Simultan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan	Persamaan Penelitian Ini Dengan Penelitian Penulis yaitu pada variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan Sedangkan Perbedaan Penelitian Ini Dengan Penelitian Penulis Yaitu Pada penelitian ini Tidak menggunakan variabel Disiplin Kerja sedangkan Dalam Penelitian Penulis Menggunakan Variabel Disiplin Kerja, Tempat Penelitian, Populasi Dan Sampel Penelitian.
	Rafi Muhammad Farham Kis Indriyaningrum. Visionida : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Universitas Stikubank Semarang Vol 9 No 1 Tahun 2023	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada PT. Dekael Semarang	Dalam Penelitian Ini, Baik Secara Parsial Maupun Simultan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai.	Persamaan Penelitian Ini Dengan Penelitian Penulis yaitu pada variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Sedangkan Perbedaan Penelitian Ini Dengan Penelitian Penulis Yaitu Tempat Penelitian, Populasi Dan Sampel Penelitian

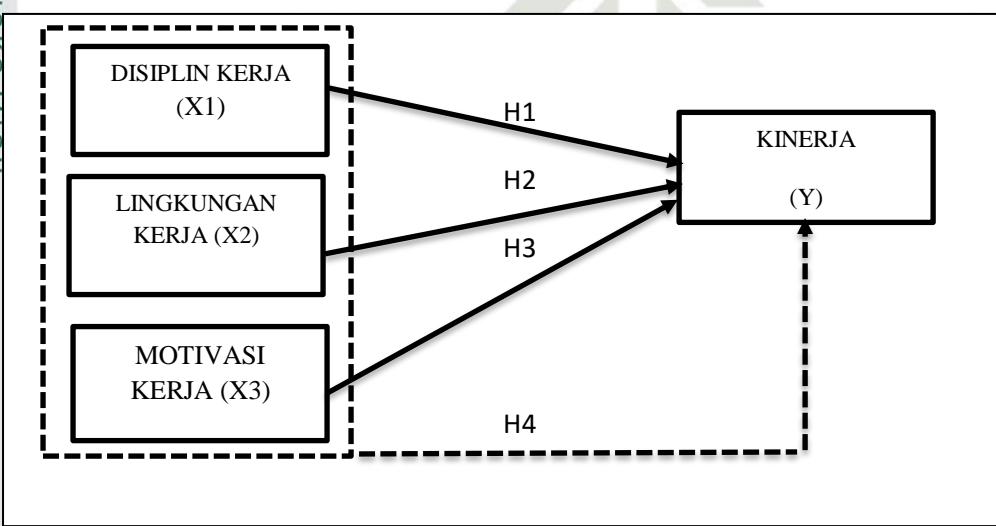
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.

2.9. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan rencana atau gambaran yang menjelaskan semua hal yang menjadi bahan penelitian. Kerangka teori biasanya disusun sebelum melakukan penelitian untuk memudahkan proses penelitian. Untuk memudahkan dalam memahami kerangka teori, maka dapat dilihat dari gambar dibawah ini:

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran



Sumber : Sedarmayanti, 2017

Keterangan :

→ : Pengaruh Secara Parsial

.....→ : Pengaruh Secara Simultan

Penelitian ini terdiri dari dua jenis variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel terikat (dependent variabel) adalah variabel yang di pengaruhi atau disebabkan oleh variabel lain atau yang diberi simbol (Y), yaitu Kinerja Karyawan. Variabel bebas (independent variabel) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab bagi variabel lain atau diberi simbol (X), yaitu Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi kerja(X3)

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.

2.10. Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2017:63) menyatakan Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah masalah penelitian. Hipotesis dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah :

a. Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena disiplin kerja yang baik membantu karyawan untuk fokus dalam menyelesaikan tugas dengan mengikuti segala peraturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan, serta dapat membantu karyawan dalam mengelola waktu dengan baik.

Hal ini dapat dilihat dari penelitian-penelitian terdahulu yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Inayat Hanum Indriati, *et all* (2024) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Konstruksi Pada PT. Telkom Akses Yogyakarta”. dari hasil pengolahan data menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan (positif) terhadap kinerja karyawan.

b. : Diduga disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan
PT. Duta Hita Jaya Duri.

b. Kondisi karyawan sangat bergantung pada bagaimana keadaan dalam perusahaan tempat ia bekerja. Hal ini dapat dipengaruhi langsung oleh lingkungan fisik dan juga lingkungan non fisik. Terbentuknya Lingkungan kerja yang baik dan nyaman

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.

seperti komunikasi yang baik antara karyawan dan atasan atau sesama karyawan, suhu yang nyaman, tingkat pencahayaan yang baik, mendukung sistem kolaborasi, inovasi serta akses teknologi yang modern dan peralatan kerja yang memadai yang diberikan oleh perusahaan dapat memaksimalkan potensi karyawan dan mencapai tujuan yang lebih tinggi

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Veritia, *et all* (2023) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Soeka Buana Bekasi”. dari hasil pengolahan data dalam penelitiannya dapat dilihat bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan (positif) terhadap kinerja karyawan.

H2 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Duta Hita Jaya Duri.

c. Motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia yang berperan dalam mewujudkan keberhasilan dalam usaha maupun pekerjaan manusia. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mc Gregor yaitu teori X dan Teori Y. Teori X menyatakan bahwa pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi pada dasarnya tidak termotivasi dan tidak suka bekerja. Maka dari itu karyawan perlu diawasi, dipaksa dan diberi peringatan untuk mengerjakan pekerjaannya. Sedangkan teori Y menyatakan pada dasarnya karyawan yang bekerja pada suatu organisasi sudah termotivasi, kreatif dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya (Kustrianingsih *et al*, 2016).

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rania Xena Salsabila, *et all* (2025) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja 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.

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sriwijaya Perdana". dari hasil pengolahan data dalam penelitiannya dapat dilihat bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan (positif) terhadap kinerja karyawan.

H3 : Diduga motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Duta Hita Jaya Duri.

d. Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nunu Nurjaya (2021) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona". dari hasil pengolahan data dalam penelitiannya dapat dilihat bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama sama berpengaruh signifikan (positif) terhadap kinerja karyawan.

H4 : Diduga disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Duta Hita Jaya Duri.

2.11. Defenisi Konsep Operasional Variabel

Konsep operasional variabel menetapkan hubungan antara gagasan teoretis dan kegiatan yang dapat diukur atau diamati secara praktis, operasional, dan realistik dalam konteks objek atau item penelitian yang dieliti. Berikut gagasan Variabel operasional digunakan untuk memberikan kejelasan dan kekhususan terhadap variabel penilaian:

Tabel 2. 2 Defenisi Dan Konsep Operasional Penelitian

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. (Robbins, 2016:260)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Komitmen Kerja 4. Efektivitas Kerja (Robbins, 2016:260-261)	Skala Likert
2.	Disiplin Kerja (X1)	Disiplin kerja merupakan suatu kekuatan yang selalu berkembang di dalam tubuh karyawan yang membuat mereka mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. (Alfred R. Lateiner, 2020:72)	1. Ketepatan Waktu 2. Pemanfaatan sarana dan prasarana 3. Memiliki Tangung jawab tinggi 4. Ketaatan terhadap aturan (Alfred R. Lateiner, 2020:72)	Skala Likert
3.	Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berbentuk secara fisik atau non fisik, secara lansung atau tidak lansung. (Budiasa, 2021:39)	1. Suasana Kerja 2. Hubungan Antar Karyawan 3. Tersedia Fasilitas Kerja (Budiasa, 2021:43)	Skala Likert
4.	Motivasi Kerja (X3)	Motivasi merupakan proses yang mendorong karyawan dalam bertindak atau melakukan sesuatu (Nawawi,2015:351)	1. Keinginan untuk mencapai suatu tujuan 2. Semangat Kerja 3. Inisiatif dan kreatifitas 4. Rasa tanggung jawab (Nawawi,2015:351)	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.

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

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Duta Hita Jaya Duri, yang berlokasi di jalan anggrek, kota Duri, Riau. Adapun waktu penelitian dimulai pada bulan desember 2024 sampai dengan selesai.

3.2. Jenis Dan Sumber Data

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

a. Data primer

Menurut Uma Sekaran dan Roger Bougie (2017:130) mengemukakan bahwa data primer merupakan informasi yang diperoleh secara langsung dari pihak pertama terkait dengan variabel yang akan diteliti. Data primer dapat diperoleh melalui survei langsung ke lapangan seperti melakukan wawancara, observasi, diskusi dan penyebaran kuisioner kepada beberapa responden.

b. Data sekunder

Menurut Uma Sekaran dan Roger Bougie (2017:130) mengemukakan bahwa Data sekunder merupakan informasi yang dikumpulkan dari sumber-sumber yang sudah ada. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data yang bersifat mendukung keperluan data primer seperti buku-buku, literatur dan bacaan yang terkait dengan penelitian ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3. Teknik Pengambilan Data

a. Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2017:199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Selain itu kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet.

b. Wawancara

Menurut Sugiyono (2017:194) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

c. Observasi

Menurut Sugiyono (2017:229) observasi merupakan suatu metode atau cara untuk menganalisa dan melakukan pencatatan yang dilakukan secara sistematis, tidak hanya terbatas pada manusia, tetapi juga objek-objek yang lain. Observasi dalam penelitian ini yaitu melakukan pengamatan langsung terhadap karyawan

Duta Hita Jaya Duri.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.4. Populasi Dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:136) menjelaskan bahwa Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT Duta Hita Jaya Duri yaitu sebagai berikut:

b. Sampel

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik probability simple random sampling, menurut Sugiyono (2017:82) Simple Random Sampling adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Untuk jumlah populasi yang telah diketahui dapat digunakan rumus Taro Yamane dengan menggunakan presisi 10% dengan tingkat kepercayaan 90% (Riduan, 2015:65). Berikut adalah rumusan yang akan digunakan:

$$n = \frac{N}{N(d)^2 + 1}$$

keterangan` :

n = jumlah data

N = jumlah populasi

d = level signifikansi yang diinginkan

makna, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah

$$n = \frac{430}{430(0,1)^2 + 1} = 81$$

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka diperoleh ukuran sampel sebesar 81 orang karyawan yang bekerja di PT. Duta Hita Jaya Duri.

3.5. Metode Analisis Data

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sugiyono (2017:482) mengemukakan metode kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data yang bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Kategori yang digunakan berdasarkan skala likert yaitu skala yang didasarkan pada sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variable yang sedang diukur, dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai yang telah ditetapkan sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4
Netral (N)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1

Selanjutnya untuk pengolahan data hasil penyebaran kuisoner, penulis menggunakan program computer adalah Statistic For Product And Service Solution (SPSS) versi 25.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.6. Uji Kualitas Data**a. Uji Validitas**

Sugiyono (2017:125) mengemukakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner.

Suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dibandingkan 0,30 atau dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika r hitung lebih $>$ r tabel maka kuesioner itu valid. Namun jika r hitung lebih $<$ dari r tabel maka kuesioner tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Metode yang digunakan adalah Cronbach's Alpha, yang menghitung reliabilitas suatu tes dengan menganalisis korelasi antara jawaban pada pertanyaan. Suatu instrumen penelitian dianggap memiliki reliabilitas yang baik jika memperoleh nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$.

3.7. Uji asumsi Klasik**a. Uji Normalitas**

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah di dalam model regresi, variabel pengganggu (residual) tersebut memiliki distribusi normal. Menurut Ghazali (2016: 113) untuk mengetahui apakah residual tersebut berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan Pengujian Kolmogorov-Smirnov, keputusan ada atau tidaknya residual berdistribusi normal bergantung apabila didapatkan angka signifikan $> 0,05$, yang berarti menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

sedangkan apabila didapatkan angka signifikan $< 0,05$, yang berarti menunjukkan bahwa residual berdistribusi tidak normal.

b. Uji Multikolinieritas

Ghozali (2016:105) mengemukakan uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi dapat ditemukan korelasi antara variabel bebas (Independent). Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas, dapat dilihat dari nilai tolerance dan dan lawannya varian inflation factor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independent yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variaebel independent lainnya. Jadi nilai toerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF=1/Tolerance$). Nilai cutoff yang umum yang dipakai untuk menunjukkan adanya mutikolinieritas adalah nilai tolerance $<0,10$ atau sama dengan nilai $VIF >10$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2016:139) mengemukakan uji heteroskedatisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mengetahui apakah data mengandung heteroskedastisitas atau tidak, dapat didasarkan pada asumsi berikut :

1. Apabila hasil dari uji gletser menunjukkan nilai signifikansi dari variabel independen terhadap nilai absolut residual $<$ taraf signifikan yang ditentukan (0,05), maka data dikatakan mengandung heteroskesdastisitas.
2. Apabila hasil dari uji gletser menunjukkan nilai signifikansi dari variabel independen terhadap nilai absolut residual $>$ taraf signifikan yang ditentukan (0,05), maka data dikatakan tidak mengandung heteroskedastisitas.

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.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada kesalahan antara model regresi linear pada periode tertentu (t) dengan periode sebelumnya ($t-1$). Model regresi yang baik adalah yang tidak memiliki autokorelasi (Ghozali, 2018:111). Untuk mengetahui adanya autokorelasi, biasanya dipakai uji Durbin Watson.

1. Jikal DW dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif.

2. Jikal DW berada diantara -2 sampai dengan +2 berarti tidak terjadi autokorelasi.

3. Jikal DW diatas +2 berarti terdapat autokorelasi negatif.

3.9. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual pada nilai alpha $<0,05$ dan nilai t hitung $>$ dari nilai t tabel. Jika nilai alpha $<0,05$ dan nilai t hitung $>$ nilai t tabel (dengan arah positif) maka dapat dinyatakan hipotesis alternatif diterima, sehingga terhadap pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Namun jika nilai alpha $>0,05$ dan nilai t hitung $<$ nilai t tabel maka hipotesis tidak diterima, sehingga terdapat pengaruh yang tidak signifikan diantara dua variabel yang di uji (ghozali 2016:98).

b. Uji Simultan (Uji f)

Menurut Ghozali (2016:171) uji f menunjukkan seberapa besar satu variabel secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen. Pengujian

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.

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

dilakukan dengan mengukur nilai probabilitas signifikansi. Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan yaitu :

1. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$, atau $sig < 0,05$, maka secara simultan variabel x berpengaruh terhadap variabel y.

2. Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$, atau $sig > 0,05$, maka secara simultan variabel x tidak berpengaruh terhadap variabel y.

c) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2016:97) mengemukakan koefisien determinasi pada intinya digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yaitu diantara 0 dan 1. Jika nilai koefisien determinasi (R^2) = 1, maka variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Namun jika nilai koefisien determinasi (R^2) = 0, maka variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruh variabel yang diteliti.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.8. Analisis Regresi Linear Berganda

Sugiyono (2017:130) mengemukakan uji regresi linear berganda bertujuan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (terikat), terhadap 2 atau lebih variabel independen (bebas).

Rumus regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3$$

Keterangan:

Y= Kinerja Karyawan

A= Konstanta

X1= Disiplin Kerja

X2= Lingkungan Kerja

X3= Motivasi

B= Koefisien regresi variabel X1 dan Y

B2= Koefisien regresi variabel X2 dan Y

B3= Koefisien regresi variabel X3 dan Y

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Perusahaan

PT. Duta Hita Jaya berdiri pada tahun 1999 sebagai perusahaan general supplier, electrical dan mechanical contractor yang beralamat di jalan taman pegangsaan indah blok A no 4-5 jakarta. Pabrik pertama yang dibangun berlokasi di jalan pegangsaan 2 no 66A jakarta dan sekarang sudah berpindah tempat ke jalan kampung bulu no 29 setia mekar tambun bekasi. Dengan perkembangan bidang infrastruktur di indonesia yang sangat pesat, PT. DHJ sebagai supplier tiang baja juga berkembang dalam proses pekerjaanya sehingga terjadi peningkatan dalam sumber daya manusia dan fasilitas produksi. Maka dalam mengantisipasi keadaan yang terus berkembang ini, PT. DHJ melakukan perluasan pabrik dengan investasi yang memadai dengan pindahnya kegiatan produksi ke alamat Plant 1 di Jl. Kampung Bulu No. 29 Setia Mekar TambunBekasi, Plant 2 di Jl. Raya Setu No.9, Desa Telanjung-Cikarang Barat dan Plant ke 3 di Jl. Raya Cileungsi KM 24,5 Desa. Narogong Kembang Kuning, Kecamatan Kelapa Nunggal RT.17/RW.05 Cileungsi Kabupaten Bogor. Jawa Barat. Pada 2015 awal DHJ mempunyai project dengan Chevron Indonesia dan untuk memenuhi dan mematuhi regulasi perminyakan dan gas, DHJ lulus sertifikasi EMS ISO 14001:2004, SKT MIGAS, CHESM (Contractor Health Environment Safety Management) yang disyaratkan oleh chevron Indonesia. Dan sekarang PT. DHJ sudah memiliki banyak anak cabang di berbagai kota di Indonesia salah satu nya di kota Duri Provinsi Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

PT. Duta Hita Jaya sudah berpengalaman melakukan pekerjaan konstruksi selama lebih dari 20 tahun. DHJ adalah perusahaan yang sepenuhnya memiliki lisensi dan sertifikat untuk Kualitas sistem manajemen kami dan mengenai pengawasan kesehatan dan keamanan kerja. Sebagai Fabrikator Menara dan Tiang, kami menyediakan jasa fabrikasi jasa seperti cutting, shearing, bending, rolling, sandblasting, dan coating. Sebagai kontraktor umum, kami menawarkan opsi kustom untuk Jasa Konstruksi termasuk Desain Konstruksi baik struktur bangunan komersial maupun industrial. Perusahaan kami berkeinginan untuk terus membangun hubungan yang baik dengan kustomer kami dengan menjaga kualitas produk yang sesuai persyaratan atau bahkan mampu melebihi ekspektasi customer dengan harga yang kompetitif.

4.2 Visi Misi Perusahaan

Di Duta Hita Jaya, kami percaya bahwa disamping kualitas manajemen, kami juga harus berkomitmen terhadap kebutuhan kustomer kami dan berjuang untuk yang terbaik dalam semua yang kita kerjakan. Kami bertujuan untuk memenuhi atau melebihi ekspektasi kebutuhan pelanggan kami. Kami selalu fokus dan mengawal kinerja kami agar selalu tepat waktu, untuk memberikan dukungan yang sebaik-baiknya demi pelanggan kami. Kami akan terus meningkatkan prosedur penjadwalan kami dengan pemasar yang handal dan profesional engineer untuk memenuhi kebutuhan pelanggan.

a. Visi

PT. Duta Hita Jaya berkomitmen untuk bekerja sesuai persyaratan yang ada demi kepuasan kustomer.



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.

b. Misi

Untuk memproduksi produk yang berkualitas (fabrikasi & konstruksi) dengan harga yang kompetitif dan tepat waktu.

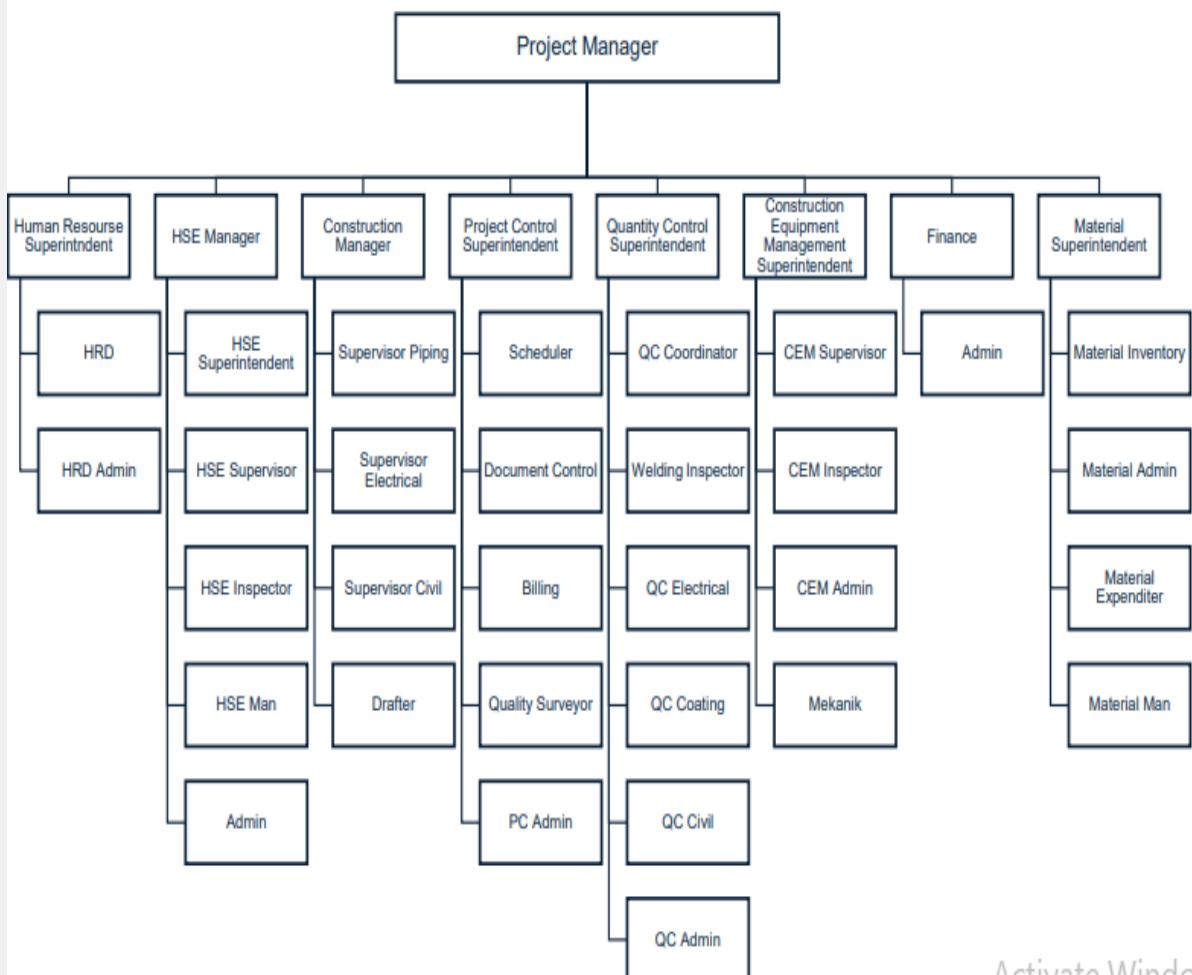
4.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi perusahaan merupakan suatu susunan yang berisi pembagian peran dan tugas setiap orang berdasarkan jabatan yang diembannya di perusahaan tersebut. Umumnya, struktur perusahaan disusun dalam bentuk bagan dengan garis hierarki yang berisi deskripsi dari tiap komponen perusahaan.

Dengan adanya struktur organisasi perusahaan, setiap individu yang bekerja di perusahaan memiliki peran dan tugas masing-masing. Tujuan utama dari struktur organisasi perusahaan adalah agar perusahaan lebih mudah membagikan tanggung jawab kepada setiap individu dalam bekerja. Selain itu, struktur organisasi juga membantu perusahaan untuk menempatkan individu yang memiliki potensi sesuai dengan bidang keahliannya. Di balik sebuah perusahaan yang sukses, umumnya terdapat struktur organisasi yang tertata jelas dan dijalankan sebagaimana mestinya.

© Hak Cipta m

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Duta hita Jaya


 Activate Window
 Go to Settings to acti

Sumber : PT. Duta Hita Jaya, 2025

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4.4 Deskripsi Dan Aktivitas Kerja

a) Project Manager

Project manager merupakan orang yang bertanggungjawab dalam merencanakan, melaksanakan dan menyelesaikan proyek dalam organisasi, yang memiliki peran sebagai penghubung antara tim proyek dan pemangku kepentingan, dan memastikan semua aspek proyek berjalan sesuai rencana.

b) Human Resource Superintdent

Human Resource Superintdent merupakan orang yang bertanggungjawab dalam mengelola dan mengawasi semua aspek sumber daya manusia dalam perusahaan, serta berperan dalam pengembangan strategi SDM, pengelolaan karyawan, serta memastikan kepatuhan terhadap regulasi yang berlaku. HR Superintendent berperan sebagai penghubung antara manajemen dan karyawan, bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan sehat.

c) HSE Manager

HSE manager merupakan orang yang bertanggung jawab untuk merancang, mengimplementasikan, dan mengawasi kebijakan serta prosedur terkait kesehatan, keselamatan, dan lingkungan di tempat kerja. Peran ini sangat penting dalam memastikan bahwa organisasi mematuhi peraturan hukum dan standar keselamatan yang berlaku, serta menciptakan lingkungan kerja yang aman bagi semua karyawan.

d) Construction Manager

Contruction manager merupakan orang yang bertanggung jawab untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi proyek konstruksi. Mereka berperan

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.

penting dalam memastikan bahwa proyek selesai tepat waktu, sesuai anggaran, dan memenuhi standar kualitas yang ditetapkan. Construction Manager berkolaborasi dengan berbagai pemangku kepentingan, termasuk arsitek, insinyur, kontraktor, dan klien.

e. Project Control Superintendent

Project Control Superintendent merupakan orang yang bertanggung jawab untuk mengawasi dan mengelola semua aspek pengendalian proyek dalam suatu organisasi. Mereka berfokus pada perencanaan, pengawasan, dan analisis kinerja proyek untuk memastikan bahwa proyek berjalan sesuai rencana, jadwal, dan anggaran. Peran ini sangat penting dalam mengidentifikasi potensi masalah lebih awal dan mengambil langkah-langkah untuk mengatasinya.

f. Quantity Control Superintendent

Quantity Control Superintendent merupakan orang yang bertanggung jawab untuk mengelola dan mengawasi semua aspek pengendalian kuantitas dalam proyek konstruksi atau proyek teknik lainnya. Mereka memastikan bahwa semua bahan dan sumber daya yang diperlukan untuk proyek dihitung, dipesan, dan digunakan dengan efisien. Peran ini penting untuk menjamin bahwa proyek tetap dalam anggaran dan sesuai dengan spesifikasi yang ditetapkan.

g. Construction Equipment Management Superintendent

Construction Equipment Management Superintendent merupakan orang yang bertanggung jawab untuk mengelola dan mengawasi penggunaan, pemeliharaan, dan pengadaan peralatan konstruksi dalam suatu proyek. Peran ini

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

sangat penting untuk memastikan bahwa semua peralatan yang diperlukan tersedia, berfungsi dengan baik, dan digunakan secara efisien untuk mencapai tujuan proyek.

h. Material Superintendent

Material Superintendent merupakan orang yang bertanggung jawab untuk mengelola semua aspek pengadaan, penyimpanan, dan distribusi material dalam proyek konstruksi. Peran ini sangat penting untuk memastikan bahwa semua material yang diperlukan tersedia tepat waktu, sesuai spesifikasi, dan digunakan secara efisien selama pelaksanaan proyek.

i. HRD

HRD (Human Resources Development) merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang fokus pada pengembangan karyawan dalam organisasi. Tujuannya adalah untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan, sehingga mereka dapat berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan organisasi. HRD juga bertanggung jawab untuk merancang program pelatihan, pengembangan karir, dan strategi manajemen bakat.

j. Supervisor Piping

Supervisor Piping merupakan orang yang bertanggung jawab untuk mengawasi dan mengelola semua aspek terkait pemasangan, perawatan, dan perbaikan sistem pipa dalam proyek konstruksi, terutama di industri minyak dan gas, kimia, dan pembangkit listrik. Mereka memainkan peran penting dalam memastikan bahwa pekerjaan dilakukan dengan aman, efisien, dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

BAB VI

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan yang telah dilakukan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan berdasarkan hasil uji analisis regresi linier berganda variabel disiplin kerja bernilai positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Hita Jaya Duri. Artinya disiplin kerja mempunyai peranan penting dalam peningkatan kinerja karyawan. semakin baik penerapan disiplin kerja yang dijalankan oleh karyawan, maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin meningkat.
2. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan berdasarkan hasil uji analisis regresi linier berganda variabel lingkungan kerja bernilai positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Hita Jaya Duri. Artinya lingkungan kerja yang baik dan kondusif menciptakan suasana kerja yang nyaman dan tenram membuat karyawan nyaman dalam melakukan pekerjaanya sehingga produktivitas dan kinerja karyawan meningkat.
3. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan berdasarkan hasil uji analisis regresi linier berganda variabel motivasi kerja bernilai positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Hita Jaya Duri. Artinya semakin tinggi motivasi yang karyawan terima dari perusahaan semakin tinggi pula kinerja yang ditingkatkan.
4. Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Duta Hita Jaya Duri.

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.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa ketiganya memiliki kontribusi yang sangat besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Secara keseluruhan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja dapat menjelaskan sebagian besar variasi dalam kinerja karyawan, sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak tercakup dalam penelitian.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian pembahasan dan kesimpulan yang didapatkan dalam penelitian ini, maka peneliti memberikan saran seperti dibawah ini:

1. Perusahaan perlu melakukan pengawasan yang lebih tegas dan konsisten terhadap kedisiplinan karyawan, misalnya dengan absensi digital (fingerprint atau aplikasi) serta pemantauan langsung oleh atasan di setiap bagian. Selain itu, Sistem hukuman sebaiknya dibuat lebih tegas dan berjenjang, mulai dari teguran lisan, surat peringatan, pemotongan insentif, hingga tindakan disipliner sesuai peraturan perusahaan. Sanksi yang tegas akan menimbulkan efek jera dan membuat karyawan lebih patuh pada aturan.
2. Perusahaan perlu mananamkan nilai kerja sama dan saling mendukung, bukan persaingan yang tidak sehat. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan penilaian kerja berbasis tim, penghargaan untuk kelompok yang solid, serta teladan dari pimpinan dalam membangun solidaritas dan menyelenggarakan program *team building*, pelatihan komunikasi, atau kegiatan kebersamaan (*gathering*). Dengan adanya interaksi positif di luar pekerjaan, hubungan kerja akan menjadi lebih harmonis dan mengurangi miskomunikasi.

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.

Perusahaan dapat memberikan pelatihan terkait tanggung jawab dan profesionalisme kerja, serta mendorong karyawan untuk lebih proaktif dalam menyelesaikan tugas. Pemberian *job description* yang jelas serta target kerja yang terukur juga akan membantu menumbuhkan rasa memiliki terhadap pekerjaan. Selain itu, Sistem penghargaan perlu ditingkatkan agar sesuai dengan kontribusi yang diberikan karyawan. Penghargaan tidak hanya berupa insentif finansial, tetapi juga bisa berupa pengakuan, sertifikat, penghargaan karyawan teladan, atau promosi jabatan. Hal ini akan memberikan dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan prestasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agama, D. (2019). *al-Qur'an dan Terjemahannya*. Bandung: Cordoba.
- Ansah, S. N. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat Kawan Malang. *JAMI: Jurnal Ahli Muda Indonesia*, 4(1), 18-25.
- Asmawiyah, Afiah M.,& Nurjaya (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar. *Jurnal Mirai Management Vol 5. No 2. Tahun 2020*
- Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Visionida*, 9(1), 72-83.
- Salsabila, R. X., Meitisari, N., & Siregar, L. D. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sriwijaya Perdana. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 6(1), 81-89.
- Ghozali, I., Gurajati, D., & Hajar, I. (2016). Anwar, Saifudin. *Metode Penelitian*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 1998) Arifin, Johar. *Spss 24 Untuk Penelitian Dan Skripsi*. (Jakarta: Gramedia. 2017) Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Penelitian*. (Jakarta: Pt. Rineka Cipta. 1995) Bungin, M. Burhan. *Metodologi*. *Jurnal EMBA Vol*, 4(1).
- Indriati, I. H., Ratnaningrum, N., & Putri, S. K. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Konstruksi Pada PT. Telkom Akses Yogyakarta. *Akmenika: Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 21(1), 878-888.
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi aksara.
- Hadari, N. Pengaruh Sistem Remunerasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Pegawai UIN Alauddin Makassar).
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Edisi XIV. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Namu, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74.
- Pesireron, S. (2016). Pengaruh Keterampilan, Jobb Stress Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Auditor Inspektorat (Study Empiris Pada Inspektorat

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.

Kabupaten Seram Bagian Timur Dan Kabupaten Maluku Tengah). *Jurnal Maneksi (Management Ekonomi Dan Akuntansi)*, 5(1), 26-31.

Pratiwi, S. I., Askolani, A., & Rahwana, K. A. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Bhakti Kencana Tasikmalaya. *Maslahah: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 1(4), 246-261..

Saragi, D. D., Suhada, S., & Sari, P. S. (2021). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 18(1), 55-79.

Sedarmayanti. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rafika Aditama.

Setiawan, H., & Ginanjar, I. R. (2023). Tinjauan Disiplin Kerja Karyawan Pada Masa Pademi Covid-19 Ditoko Indomaret Nanjung Kabupaten Bandung. *ATRABIS Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*, 9(1), 185-189.

Sholihah, S. M. A., Aditiya, N. Y., Evani, E. S., & Maghfiroh, S. (2023). Konsep uji asumsi klasik pada regresi linier berganda. *Jurnal Riset Akuntansi Soedirman (JRAS)*, 2(2), 102-110.

Sugiyono, (2017). *Metode Pene-litian Kuantitatif, Kuali-tatif, dan R & D*. Bandung: CV. Alfabeta.

Syifa, H., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Angkasa Pura Support. *Gemilang: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(3), 60-71.

Veritia, V., Lili, S., & Amni, H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Prima Soeka Buana Bekasi. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 6(4), 880-887.

Veronica, L., Dewi, S., & Riska, J. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Pendidikan Keling Kumang. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 12(4), 411-418.

Zarkasyi, A. (2016). Manajemen Kinerja Dalam Tafsir Al-Qur'an An Dan Hadist Pendekatan Filsafat Tematik. *Qolamuna: Jurnal Studi Islam*, 2(1), 133-150.

Zulfadli (2023). "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bohai Drilling Service Indonesia", Skripsi. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim (Uin Suska). Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada Pt. Duta Hita Jaya Duri

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Kepada :

Bapak/ibuk yang terhormat

Saya Muhammad Jumadil Abdimansyah Mahasiswa Konsentrasi MSDM Fakultas Ekonomi Dan Ilmu sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Saat ini sedang melakukan penelitian untuk penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Duta Hita Jaya Duri”**.

Mohon ketersediaan Bapak/ibu untuk mengisi kuesioner berguna untuk proses pengumpulan dan pengolahan data skripsi saya. Sehubung dengan itu saya sangat mengharapkan ketersediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dengan keadaan yang sebenarnya. Semua informasi yang diterima sebagai hasil kuesioner ini bersifat rahasia dan digunakan untuk kepentingan akademis. Atas partisipasinya, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Hormat saya,

Muhammad Jumadil Abdimansyah

NIM. 12170111588

**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. Identitas Responde

1. Nama :

2. Usia

 20-30 >41 31-40

3. Jenis Kelamin

 Laki-laki Perempuan

4. Pendidikan Terakhir

 SD SMA S1 SMP D3 Lainnya :

5. Divisi :

B. Petunjuk Pengisian

1. Isilah terlebih dahulu identitas anda.

2. Bacalah dengan baik pertanyaan dan pilih salah satu jawaban yang menurut anda paling benar dengan memberi tanda (✓) pada pilihan anda.

3. Pilihan jawaban dengan kriteria dibawah ini :

Sangat Setuju (SS) (5)

Setuju (S) (4)

Netral (N) (3)

Tidak Setuju (TS) (2)

Sangat Tidak Setuju (STS) (1)

4. Mohon kuesioner ini diisi dengan lengkap, kerahasiaan dari jawaban anda dijamin sepenuhnya. Terimakasih

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 Kinerja Karyawan (Y)

	Pertanyaan	Penilaian				
		SS	S	N	TS	STS
	Kualitas kerja					
	Hasil kerja saya selalu memenuhi standar kualitas yang ditetapkan.					
	saya mampu mengambil keputusan yang tepat dalam pekerjaan saya.					
	Kuantitas Kerja					
	saya mampu menyelesaikan jumlah tugas yang diharapkan dalam waktu yang ditentukan.					
	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik bahkan dalam situasi yang menantang.					
	Komitmen Kerja					
5.	Saya berkomitmen untuk mencapai tujuan tim dan perusahaan.					
6.	saya bersedia bekerja lebih keras untuk mencapai hasil yang diinginkan.					
	Efektivitas Kerja					
7.	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik dalam situasi yang menantang.					
	Saya menggunakan sumber daya yang ada secara efisien untuk menyelesaikan pekerjaan.					

2 Disiplin Kerja (X1)

	Pertanyaan	Penilaian				
		SS	S	N	TS	STS
	Ketepatan Waktu					
	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal kerja yang ditetapkan.					
	Saya selalu pulang kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan perusahaan.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

	Pemanfaatan Sarana-Prasarana					
	Saya memanfaatkan sarana dan prasarana yang tersedia dengan baik dalam pekerjaan saya.					
	Saya menggunakan peralatan kerja secara efisien dan bertanggung jawab.					
	Tanggung Jawab Yang Tinggi					
	Saya bertanggung jawab atas tugas yang saya kerjakan					
	Saya berinisiatif untuk menyelesaikan masalah yang timbul dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.					
	Ketaatan Terhadap Aturan					
7.	Saya mematuhi semua peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku.					
8.	Saya bekerja sesuai dengan Standar Operasional Perusahaan (SOP)					

3 Lingkungan Kerja (X2)
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

	Pertanyaan	Penilaian				
		SS	S	N	TS	STS
	Suasana Kerja					
	Saya merasa aman dan dihargai di tempat kerja.					
	Suasana kerja di lingkungan saya terasa nyaman dan menyenangkan.					
	Hubungan antar rekan kerja					
	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya.					

**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	Rekan kerja saya saling mendukung dalam menyelesaikan tugas.					
	Tersedianya Fasilitas Kerja					
	Fasilitas kerja yang tersedia memadai untuk menyelesaikan tugas saya.					

4 Motivasi Kerja (X3)

No	Pertanyaan	Penilaian				
		SS	S	N	TS	STS
	Keinginan Untuk Mencapai Suatu Tujuan					
1.	Saya memiliki tujuan yang jelas dalam pekerjaan saya.					
	Saya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal					
	Semangat Kerja					
	Saya menikmati tantangan yang ada dalam pekerjaan saya.					
	Saya tidak mudah menyerah ketika menghadapi hambatan dalam pekerjaan.					
	Inisiatif Dan Kreativitas					
	Saya mampu memberikan ide, pendapat dan solusi jika ada permasalahan dalam bekerja					
	Saya sering mengambil inisiatif untuk menyelesaikan tugas tanpa menunggu arahan dari atasan.					
	Rasa Tanggungjawab					
	Saya selalu berusaha untuk memenuhi ekspektasi atasan dan rekan kerja.					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan saya untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan SOP yang ditetapkan perusahaan						
--	--	--	--	--	--	--	--

Lampiran 2 : Tabulasi

1. Kinerja Karyawan (Y)

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00
5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00
4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00
5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	3.00	3.00
4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	3.00
4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00
5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	3.00
5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00
4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00
4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00
4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00
3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00
4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00
4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00
5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00
5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00
4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00
5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00
5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00
5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	4.00	3.00
4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00
3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00
3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00
4.00	5.00	3.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00
5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00

4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00
5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00
3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00
4.00	5.00	3.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00
4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00
4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00
5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00
2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	3.00	2.00
3.00	3.00	5.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00
2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00
2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00
2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	4.00	3.00	3.00
2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	1.00
2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00
5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00
4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00
5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00
4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00
4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00
4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00
5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00
4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00
3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00
4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00
4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00
5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00
2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
2.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00
2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00
2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	4.00
2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00
2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00
3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00
2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	4.00	3.00	3.00
2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00

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.

2. Disiplin Kerja (X1)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
5.00	5.00	3.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00
4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00
5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00
5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00
4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00
4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00
4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00
5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00
3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00
5.00	3.00	5.00	3.00	4.00	5.00	3.00	5.00
5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	3.00
5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00
5.00	4.00	5.00	3.00	5.00	5.00	5.00	5.00
3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	4.00
5.00	5.00	5.00	4.00	3.00	5.00	3.00	4.00
5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00
5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00
4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	3.00
5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	3.00
4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00
4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00
2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	5.00
2.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	4.00
2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	5.00
2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	4.00
2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	5.00
2.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00

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

2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00
2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	3.00	
2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
2.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	3.00

3. Lingkungan Kerja (X2)

X2. 1	X2. 2	X2. 3	X2. 4	X2. 5	X2. 6
5.00	5.00	3.00	5.00	5.00	4.00
4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00
5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00
4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00
4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00
3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00
5.00	3.00	5.00	3.00	4.00	5.00
5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00
5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00
5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
5.00	5.00	5.00	3.00	5.00	5.00
3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00
5.00	5.00	5.00	4.00	3.00	5.00
5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00
5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00
5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00
4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00
5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00
4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
5.00	5.00	5.00	3.00	5.00	5.00
5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
5.00	5.00	5.00	4.00	3.00	5.00
5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00
5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00
5.00	4.00	5.00	3.00	5.00	5.00
4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00
5.00	4.00	5.00	3.00	5.00	5.00
5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
5.00	4.00	5.00	3.00	5.00	5.00
5.00	5.00	5.00	4.00	3.00	5.00
5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00
5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00
5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00
5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00
4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
5.00	4.00	5.00	3.00	5.00	5.00
4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
5.00	4.00	5.00	3.00	5.00	5.00
5.00	4.00	5.00	3.00	5.00	5.00
2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00
3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00
2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00
2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00
3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00
2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00
2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00
2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00
2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00
3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00
2.00	2.00	2.00	4.00	2.00	2.00

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.

1. Ditaran	Hak Cipta	©	Hak Cipta	Hak Cipta	Hak Cipta	Hak Cipta
2.00	2.00		2.00	2.00	3.00	2.00
3.00	2.00		3.00	2.00	3.00	2.00

4.3 Motivasi Kerja (X3)

X3. 1	X3. 2	X3. 3	X3. 4	X3. 5	X3. 6	X3. 7	X3. 8
bagian atau seuruh kain ini tulis ini tanpa mendantumkan dan menyebutkan sumber:	5.00	5.00	3.00	5.00	5.00	4.00	5.00
IKUN SUKA RIAU	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00
stant	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00
4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00
4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00
4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00
4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00
4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	5.00
4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00
4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00
4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00
4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00
4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00
4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00
4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	2.00
5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	2.00
5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	3.00
4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00
4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00
4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00
4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00
4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	3.00	3.00	3.00
4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00
4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00
4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00
2.00	2.00	2.00	4.00	2.00	2.00	2.00	3.00
2.00	2.00	2.00	4.00	2.00	2.00	2.00	2.00
2.00	2.00	2.00	4.00	2.00	2.00	2.00	4.00
2.00	2.00	2.00	4.00	2.00	2.00	2.00	4.00
2.00	2.00	2.00	4.00	2.00	2.00	2.00	5.00

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

5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
5.00	5.00	4.00	5.00	3.00	3.00	3.00	3.00
5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	3.00	3.00
2.00	2.00	4.00	2.00	2.00	2.00	5.00	5.00
2.00	2.00	4.00	2.00	2.00	2.00	4.00	4.00
2.00	2.00	4.00	2.00	2.00	2.00	4.00	4.00
2.00	2.00	4.00	2.00	2.00	2.00	5.00	5.00
5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	3.00	3.00
5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	2.00	2.00
5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	3.00	3.00
4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	2.00	2.00
4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00
4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	2.00	2.00
4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	3.00	3.00
4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	1.00	1.00
4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	2.00	2.00
4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	3.00	3.00
4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	2.00	2.00
4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	3.00	3.00
4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00
4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00
4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	2.00	2.00
2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	3.00
2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	5.00
2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00
2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	1.00
2.00	2.00	1.00	1.00	2.00	2.00	2.00	4.00
2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00
2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	4.00
4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	3.00
2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00
2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00
3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00
2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00
3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00
3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00
2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00
2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	2.00	2.00
3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00
2.00	2.00	2.00	4.00	2.00	2.00	2.00	2.00
2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	3.00
3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00

- 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.

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

Lampiran 3 : Hasil Olah Data
A. Uji Kualitas Data
1. Uji Validitas
a. Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations									
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	TY	
Y1	Pearson Correlation	1	.935**	.894**	.888**	.960**	.876**	.904**	.802**	.966**	
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	
Y2	Pearson Correlation	.935**	1	.839**	.944**	.905**	.902**	.854**	.864**	.966**	
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	
Y3	Pearson Correlation	.894**	.839**	1	.794**	.897**	.827**	.817**	.812**	.916**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	
Y4	Pearson Correlation	.888**	.944**	.794**	1	.882**	.861**	.824**	.821**	.936**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	
Y5	Pearson Correlation	.960**	.905**	.897**	.882**	1	.838**	.878**	.776**	.951**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	
Y6	Pearson Correlation	.876**	.902**	.827**	.861**	.838**	1	.866**	.900**	.942**	

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.

		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
		N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
	Y7	Pearson Correlation	.904**	.854**	.817**	.824**	.878**	.866**	1	.820**	.925**
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
		N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
	Y8	Pearson Correlation	.802**	.864**	.812**	.821**	.776**	.900**	.820**	1	.904**
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
		N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
	TY	Pearson Correlation	.966**	.966**	.916**	.936**	.951**	.942**	.925**	.904**	1
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
		N	81	81	81	81	81	81	81	81	81

b. Disiplin Kerja (X1)
Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	TX1
X1.1	Pearson Correlation	1	.947**	.938**	.838**	.925**	.941**	.881**	.371**	.963**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X1.2	Pearson Correlation	.947**	1	.917**	.876**	.914**	.924**	.915**	.381**	.967**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X1.3	Pearson Correlation	.938**	.917**	1	.811**	.927**	.921**	.888**	.389**	.957**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81

Hak		Correlation Coefficients															
		X1.4			X1.5			X1.6			X1.7			X1.8			TX1
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	
X1.4	Pearson Correlation	.838**	.876**	.811**	1	.828**	.835**	.865**	.388**	.898**							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000							
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81		
X1.5	Pearson Correlation	.925**	.914**	.927**	.828**	1	.881**	.954**	.382**	.959**							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000							
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81		
X1.6	Pearson Correlation	.941**	.924**	.921**	.835**	.881**	1	.841**	.374**	.941**							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.001	.000							
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81		
X1.7	Pearson Correlation	.881**	.915**	.888**	.865**	.954**	.841**	1	.359**	.944**							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.001	.000							
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81		
X1.8	Pearson Correlation	.371**	.381**	.389**	.388**	.382**	.374**	.359**	1	.495**							
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.001	.001		.000							
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81		
TX1	Pearson Correlation	.963**	.967**	.957**	.898**	.959**	.941**	.944**	.495**	1							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000							
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81		

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

Lingkungan Kerja (X2)

		Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TX2
X2.1	Pearson Correlation	1	.897**	.913**	.738**	.887**	.919**	.961**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81
X2.2	Pearson Correlation	.897**	1	.862**	.852**	.820**	.915**	.959**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81
X2.3	Pearson Correlation	.913**	.862**	1	.665**	.869**	.931**	.941**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81
X2.4	Pearson Correlation	.738**	.852**	.665**	1	.701**	.726**	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81
X2.5	Pearson Correlation	.887**	.820**	.869**	.701**	1	.839**	.918**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81
X2.6	Pearson Correlation	.919**	.915**	.931**	.726**	.839**	1	.957**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	81	81	81	81	81	81	81
TX2	Pearson Correlation	.961**	.959**	.941**	.838**	.918**	.957**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	81	81	81	81	81	81	81

d. Motivasi Kerja (X3)

		Correlations									
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	TX3	
X3.1	Pearson Correlation	1	.934 [*]	.917 [*]	.703 [*]	.940 [*]	.894 [*]	.922 [*]	.198	.951 [*]	
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.077	.000	
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	
X3.2	Pearson Correlation	.934 [*]	1	.962 [*]	.692 [*]	.982 [*]	.952 [*]	.945 [*]	.164	.972 [*]	
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.144	.000	
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	
X3.3	Pearson Correlation	.917 [*]	.962 [*]	1	.671 [*]	.962 [*]	.934 [*]	.926 [*]	.148	.956 [*]	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.186	.000	
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	
X3.4	Pearson Correlation	.703 [*]	.692 [*]	.671 [*]	1	.657 [*]	.659 [*]	.645 [*]	.347 [*]	.768 [*]	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.002	.000	
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	
X3.5	Pearson Correlation	.940 [*]	.982 [*]	.962 [*]	.657 [*]	1	.931 [*]	.949 [*]	.132	.961 [*]	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.240	.000	
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	
X3.6	Pearson Correlation	.894 [*]	.952 [*]	.934 [*]	.659 [*]	.931 [*]	1	.966 [*]	.147	.958 [*]	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

	X3. 7	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.191	.000
		N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
	X3. 8	Pearson Correlation	.922* *	.945* *	.926* *	.645* *	.949* *	.966* *	1	.136	.958* *
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.225	.000
	TX3	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
		Pearson Correlation	.198	.164	.148	.347* *	.132	.147	.136	1	.310* *
		Sig. (2-tailed)	.077	.144	.186	.002	.240	.191	.225		.005
		N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
		Pearson Correlation	.951* *	.972* *	.956* *	.768* *	.961* *	.958* *	.958* *	.310* *	1
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.005	
		N	81	81	81	81	81	81	81	81	81

2 Uji Reabilitas
1 Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.980	8



2. Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.965	8

3. Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.969	6

4. Motivasi Kerja (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.950	8

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 m B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.81084860
Most Extreme Differences	Absolute	.049
	Positive	.036
	Negative	-.049
Test Statistic		.049
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

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

2. Uji Multikolineatitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	.550	1.820	
	.553	1.809	
	.520	1.923	

- a. Dependent Variable: TY

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

3 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant) 7.288	1.885		3.866	<.001
	TX1 -.134	.069	-.291	-1.957	.054
	TX2 .054	.098	.081	.547	.586
	TX3 .004	.075	.009	.060	.953

a. Dependent Variable: ABS_RES

4 Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.672 ^a	.451	.430	6.94226	1.049

a. Predictors: (Constant), TX3, TX2, TX1

b. Dependent Variable: TY

Uji Hipotesis

1 Uji Koefisien Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant) 5.572	3.109		1.792	.077
	TX1 .252	.113	.254	2.229	.029
	TX2 .402	.161	.283	2.492	.015
	TX3 .259	.124	.245	2.091	.040

a. Dependent Variable: TY

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. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.672 ^a	.451	.430	6.94226

a. Predictors: (Constant), TX3, TX2, TX1

3. Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error				
1	(Constant) 5.572	3.109			1.792	.077
	TX1 .252	.113		.254	2.229	.029
	TX2 .402	.161		.283	2.492	.015
	TX3 .259	.124		.245	2.091	.040

a. Dependent Variable: TY

4. Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares			df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	Residual	Total				
1	3048.568	3711.013	6759.580	3	1016.189	21.085	<.001 ^b
				77	48.195		
				80			

a. Dependent Variable: TY

b. Predictors: (Constant), TX3, TX2, TX1

5. 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.

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.





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.

BIOGRAFI PENULIS

Skripsi ini ditulis oleh Muhammad Jumadil Abdinansyah, lahir di Duri pada tanggal 27 September 2002. Penulis merupakan anak pertama dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Arispudin dan Ibu Nely Yanti. Penulis mengawali pendidikan di TK Ibadul manan dan lulus pada tahun 2009, kemudian melanjutkan pendidikan sekolah dasar di SDN 021 Balai Makam dan lulus pada tahun 2015. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan sekolah menengah pertama di SMPS Hubbulwathan Duri dan lulus pada tahun 2018, kemudian melanjutkan sekolah menengah atas di SMKN 1 Mandau dan lulus pada tahun 2021. Pada tahun 2021, penulis melanjutkan pendidikan strata 1 (S1) di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Program Studi S1 Manajemen.

Penulis melaksanakan Ujian Munaqasah pada hari kamis 11 September 2025 dengan judul skripsi “PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DUTA HITA JAYA DURI” dan dinyatakan lulus memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M).