



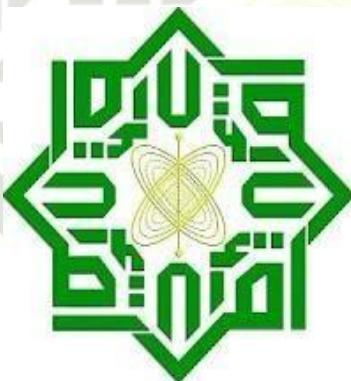
UIN SUSKA RIAU

©

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI
PRODUSEN KUD TIGA KOTO DESA SIBIRUANG
KECAMATAN KOTO KAMPAR HULU
KABUPATEN KAMPAR**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen (S.M) pada Program Studi SI Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial*



Oleh:

**YOGA PRATAMA
NIM. 12070116500**

UIN SUSKA RIAU

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



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.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : YOGA PRATAMA
NIM : 12070116500
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : XI (SEBELAS)
JUDUL : "PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
KOPERASI PRODUSEN KUD TIGA KOTO DESA SIBIRUANG
KECAMATAN KOTO KAMPAR HULU KABUPATEN
KAMPAR"

DISETUJUI OLEH:

DOSEN PEMBIMBING

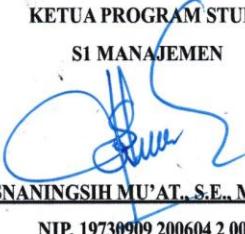

ENDRIANTO USTHA, S.T., M.M.

NIP. 19690925 202321 1 003

MENGETAHUI,



KETUA PROGRAM STUDI
S1 MANAJEMEN



SUSNANINGSIH MU'AT, S.E., M.M., Ph.D
NIP. 19730909 200604 2 001



UIN SUSKA RIAU

©

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Yoga Pratama
Nim : 12070116500
Program Studi : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Produsen KUD Tiga Koto Desa Sibiruang Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar

TIM PENGUJI

Ketua Penguji

Dr.Khairil Henry, S.E.,M.Si

Nip. 19751124 200801 1 009

Sekretaris Penguji

Ilham Chanra Putra, S.E.,M.M

Nip. 19890329 201903 1 008

Penguji I

Sahwitri Triandani, S.E.,M.Si

Nip. 19820806 200604 2 002

Penguji II

Endrianto Ustha S.T,M.M

Nip. 19690925 202321 1 003

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.

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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Yoga pratama
NIM : 12070116500
Tempat/Tgl. Lahir : Mura Mahat Baru, 10 juni 1999
Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Prodi : S1 MANAJEMEN.

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

PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI PRODUSEN KUD TIGA KOTO DESA SIBIRUANG KECAMATAN KOTO KAMPAR HULU KABUPATEN KAMPAR.

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

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

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

Pekanbaru,
Yang membuat pernyataan



NIM : 12070116500

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis



UIN SUSKA RIAU

PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI PRODUSEN KUD TIGA KOTO DESA SIBIRUANG KECAMATAN KOTO KAMPAR HULU KABUPATEN KAMPAR

YOGA PRATAMA
NIM. 12070116500

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin mempengaruhi kinerja pekerja di Koperasi Produsen KUD Tiga Koto yang berada di Desa Sibiruang, Kecamatan Koto Kampar Hulu, Kabupaten Kampar. Penelitian dilakukan pada bulan Juni 2024 dengan metode yang deskriptif kuantitatif. Alat analisis yang digunakan adalah SPSS Versi 25 untuk Windows. Semua karyawan Koperasi Produsen KUD Tiga Koto yang berjumlah 40 orang menjadi populasi dan sampel dalam penelitian ini. Data dikumpulkan dengan cara menggunakan kuesioner dan wawancara. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa ketiga faktor, yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja, berpengaruh besar terhadap kinerja para pekerja Koperasi Produsen KUD Tiga Koto. Jadi, jika motivasi ditingkatkan, lingkungan kerja diperbaiki, dan disiplin dipatuhi, maka kinerja karyawan bisa meningkat.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

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

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

ABSTRAQCT

THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION, WORK ENVIRONMENT AND WORK DISCIPLINE ON COOPERATIVE EMPLOYEE PERFORMANCE COOPERATORS OF TIGA KOTO KUD SIBIRUANG VILLAGE KOTO KAMPAR HULU DISTRICT KAMPAR REGENCY

YOGA PRATAMA
NIM. 12070116500

This study aims to determine how work motivation, work environment, and discipline affect employee performance at the KUD Tiga Koto Producer Cooperative located in Sibiruang Village, Koto Kampar Hulu District, Kampar Regency. The study was conducted in June 2024 using a quantitative descriptive method. The analysis tool used was SPSS Version 25 for Windows. All 40 employees of the KUD Tiga Koto Producer Cooperative served as the population and sample in this study. Data were collected using questionnaires and interviews. The results of the study indicate that three factors, namely work motivation, work environment, and work discipline, have a significant influence on employee performance at the KUD Tiga Koto Producer Cooperative. Thus, if motivation is increased, the work environment is improved, and discipline is adhered to, employee performance can improve.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Work Discipline, 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

Bismillahirrahmanirrahim...

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT Tuhan semesta alam yang telah memberikan nikmat kesehatan dan rezeki yang banyak kepada penulis, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan baik. Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Produsen KUD Tiga Koto Desa Sibiruang Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar.”** Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi persyaratan akademis dalam menyelesaikan program studi S1 Manajemen untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam menyelesaikan skripsi ini tentunya tentunya penulis tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang memberikan bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan oleh berbagai pihak. Oleh karena itu dengan penuh kerendahan hati penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kepada kedua orang tua yang teristimewa. Sumber cinta tanpa batas yang selalu senantiasa penulis kagumi dan rindukan. Ayahku tercinta Damiri. Terimakasih telah mendidik, memotivasi dan memberikan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai Sarjana. Bidadari surgaku, Ibu tercinta Nurlaili (Almh) yang telah mendidik, membesarakan, merawat dengan penuh kasih sayang, cinta, pengorbanan yang luar biasa, memotivasi dan mendo'akan dengan setulus hati agar penulis diberikan kelancaran 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.

kemudahan oleh Allah SWT. Kakak dan adik penulis Rossy Ratna Sari, Shandy Maulana, yang selalu memberikan do'a, dukungan, perhatian dan semangat kepada penulis selama menyelesaikan skripsi.

2. Ibu Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti, Ms, SE, M.Si, Ak, CA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Dr. Desrir Miftah, S.E, MM. Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Dr. Nurlasera, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Dr. Khairil Henry, S.E, M.Si. Ak selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Dr. Mustiqowati Ummul, M.si selaku Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Ibu Susnaningsih Mu'at, S.E.M.M, Ph.D selaku Ketua Program Studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Ibu Fitri Hidayati, S.E, MM selaku Sekretaris Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
9. Bapak Endrianto Ustha S.T,M.M selaku pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu dalam memberikan motivasi dan bimbingan dengan penuh pengertian dan semangat serta arahan sehingga selesainya skripsi 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.

10. Ibu Sahwitri Triandani, S.E. M.si selaku penasehat akademik yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan di Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
11. Seluruh Bapak Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah berjasa mendidik penulis dengan membekali ilmu pengetahuan selama perkuliahan.
12. Pimpinan dan seluruh karyawan di Koperasi Produsen KUD Tiga Koto Desa Sibiruang yang telah memberikan masukan, membantu memberikan informasi dan data yang dibutuhkan penulis.
13. Sahabat saya pejuang skripsi tidak bisa disebut satu persatu, yang telah memberikan bantuan, semangat, motivasi, dan dukungan dalam pembuatan skripsi ini.

Terakhir atas segala jasa dan kebaikan dari semua pihak, penulis mengucapkan terimakasih. Semoga segala kebaikan dan bantuan yang diberikan menjadi amal baik dan mendapatkan pahala dari Allah SWT, Aamiin ya rabbal' alamin.

UIN SUSKA RIAU

Pekanbaru, 17 November 2025
Hormat penulis

Yoga Pratama
NIM.12070116500



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

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	14
1.3 Tujuan Penelitian	15
1.4 Manfaat Penelitian	16
1.5 Sistematika Penulisan.....	16
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	18
2.1 Kinerja.....	18
2.1.1 Definisi Kinerja	19
2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	20
2.1.3 Indikator Kinerja	20
2.1.4 Penilaian Kinerja Karyawan	21
2.1.5 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan Manfaat.....	22
2.2 Motivasi Kerja.....	23
2.2.1 Definisi Motivasi.....	23
2.2.2 Teori Motivasi	24
2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	25
2.2.4 Indikator Motivasi Kerja	26
2.3 Lingkungan Kerja.....	27
2.3.1 Definisi Lingkungan Kerja.....	27
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja ...	28

**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 Lingkungan Kerja	28
2.3.4 Tujuan Lingkungan Kerja	29
2.4 Disiplin Kerja	30
2.4.1 Definisi Disiplin Kerja	30
2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	31
2.4.3 Jenis Disiplin Kerja	32
2.4.4 Indikator Disiplin Kerja	33
2.5 Pengaruh Antar Variabel.....	34
2.5.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..	34
2.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ..	35
2.5.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ...	36
2.5.4 Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ..	37
2.6 Pandangan Islam Terhadap Kinerja	37
2.7 Pandangan Islam Terhadap Motivasi Kerja	38
2.8 Pandangan Islam Terhadap Lingkungan Kerja	39
2.9 Pandangan Islam Terhadap Disiplin Kerja	40
2.10 Penelitian Terdahulu	41
2.11 Kerangka Pemikiran.....	43
2.12 Definisi Konsep Operasional Variabel.....	45
2.13 Hipotesis.....	46
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	50
3.1 Latar dan Waktu Penelitian	50
3.2 Jenis dan Sumber Data Penelitian	50
3.2.1 Data Primer	50
3.2.2 Data Sekunder	50
3.3 Populasi dan Sampel	50
3.3.1 Populasi	50
3.3.2 Sampel.....	51
3.4 Teknik Pengumpulan Data	52

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.5 Teknik Analisis Data.....	52
3.5.1 Deskriptif Kuantitatif	52
3.5.2 Uji Kualitas Data.....	53
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	59
4.1 Sejarah Koperasi Produsen KUD Tiga Koto Desa Sibiruang Koperasi Desa Sibi uang Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar	59
4.2 Status Buruh Kebun Kemitraan Koperasi Unit Desa Tiga Koto Desa Sibiruang	62
BAB V HASIL PENELITIAN	65
5.1 Karakteristik Responden	65
5.1.1 Jenis Kelamin	65
5.1.2 Responden Berdasarkan Umur.....	65
5.1.3 Responden Berdasarkan Pendidikan	66
5.1.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja	67
5.2 Deskripsi Variabel.....	67
5.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	67
5.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja.....	69
5.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja	71
5.2.4 Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja	72
5.3 Uji Kualitas Instrumen Penelitian	74
5.3.1 Uji Validitas	74
5.3.2 Uji Reliabilitas	75
5.4 Uji Asumsi Klasik	76
5.4.1 Uji Normalitas	76
5.4.2 Uji Multikolinieritas	77
5.4.3 Uji Autokorelasi	78
5.4.4 Uji Heteroskesdastisitas	79
5.5 Analisis Data Penelitian	80
5.5.1 Regresi Linier Berganda	80

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

5.5.2 Uji Secara Parsial (Uji T)	81
5.5.3 Uji Secara Simultan (Uji F).....	83
5.5.4 Koefisien Determinasi.....	84
5.6 Pembahasan	85
5.6.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ...	85
5.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	87
5.6.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ...	88
5.6.4 Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	89
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	90
6.1 Kesimpulan	90
6.2 Saran.....	91
DAFTAR PUSTAKA	93
LAMPIRAN.....	97
DOKUMENTASI	113

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.

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

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1: Standar Nilai Kinerja Karyawan Pada Koperasi Produsen KUD Tiga Koto Desa Sibiruang.	6
Tabel 1.2: Data Penilaian Kinerja Karyawan Pada Koperasi Produsen KUD Tiga Koto Desa Sibiruang 2019-2023.	7
Tabel 1.3: Data Simpan Pinjam Koperasi Produsen KUD Tiga Koto Desa Sibiruang.	8
Tabel 1.4: Lingkungan Kerja Karyawan Pada Koperasi Produsen KUD Tiga Koto Desa Sibiruang Tahun 2019-2023	11
Tabel 1.5: Tingkat Kehadiran Karyawan Koperasi Produsen KUD Tiga Koto Desa Sibiruang 2019-2023.....	13
Tabel 2.1: Penelitian Terdahulu	41
Tabel 2.2: Indikator Variabel	45
Tabel 5.1: Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	65
Tabel 5.2: Jumlah Responden Berdasarkan Usia Responden	65
Tabel 5.3: Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	66
Tabel 5.4: Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja	67
Tabel 5.5: Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Kinerja Karyawan.....	67
Tabel 5.6: Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Motivasi Kerja	69
Tabel 5.7: Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Lingkungan Kerja	71
Tabel 5.8: Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Disiplin Kerja	72
Tabel 5.9: Uji Validitas Angket.....	74
Tabel 5.10: Uji Reliabilitas.....	76
Tabel 5.11: Uji Multikolinieritas.....	78
Tabel 5.12: Uji Autokorelasi	79
Tabel 5.13: Analisis Regresi Berganda	80
Tabel 5.14: Uji Hipotesis Parsial	82
Tabel 5.15: Uji F Hitung	84
Tabel 5.16: Koefisien Determinasi	84

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1: Grafik Funding dan Lending Koperasi Produsen KUD Tiga Koto Dersa Sibirurang 2021-2023	5
Gambar 3.1: Kerangka Pemikiran	45
Gambar 4.1: Struktur Organisasi Koperasi Produsen KUD Tiga Koto ...	64
Gambar 5.1: Uji Normalitas P-P Plots	77
Gambar 5.2: Uji Heteroskesdastisitas.....	80



UIN SUSKA RIAU

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1: Kuesioner Penelitian.....	98
Lampiran 2: Tabulasi Tanggapan Responden.....	103
Lampiran 3: Tabulasi Kinerja Karyawan	105
Lampiran 4: Tabulasi Motivasi Kerja	107
Lampiran 5: Tabulasi Lingkungsn Kerja	109
Lampiran 6: Tabulasi Disiplin Kerja.....	111

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Motivasi dalam pekerjaan, kondisi tempat bekerja, dan tingkat disiplin memiliki dampak yang signifikan terhadap performa karyawan. Motivasi yang tinggi juga dapat merubah cara karyawan dalam bekerja dengan lebih semangat. Motivasi juga dapat dipahami sebagai berbagai bentuk dukungan atau semangat yang diberikan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan antusias tanpa ada batasan. Adanya motivasi itu juga sangat penting karena ia dapat memicu perilaku manusia untuk berupaya lebih dalam dan bersemangat demi mencapai hasil yang optimal. Kinerja karyawan akan semakin meningkat seiring dengan bertambahnya tingkat motivasi yang telah mereka terima. (Novitasari, 2020).

Lingkungan kerja yang kondusif memegang peranan penting dalam meningkatkan performa karyawan. Kondisi tempat kerja memiliki pengaruh yang sangat vital terhadap tingkat kedisiplinan karyawan. Menurut Mantovani (2020), lingkungan kerja mencakup segala aspek yang mengelilingi pekerja dan berpotensi memengaruhi cara mereka melaksanakan tugas-tugas yang telah ditetapkan perusahaan. Lingkungan kerja yang baik mampu mendorong semangat dan kenyamanan karyawan, sehingga mereka dapat bekerja secara optimal.

Disiplin kerja juga merupakan faktor utama dalam dunia kerja. Magefira (2020) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kritis yang diperlukan dalam setiap jenis pekerjaan, dengan tujuan memperbaiki pelaksanaan kerja demi meningkatkan kinerja. Tingkat disiplin yang baik berimplikasi positif terhadap

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.

pencapaian tujuan perusahaan, karena disiplin membantu memastikan setiap tugas dilaksanakan sesuai prosedur, tepat waktu, dan dengan kualitas yang terjaga.

Lingkungan kerja yang kondusif juga berperan dalam meningkatkan performa karyawan. Kondisi tempat kerja memiliki peranan yang sangat vital dalam meningkatkan tingkat disiplin karyawan. Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang mengelilingi pekerja dan berpotensi memengaruhi cara mereka mengerjakan tugas-tugas yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Mantovani, 2020).

Tingkat disiplin dalam pekerjaan merupakan faktor pokok dalam dunia kerja. Disiplin yang baik dalam melakukan pekerjaan akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah sikap kritis yang diperlukan dalam setiap jenis pekerjaan dengan tujuan akhir untuk memperbaiki pelaksanaan demi meningkatkan kinerja, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai (Magefira, 2020).

Dalam era globalisasi, persaingan bisnis berlangsung sangat ketat, sehingga organisasi dituntut bekerja secara serius untuk mempertahankan keunggulan kompetitif. Perusahaan memanfaatkan berbagai faktor produksi seperti sumber daya alam, modal, teknologi, keterampilan, dan keahlian tenaga kerja untuk mencapai tujuan mereka. Di antara faktor-faktor tersebut, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan krusial. SDM merupakan aset terpenting bagi perusahaan yang dapat memberikan keunggulan kompetitif dari segi efektivitas, efisiensi, dan fleksibilitas. Kinerja optimal yang dihasilkan SDM mencerminkan mutu dan daya saing perusahaan secara keseluruhan.

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.

Lingkungan kerja merupakan situasi serta budaya yang dialami di tempat profesi. Lingkungan ini mencakup seluruh aspek fisik, contohnya desain kantor dan alat yang dipakai, serta elemen yang tidak berwujud seperti kultur perusahaan, interaksi antar karyawan serta manajemen. Lingkungan kerja dianggap sebagai segala sesuatu yang mengelilingi karyawan dan memengaruhi cara mereka untuk menjalani tugas dan pekerjaannya. Dalam konteks ini, lingkungan kerja yang baik adalah gabungan dari kebijakan, kultur kantor, dan sikap individu dalam organisasi, yang membentuk suasana positif. Hal ini memungkinkan karyawan untuk berkembang secara profesional, merasa dihargai, mendapatkan dukungan, serta merasa aman saat melaksanakan pekerjaan mereka. Dari segi fasilitas, lingkungan kerja harus optimal dan lengkap termasuk meja, kursi, tempat yang bersih dan sehat, sirkulasi udara yang baik, serta pencahayaan yang memadai. Meskipun demikian, tantangan kecil muncul dari kebisingan di sekitar lingkungan kerja, karena lokasi kantornya berada di daerah pemukiman dan mengakibatkan suara kendaraan dan berbagai bunyi lain yang mungkin mengganggu.

Disiplin merupakan aturan yang hadir di tepat waktu dan berpenampilan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, mencerminkan kepatuhan terhadap regulasi di lingkungan kerja. Ketaatan kita terhadap norma perusahaan menjadi cerminan kedisiplinan kita dalam bekerja serta kepada atasan. Namun, terdapat tantangan berkaitan dengan disiplin kerja, dimana sejumlah karyawan yang sering kali datang terlambat tiba di tempat kerja akibat berbagai alasan ataupun kesibukan. Masalah lain juga muncul saat karyawan meninggalkan tempat kerja

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.

sebelum waktu yang seharusnya, menunjukkan bahwa penerapan disiplin dalam bekerja masih belum ketat atau banyak karyawan yang melanggar norma yang berlaku di perusahaan. Lebih jauh, sikap disiplin ini mencakup kepatuhan terhadap tanggung jawab, konsistensi, serta pengendalian diri.

Peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting karena dapat mempengaruhi kinerja dan juga menunjukkan tingkat efisiensi kerja semua karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil dari kualitas yang diraih pada saat mereka melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan kepada mereka. (Nugroho, 2018).

Masalah yang berkaitan dengan kinerja adalah isu signifikan bagi perusahaan, terutama ketika berhadapan dengan persaingan yang semakin ketat. Di era globalisasi ini, untuk meningkatkan kinerja perusahaan tidak hanya bergantung pada kerja keras, tetapi juga perlu menerapkan kerja yang lebih cerdas.

Perusahaan senantiasa berusaha untuk meningkatkan performa semua pegawainya dalam rangka memperbaiki produktivitas tim. Faktor-faktor seperti motivasi kerja, suasana tempat kerja, dan kedisiplinan di dalam menjalankan tugas merupakan hal-hal yang perlu diperhatikan, sama halnya dengan performa karyawan pada saat ini di Koperasi Produsen KUD Tiga Koto yang terletak di Desa Siburuang Kabupaten Kampar.

Koperasi juga berfungsi sebagai elemen dalam struktur ekonomi yang menunjukkan bahwa dalam aktivitasnya koperasi berkontribusi untuk mencapai kesejahteraan ekonomi, baik bagi anggotanya maupun untuk masyarakat sekitar.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

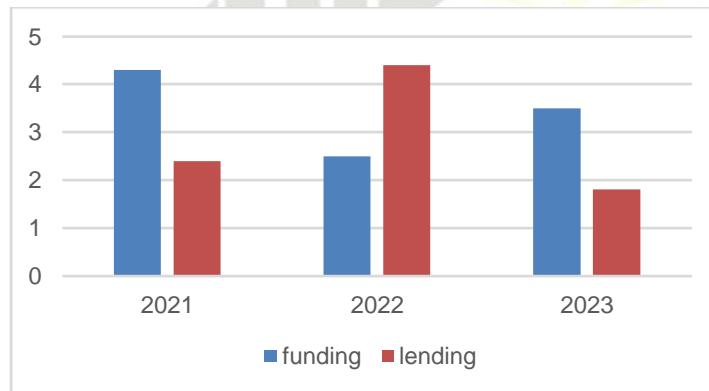
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- 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.

Pengumpulan dan penyaluran dana dari tahun ke tahun di koperasi ini dapat dilihat melalui data pendanaan dan pinjamannya. Pendanaan adalah proses pengumpulan dana Koperasi Produsen KUD Tiga Koto dari Desa Sibiruang dan pinjaman adalah penyampaian dana dari Koperasi KUD Tiga Koto di Desa Sibiruang. Berikut ini adalah informasi mengenai pendanaan dan pinjaman Koperasi KUD Tiga Koto Desa Sibiruang selama tiga tahun terakhir dapat dilihat pada grafik berikut :

Gambar 1.1

Grafik Funding dan Lending Koperasi Produsen KUD Tiga Koto Desa Sibirung 2021-2023



Sumber: data dari Koperasi Produsen KUD Tiga Koto Desa Sibirung

Berdasarkan grafik diatas, diketahui bahwa performa pendanaan dan peminjaman di Koperasi Produsen KUD Tiga Koto Desa Sibiruang yang menunjukkan fluktuasi selama tiga tahun terakhir.

Koperasi Produsen KUD Tiga Koto Desa Sibiruang didirikan pada tanggal 25 Oktober 1996 dengan akta pendirian sesuai dengan Keputusan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia Nomor: 543/BH/PAD. KWR.4/5.1/X/1996 yang dikeluarkan oleh Kepala Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Kabupaten Kampar. Namun, pada saat itu, koperasi ini belum

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.

jug mengalami perkembangan yang signifikan. Aktivitas yang dijalankan oleh Koperasi KUD Tiga Koto Desa Sibiruang mencakup simpan pinjam, program KKPA, distribusi pupuk bersubsidi, dan usaha warung serba guna.

Untuk meningkatkan kualitas hasil yang diperoleh suatu perusahaan, kinerja karyawan juga perlu ditingkatkan. Kinerja adalah tanggung jawab karyawan yang tercermin dalam hasil kerja yang sesuai dengan target kualitas dan kuantitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Maria, 2019). Organisasi ini sangat memerlukan kinerja yang baik agar dapat bersaing dengan organisasi lain, sehingga diakui oleh perusahaan lain bahwa organisasi tersebut memiliki standar kinerja yang tinggi.

Berikut bisa dilihat pada tabel standar penilaian kinerja karyawan pada Koperasi Produsen KUD Tiga Koto Desa Sibiruang sebagai berikut :

Tabel 1.1 Standar Nilai Kinerja Karyawann Pada Koperasi Produsen KUD Tiga Koto Desa Sibiruang

No	Nilai %	Keterangan
1	<50	Buruk
2	51-60	Kurang
3	61-75	Cukup
4	76-90	Baik
5	>91	Sangat Baik

Sumber : Data Kinerja Karyawan Koperasi Produsen KUD Tiga Koto Desa Sibiruang 2024

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, maka dapat diketahui bahwa Koperasi Produsen KUD Tiga Koto di Desa Sibiruang melakukan evaluasi terhadap performa karyawan mereka yang memungkinkan mereka untuk menilai hasil kinerja tahunan yang dihasilkan oleh setiap individu. Dengan demikian, mereka juga dapat menganalisis aspek-aspek mana saja yang berdampak pada penurunan

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.

atau peningkatan performa karyawan.

Pada masa sekarang, setiap organisasi juga diharapkan untuk selalu berusaha meningkatkan hasil kerjanya, oleh karena itu Koperasi Produsen KUD Tiga Koto Desa Sibiruang yang aktif berusaha untuk mengoptimalkan kualitas kinerjanya. Dalam penelitian ini, peneliti akan fokus pada penilaian pencapaian performa karyawan. Berdasarkan informasi yang telah diperoleh, peneliti telah menemukan bahwa performa Koperasi Produsen KUD Tiga Koto Desa Sibiruang telah mengalami penurunan pada tahun 2019 hingga 2023. Hal ini menunjukkan adanya kinerja yang kurang baik dari karyawan yang dapat dikaji melalui data dalam tabel berikut :

Tabel 1.2 Data Penilaian Kinerja Karyawan Pada Koperasi Produsen KUD Tiga Koto Desa Sibiruang 2019-2023

No	Tahun	Disiplin (Karyawan)	Inisiatif (Karyawan)	Kerjasama (Karyawan)	Komunikasi (Karyawan)	Kualitas Kerja (Karyawan)	Rata-rata Nilai (%)
1	2019	85	85	84	90	91	87%
2	2020	90	83	90	90	90	88,6%
3	2021	93	90	95	88	85	90,2%
4	2022	88	80	83	85	85	84,2%
5	2023	83	79	79	79	80	80%

Sumber : Koperasi Produsen KUD Tiga Koto Desa Sibiruang Tahun 2024

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, dapat dijelaskan bahwa telah terjadi fluktuasi atau naik turunnya kinerja karyawan pada Koperasi Produsen KUD Tiga Koto Desa Sibiruang. Pada tahun 2019 rata-rata nilai kinerjanya adalah 87% dan terus mengalami peningkatan pada tahun 2020-2021 masing-masing sebesar 88,6% dan 90,2%. Namun pada tahun 2022 telah mengalami

- 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.

penurunan yaitu sebesar 84,2% dan pada tahun 2023 terjadi penurunan sebesar 80%, dan penurunan ini juga masih bisa dibilang tidak terlalu drastis dan masih bisa diperbaiki kinerja karyawannya. Tabel diatas 1.2 dapat diketahui bahwa data yang diperolehkan paling tinggi terdapat pada tahun 2021 sebesar 90,2%. Terjadinya penurunan pada tahun 2023 sebesar 80%, karena karyawan belum secara maksimal menjalankan tugas, fungsinya dan belum memberikan pelayanan yang maksimal bagi pelanggannya.

Kinerja karyawan pada Koperasi Produsen KUD Tiga Koto Desa Sibiruang dari 5 tahun terakhir rata-rata berada pada tingkat yang baik. Maka perusahaan harus dapat terus meningkatkan kinerja karyawan ditingkat yang ada berada dibawah baik dan terus mempertahankan kinerja yang baik agar tidak mengalami penurunan. Kemudian dapat dilihat pada data simpan pinjam uang tahun terakhir Koperasi Produsen KUD Tiga Koto Desa Sibiruang sebagai berikut :

Tabel 1.3 Data Simpan Pinjam Koperasi Produsen KUD Tiga Koto Desa Sibiruang

Tahun	Simpan	Pinjam
2022	40 %	60%
2023	50%	50%
2024	30%	70%

Sumber: Data Olahan Koperasi Produsen KUD Tiga Koto Desa Sibiruang

Berdasarkan tabel 1.3 diatas, diketahui bahwa informasi mengenai simpan pinjam di Koperasi Produsen KUD Tiga Koto Desa Sibiruang pada tiga tahun terakhir menunjukkan data simpan pinjam yang menurun pada simpanan,

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

sementara angka pinjaman yang mengalami fluktuasi. Koperasi Produsen KUD Tiga Koto Desa Sibiruang telah menghadapi masalah terkait kinerja karyawan. Penurunan kinerja dalam dua tahun terakhir ini yang disebabkan oleh faktor-faktor seperti motivasi kerja, disiplin dalam bekerja, serta kondisi lingkungan kerja yang ada.

Selain kinerja karyawan, motivasi kerja juga berperan sebagai salah satu elemen yang telah memengaruhi fluktuasi tingkat kerja karyawan, sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya. Dalam kehidupan sehari-hari, motivasi dapat dipahami sebagai proses memberikan dukungan atau semangat kepada karyawan sehingga mereka dapat bekerja dengan antusias tanpa batasan. Motivasi menjadi sangat penting karena ia adalah pendorong yang mendorong perilaku manusia untuk bekerja dengan giat dan bersemangat demi meraih hasil yang baik. Motivasi berasal dari penggerak atau dorongan. Oleh sebab itu, istilah "Motivasi" merujuk pada kondisi yang dapat mendorong seseorang untuk mengambil tindakan atau melakukan kegiatan tertentu. (Bangun, 2018).

Berikut adalah hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 25 Oktober 2024 dengan seorang pegawai di Koperasi Produsen KUD Tiga Koto Desa Sibiruang. Dalam wawancara tersebut terungkap bahwa semangat kerja karyawan saat ini mengalami fluktuasi, disebabkan oleh kurangnya motivasi dalam kinerja yang dipicu oleh rendahnya profesionalisme antar pegawai, komunikasi yang tidak efektif antar mereka, dan yang perasaan diabaikan. Oleh karena itu, penting untuk memperkuat motivasi kerja pegawai di Koperasi Produsen KUD Tiga Koto Desa Sibiruang secara maksimal. Adapun beberapa faktor yang dapat

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.

meningkatkan motivasi kinerja pegawai antara lain :

Faktor Internal, yaitu keinginan untuk hidup yang secara layak, hasrat untuk memiliki, mendapatkan penghargaan, pengakuan, dan kekuasaan.

Faktor Eksternal yang mencakup kondisi di tempat kerja, kompensasi yang cukup, pengawasan yang baik, jaminan pekerjaan, status, tanggung jawab, serta aturan yang fleksibel.

Apabila faktor-faktor tersebut berhasil dipenuhi, kemungkinan motivasi dan semangat kerja pegawai akan meningkat secara signifikan. Jika motivasi kerja sudah diperoleh, maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Ketika motivasi kerja telah teratasi, kinerja pun akan mengalami perbaikan, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja Pegawai adalah lingkungan kerja itu sendiri menurut (Sutrisno, 2016).

4. Perusahaan juga perlu menciptakan kondisi kerja yang layak seperti ruang fisik (desain yang nyaman, kebersihan area, ventilasi yang optimal, pilihan warna, pencahayaan yang memadai) dan juga aspek non fisik (iklim kerja antara karyawan, interaksi antara pegawai dan atasan, serta fasilitas ibadah). Dengan terciptanya kondisi kerja yang positif, karyawan akan terdorong dan termotivasi untuk melaksanakan tugas dan juga tanggung jawab demi kepentingan perusahaan.

Pentingnya penyediaan ruang fisik diakui oleh manajemen sebuah perusahaan yang secara terus-menerus berusaha menciptakan tempat kerja fisik melalui pengaturan alat yang digunakan oleh pekerja lapangan, seperti penataan

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.

mesin, kendaraan pengangkut TBS, dan perhatian pada penggunaan alat pelindung diri yang dilakukan dengan cara yang optimal, sehat, dan nyaman. Sementara itu, lingkungan kerja non-fisik juga merupakan area yang tidak bisa diabaikan. Berdasarkan (Nitisemito, 2001) perusahaan seharusnya menciptakan suasana yang mendukung kolaborasi antara pimpinan, bawahan, dan rekan sejajar, di mana kondisi yang diinginkan adalah terciptanya suasana kekeluargaan, komunikasi efektif, serta kemampuan mengendalikan diri.

Karyawan akan merasa lebih nyaman dan puas ditempat kerja jika di dalam perusahaan, hubungan antarpegawai, kepemimpinan, dan aliran udara semuanya menjadi elemen yang positif. Lingkungan kerja mencakup semua elemen di sekitar pekerja yang berpotensi memberikan dampak pada kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Mantovani, 2020).

Tabel 1.4 Lingkungan Kerja Karyawan Pada Koperasi Produsen KUD Tiga Koto Desa Sibiruang Tahun 2019-2023

Indikator	Tahun					Jumlah Lingkungan Kerja Karyawan	Kategori
	2019	2020	2021	2022	2023		
Penerangan	10	10	20	30	20	80%	Baik
Suhu Udara	20	20	10	10	20	80%	Baik
Shara Bising	10	10	10	10	10	50%	Tidak Baik
Jalan Raya	10	10	10	20	30	80%	Baik
Ruang Gerak Yang Diperlukan	10	10	20	10	20	70%	Cukup Baik
Kemampuan Bekerja	10	10	20	10	10	60%	Cukup Baik
Hubungan Antar Pegawai	20	10	10	20	20	80%	Baik

Sumber : Data lingkungan Kerja Karyawan Koperasi Produsen KUD Tiga Koto

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.

Desa Sibiruang 2019-2023

Berdasarkan pada tabel 1.4 diatas, diketahui bahwa selama lima tahun terakhir, performa lingkungan kerja karyawan di Koperasi Produsen KUD Tiga Koto Desa Sibiruang berkisar antara 50% sampai 80%. Hal ini juga menunjukkan bahwa keadaan lingkungan kerja karyawan sudah berada dalam kategori baik.

Selanjutnya, disiplin merupakan salah satu aspek krusial dari pengelolaan sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kedisiplinan dalam bekerja juga menjadi elemen lain yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan selain situasi kerja yang ada. Rasa hormat yang dimiliki oleh karyawan memungkinkan mereka secara sukarela mematuhi aturan dan regulasi perusahaan, yang dikenal sebagai disiplin (Sutrisno, 2009). Ardana, Mujiati, dan Utama (2012) mengartikan disiplin kerja sebagai sebuah sikap yang menunjukkan penghormatan, penghargaan, kepatuhan, dan ketiaatan terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang bersifat tidak tertulis. Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi operasional SDM yang paling penting, karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi yang dapat diraih, tanpa adanya disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang maksimal (Sinalemba, 2011).

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.

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

Kedisiplinan pada Koperasi Produsen KUD Tiga Koto Desa Sibiruang

dapat ketahui pada tabel dari 5 tahun terakhir sebagai berikut :

Tabel 1.5 Tingkat Kehadiran Karyawan Koperasi Produsen KUD Tiga Koto Desa Sibiruang 2019-2023

NO	Tahun	Jumlah Karyawan	Izin (Orang)	Absesi			Jumlah Absensi Pertahun (Orang)
				Alpa (Orang)	Sakit (Orang)	Cuti (Orang)	
1	2019	35	10	4	2	1	17
2	2020	39	8	3	4	3	18
3	2021	38	7	3	8	3	23
4	2022	38	11	4	2	2	19
5	2023	40	9	5	3	4	21
		Jumlah	45	19	19	14	98

Sumber : Koperasi Produsen KUD Tiga Koto Desa Sibiruang 2019-2023

Berdasarkan tabel 1.5 diatas, diketahui bahwa disiplin kerja pegawai di Koperasi Produsen KUD Tiga Koto Desa Sibiruang selama lima tahun terakhir mengalami penurunan, dari meningkatnya angka absensi pegawai. Dengan demikian, perusahaan sebaiknya menerapkan hukuman pada pegawai yang melanggar ketentuan untuk meningkatkan kesadaran mereka dalam mematuhi aturan yang telah ditetapkan oleh Koperasi Produsen KUD Tiga Koto Desa Sibiruang. Bagi mereka yang melakukan pelanggaran terhadap disiplin kerja, akan diberikan peringatan lisan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti dapat dilihat bahwa obverasi Koperasi Produsen KUD Tiga Koto Desa Sibiruang menunjukkan hal yang belum memuaskan, diketahui terdapat masalah yang ditemukan yaitu : 1) Kurangnya motivasi dalam kinerja yang dipicu oleh rendahnya profesionalisme antar pegawai, komunikasi yang tidak efektif antar mereka serta perasaan yang

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

diabaikan. 2) Lingkungan kerja yang lokasi kantornya berada didaerah pemukiman dan mengakibatkan suara kendaraan berbagai bunyi yang mungkin menganggu. 3) Disiplin kerja yang terdapat beberapa karyawan sering kali datang terlambat tiba di tempat kerja dengan berbagai alasan ataupun kesibukkan.

Jadi dapat diketahui bahwa kinerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja karyawan Koperasi Produsen KUD Tiga Koto Desa Sibiruang masih naik turun dan belum menetap. Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Produsen KUD Tiga Koto Desa Sibiruang Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi Kerja Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Produsen KUD Tiga Koto Desa Sibiruang Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar ?
2. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Produsen KUD Tiga Koto Desa Sibiruang Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar ?
3. Apakah Disiplin Kerja Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Produsen KUD Tiga Koto Desa Sibiruang Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar ?

- © Hak Cipta milik UIN Suska Riau
4. Apakah Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Beperngaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Produsen KUD Tiga Koto Desa Sibiruang Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Produsen KUD Tiga Koto Desa Sibiruang Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Produsen KUD Tiga Koto Desa Sibiruang Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Produsen KUD Tiga Koto Desa Sibiruang Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Produsen KUD Tiga Koto Desa Sibiruang Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar.

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

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dari hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini memberikan manfaat bagi penulis untuk menambah wawasan dan pemahaman sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan dalam menghadapi dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi serta dapat dijadikan tolak ukur dalam meningkatkan kinerja perusahaan yang lebih baik lagi untuk dimasa yang akan datang.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam melakukan penelitian yang sama dimasa akan datang.

1.5 Sistematika Penulisan

Adapun rencana sistematika penulisan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

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

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

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang teori-teori dan pendapat para ahli yang berhubungan dengan penelitian

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang lokasi dan waktu penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel, serta metode analisis data yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Menjelaskan sejarah dan Status Buruh Kemitraan Koperasi Produsen KUD Tiga Koto Desa Sibiruang Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan mengenai hasil dan pembahasan dari peneliti.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan kesimpulan dalam pembahasan dan saran atau rekomendasi di masa yang akan datang dalam permasalahan yang ada pada penelitian.

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.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja

Keberhasilan dalam suatu perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Kinerja merujuk pada tingkat efektivitas dan efisiensi yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka dalam organisasi atau perusahaan selama periode tertentu. Anwar Prabu Mangkunegara dalam (Ganyang, 2018), Kinerja adalah hasil pekerjaan yang diperoleh, baik dari segi mutu maupun jumlah, yang dicapai oleh seorang pegawai saat melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya. Sementara itu, Mangkunegara dalam (Nurdin et al., 2023), Kinerja karyawan diartikan sebagai hasil kerja yang memiliki kualitas dan kuantitas tertentu, yang dilakukan oleh seorang karyawan berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang telah ditentukan sebelumnya Fattah (2017) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil (output) dari pekerjaan yang dilaksanakan dalam sebuah organisasi atau lembaga.

Middle Theory dalam penelitian ini membahas Manajemen Sumber Daya Manusia, sebuah frasa besar tentang bagaimana perusahaan mengelola dan bekerja dengan orang-orang yang bekerja di sana. Menurut Hasibuan (seorang peneliti), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu sekaligus seni yang membantu mengelola hubungan antara karyawan dan perusahaan agar setiap orang dapat memberikan yang terbaik dan mencapai tujuan mereka. Pakar lain, Dessler, mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia terutama berkaitan

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 aspek "manusia" seperti aturan dan tindakan yang digunakan untuk merekrut, melatih, memilih, memberi penghargaan, dan memeriksa kinerja karyawan.

2.1.1 Definisi Kinerja

Mangkuneraga (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah seberapa baik seorang pekerja melakukan pekerjaannya berdasarkan apa yang seharusnya mereka lakukan. Jika pekerjaan mereka lebih baik daripada standar yang berlaku, kinerja tersebut akan dianggap sangat baik.

Afandi (2018) mengatakan bahwa kinerja berkaitan dengan tiga yaitu bagaimana Anda berpikir dan merasa (sikap), apa yang Anda kuasai (kemampuan), dan apa yang Anda lakukan (prestasi). Kinerja berarti seberapa baik seseorang atau tim yang telah melakukan pekerjaan mereka di perusahaan atau organisasi, berdasarkan tanggung jawab serta kemampuan mereka.

Kinerja adalah seberapa baik seseorang melakukan pekerjaannya yang berdasarkan kemampuan, pengalaman, kejujuran, dan ketepatan waktu (Hasibuan, 2016). Untuk membantu karyawan memberikan kinerja terbaik perusahaan juga harus memperhatikan setiap kebutuhan dan keinginan karyawan.

Dari berbagai definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai pegawai sesuai dengan tanggung jawab dan juga tugas yang telah diberikan berdasarkan kesungguhan, pengalaman, dan ketepatan waktu.

2.1.2**Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut (Afandi, 2018) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

- a. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
- b. Taraf pengertian dan penerimaan dan seseorang seseorang atas tugas yang diberikan padanya.
- c. Tingkat motivasi pekerja, yaitu daya energi yang mendorong mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
- d. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai
- e. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
- f. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.
- g. Keterampilan yaitu perilaku pemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan karyawan dalam bekerja.
- h. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat dibuat oleh perusahaan agar semua agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

2.1.3 Indikator Kinerja

Adapun indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu Menururt (Nuraini, 2013) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja adalah akurasi, ketelitian dan bisa diterima atas pekerjaan yang dilakukan.
2. Produktivitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.

- 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.

3. Pengetahuan pekerjaan adalah keterampilan dan informasi praktis/teknis yang digunakan pada pekerjaan.
4. Kehadiran adalah sejauh mana karyawan yang tepat waktu, mengamati periode istirahat/makan yang ditentukan dan catatan kehadiran keseluruhan.
5. Kemandirian adalah adalih sejauh mana pekerjaan yang dilakukan dengan atau tanpa pengawasan.

2.14 Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja ini tidak menguntungkan karena terdapat karyawan yang berkinerja buruk, situasi ini menyebabkan manajer merasa terjebak. Di satu sisi, manajer merasa tidak nyaman saat harus menilai dan menegur karyawan yang menunjukkan kinerja yang buruk.

Berdasarkan Slamet (2007) penilaian kinerja proses evaluasi mengukur seberapa efektif seorang pekerja dalam melakukan tugasnya dibandingkan dengan standar tertentu, kemudian berkomunikasi dengan para pekerja. Dapat diungkapkan pula bahwa penilaian kinerja merupakan proses untuk menilai seberapa baik pegawai melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar perusahaan, kemudian atasan menyampaikan hasil evaluasi ini kepada pegawai.

Pada umumnya, sistem kinerja berfungsi sebagai sarana untuk mengatur perlaku setiap pegawai, serta dalam pengambilan keputusan mengenai kenaikan gaji, bonus, promosi, dan penempatan pegawai yang bersangkutan. Penilaian kinerja seharusnya tidak hanya menilai kinerja karyawan saja, tetapi juga meningkatkan dan mendorong karyawan. Sebaliknya, karyawan yang dinilai juga perlu memahami area prestasi yang dievaluasi dan diberikan kesempatan untuk

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.

menilai diri mereka sendiri. Data yang diperoleh manajer mengenai seberapa baik karyawan dalam berkinerja bisa terdiri dari berbagai jenis, yaitu informasi berdasarkan karakteristik, informasi yang didasarkan pada perilaku, dan informasi yang berfokus pada hasil (Mathis dan Jackson, 2002).

- Informasi berdasarkan ciri-ciri
- Informasi berdasarkan tingkah laku
- Informasi berdasarkan hasil

2.15 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Adapun manfaat penilaian kinerja (Slamet, 2007) adalah sebagai berikut :

- Mengelola operasi organisasi secara efektif dan juga efisien dalam melalui pemotivasi pekerja secara maksimum.
- Dapat Membentuk pengambilan keputusan dengan pekerja pekerja promosi, transfer, dan pemberhentian.
- Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, pengembangan pekerja, menyediakan kriteria seleksi dan juga evaluasi program pelatihan pekerja.
- Menyediakan umpan balik bagi setiap pekerja mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
- Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja pegawai digunakan oleh manajemen untuk mengelola fungsi organisasi, mendukung pengambilan keputusan, mengenali kebutuhan pelatihan dan pengembangan, memberikan umpan balik, serta sebagai dasar untuk distribusi penghargaan.

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 Motivasi Kerja

Motivasi kerja berasal dari kata lain *Movera* yaitu dorongan atau menggerakan. Kata *Movera* dan Bahasa Inggris sering disamakan dengan *Motivation* yang berarti pemberian motif atau hal yang menimbulkan dorongan.

2.2.1 Definisi Motivasi

Menurut (Hasibuan, 2003) Motivasi kerja adalah yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut (Rabbins, 2007) Motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya langsung upaya individu kearah pencapaian sasaran.

Menurut (Handoko, 2008) Motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu supaya dapat mencapai tujuan dengan hasil yang optimal. Teori motivasi (Hierarki Kebutuhan Maslow) dalam sinambela (Sinambela, 2017) menyebutkan hierarki kebutuhan manusia. Teori 5 kebutuhan Hierarki Maslow adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini juga merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut sebagai kebutuhan yang paling dasar.
2. Kebutuhan rasa nyaman, yaitu kebutuhan akan perlindungan diri dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.

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. Kebutuhan untuk rasa memiliki (Sosial), yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan menggunakan skill dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, gagasan, dan kritik terhadap sesuatu.

2.2.2 Teori Motivasi

Krant dan Korman (1991 dalam Kuria, 2013) menyebutkan bahwa motivasi memiliki dua jenis. Dorongan untuk mengembangkan diri dan membuat keputusan yang tepat untuk memenuhi kebutuhan pribadi seseorang yang terlibat dalam aktivitas yang dapat mendorong perkembangan diri, berusaha mencapai tingkat efisiensi yang lebih tinggi dan berjuang untuk tujuan secara adil, meningkatkan diri sendiri dan orang lain.

Salah satu teori motivasi yang paling populer adalah teori Hierarki kebutuhan yang diajukan oleh psikolog Abraham Maslow. Maslow juga mengamati kebutuhan manusia dalam bentuk hierarki dari yang terendah sampai yang tertinggi, dan menyimpulkan bahwa satu kelompok kebutuhan terpuaskan, kebutuhan tersebut tidak lagi berfungsi sebagai pendorong.

Penerapan Teori Maslow pada konteks kerja pertama adalah memenuhi kebutuhan dasar untuk mempertahankan kehidupan manusia seperti makanan, tempat tinggal, dan pakaian. Pengambilan kebutuhan dasar ini juga

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

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

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

mengakibatkan banyak ketegangan bagi karyawan dan juga memicu ketidakpastian kerja yang pada akhirnya menghasilkan kinerja pekerjaan yang buruk.

Kedua, kebutuhan keamanan atau keselamatan adalah kebutuhan untuk bebas dari bahaya fisik, ketakutan kehilangan pekerjaan, properti, tempat tinggal, dan lainnya. Kebutuhan akan lingkungan yang stabil yang bebas dari ancaman. Perusahaan juga harus memastikan perlindungan dan keamanan bagi karyawan mereka diseluruh negara agar dapat memastikan bahwa kebutuhan dasar ini dapat terpenuhi kinerja karyawan yang baik.

Ketiga, kebutuhan akan penerimaan muncul karena manusia adalah makhluk sosial yang membutuhkan pengakuan dari orang lain.

Keempat, Maslow menilai bahwa kebutuhan memiliki nilai. Setelah kebutuhan seseorang mulai terpenuhi, penting bagi karyawan untuk mendapatkan pengakuan baik dari diri mereka sendiri maupun orang lain. Kebutuhan seperti ini juga menciptakan kepuasan berupa kekuasaan, prestasi, status, dan rasa percaya diri. Kelima, kebutuhan untuk mencapai aktualisasi diri, Maslow menilai ini sebagai kebutuhan paling tinggi dalam hierarki.

2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Lestari (2015) mengemukakan bahwa motivasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut :

1. Faktor Fisik/Ektrinsik

Motivasi yang ada dalam diri seseorang yang mendorong untuk beraksi guna memenuhi kebutuhan fisik seperti tubuh, raga, materi, objek, atau 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.

berhubungan dengan alam. Faktor fisik yang berkaitan dengan keadaan lingkungan dan individu, mencakup kondisi fisik sekitar, kesehatan, usia, dan lain-lain. Faktor ini juga berasal dari keadaan sosial, tekanan, dan regulasi organisasi.

2. Faktor Herediter

Motivasi juga dapat dipengaruhi oleh faktor genetik atau sifat bawaan dari keturunan seseorang.

3. Faktor Intrinsik Seseorang

Motivasi yang muncul dari dalam diri sendiri umumnya berasal dari tindakan yang mampu memenuhi kebutuhan pribadi, sehingga menghasilkan kepuasan dari apa yang telah dicapai. Faktor intrinsik juga dapat diartikan sebagai kumpulan elemen-elemen internal individu, seperti karakter, kecerdasan, karakteristik fisik, kebiasaan, kesadaran, minat, bakat, motivasi, semangat, antusiasme, dan lain-lain.

4. Fasilitas

Motivasi yang timbul karena adanya kenyamanan dan segala yang memudahkan dengan tersedianya sarana-sarana yang dilakukan.

2.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Achmad Fawaid dan Maufur (2017:56) menyebutkan bahwa motivasi karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, pengakuan diri, serta kebutuhan untuk aktualisasi diri. Selanjutnya, dari faktor kebutuhan tersebut, dihasilkan indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat motivasi karyawan, yaitu :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Kebutuhan Fisik seperti (Pemberian bonus, Uang makan, uang transportasi dan Fasilitas perumahan).
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan (Tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, perlengkapan keselamatan kerja).
3. Kebutuhan Sosial (Teman, interaksi).
4. Kebutuhan akan penghargaan (Penghargaan diri, pengakuan akan prestasi).
5. Kebutuhan perwujudan diri indikatornya adalah kemampuan keterampilan potensial optimal.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Definisi Lingkungan Kerja

Mahmudah Enny (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang ada di sekitar karyawan dan mampu memengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Menurut Sunyoto (2015), lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan, seperti kebersihan, musik, pencahayaan, dan lain-lain. Lingkungan kerja adalah suasana atau keadaan di sekitar lokasi tempat seorang bekerja (Kasmir, 2016).

Reksohadiprojo dan Gitosudarmo (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi atau situasi tempat kerja yang harus diatur agar tidak mengganggu kinerja pegawai serta untuk mencapai peningkatan produktivitas dan pengurangan biaya produksi setiap tahunnya.

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.

2.3.2**Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Mahmudah Enny (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah :

1. Faktor Personal/individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor Kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
3. Faktor Tim meliputi: kualitas dukungan dan juga semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakkan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor Sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor Kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.3.3**Indikator Lingkungan Kerja**

Adapun indikator dari lingkungan kerja berdasarkan pendapat dari Mahmudah Enny (2019) yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik, adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori 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.

- a. Lingkungan yang berhubungan dengan karyawan seperti bangunan tempat kerja, peralatan kerja, fasilitas perusahaan, tersedianya sarana transportasi.
 - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia seperti temperature, sirkulasi udara, pencahayaan, getaran mekanis, bau tidak sedap, kebisingan, dan sebagainya.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja maupun ataupun hubungan dengan bawahan.

2.3.4 Tujuan Lingkungan Kerja

Seperti yang kita ketahui bahwa semangat dan antusiasme karyawan saat melaksanakan tugas yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah suasana kerja. Tujuan utama dari pemahaman lingkungan kerja adalah peringkatkan produktivitas baik bagi pegawai maupun perusahaan. Oleh sebab itu, penyediaan fasilitas kerja yang baik disesuaikan dengan kebutuhan untuk bekerja, tidak berlebihan. Pemberian fasilitas yang terlalu banyak dapat membuat pegawai merasa dimanjakan, sehingga hasil yang diperoleh tidak memenuhi harapan. Lingkungan kerja yang aman, sehat, dan nyaman memberikan berbagai keuntungan bagi pegawai dan perusahaan (Nitsemoto, 2000).

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Definisi Disiplin Kerja

Agustini (2019) berpendapat bahwa disiplin memungkinkan seseorang untuk membedakan antara hal-hal yang harus dilakukan, yang wajib dilakukan, yang diperbolehkan, dan yang tidak seharusnya dilakukan karena merupakan hal-hal yang terlarang.

Sutrisno (2014) menjelaskan disiplin kerja sebagai sikap kerelaan untuk menghormati dan mematuhi semua norma dan aturan yang berlaku dalam organisasi, sehingga karyawan memiliki keinginan untuk menyesuaikan diri secara sukarela dengan peraturan dan kebijakan perusahaan.

Disiplin kerja adalah proses yang bisa menumbuhkan rasa seseorang untuk mempertahankan serta meningkatkan tujuan perusahaan dengan cara mengikuti peraturan perusahaan oleh karyawan. Upaya keras dalam mencapai target waktu yang tepat, Sofyan (2014).

Menurut Hasibuan (2016), hal itu adalah kesadaran serta kesiapan individu untuk mematuhi peraturan dan norma-norma sosial yang ada. Kesadaran merupakan sikap individu yang dengan sukarela mematuhi semua peraturan serta menyadari tugas dan tanggung jawabnya.

Disiplin kerja merupakan suatu sarana yang dimanfaatkan manajemen untuk berkomunikasi dengan karyawannya dalam mengubah perilaku serta sebagai usaha untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan individu dalam mematuhi semua aturan perusahaan dan norma-norma sosial yang ada (Rivai, 2009).

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.

2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Sutrisno (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut :

1. Besar kecilnya kompensasi yang telah diberikan bisa mempengaruhi tegaknya disiplin agar karyawan akan mematuhi semua peraturan yang ada jika merasa mendapatkan imbalan yang sesuai dengan usaha yang telah diberikan kepada perusahaan.
2. Kehadiran keteladanan pimpinan di perusahaan sangatlah krusial, karena dalam lingkungan kerja semua karyawan akan mengamati bagaimana pimpinan mampu mengatur diri melalui ucapan, tindakan, dan sikap yang tidak melanggar aturan disiplin yang telah ditentukan.
3. Adanya atau tidaknya pedoman tertentu yang bisa dijadikan acuan dalam pembinaan disiplin tidak akan dapat diterapkan di perusahaan, jika tidak terdapat peraturan tertulis yang jelas untuk dijadikan patokan bersama. Disiplin tidak akan dapat ditegakkan apabila peraturan yang ada hanya didasarkan pada arahan lisan yang bisa berubah-ubah mengikuti keadaan dan juga situasi.
4. Keberanian pemimpin dalam bertindak apabila ada karyawan yang melanggar disiplin yang sangat penting, sehingga pemimpin harus memiliki keberanian untuk menindaklanjuti sesuai dengan tingkat pelanggaran yang telah dilakukan. Dengan adanya penegakan terhadap pelanggaran disiplin sesuai dengan sanksi yang berlaku semua karyawan akan merasa aman dan dalam hati mereka bertekat untuk tidak mengulangi tindakan yang sama.

- © Hak Cipta milik UIN Suska Riau
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- 2.4.3 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau**
5. Dengan adanya pengawasan dari pimpinan dalam setiap kegiatan perusahaan sangat penting agar karyawan dapat melaksanakan tugas dengan benar dan mengikuti setiap aturan yang telah dibuat.
 6. Ada atau tidaknya perhatian terhadap karyawan adalah individu yang memiliki karakter berbeda satu sama lain. Seorang karyawan tidak hanya ingin menerima kompensasi tinggi dan pekerjaan yang menantang, tetapi juga memerlukan perhatian yang besar dari atasan, keluhan dan masalah mereka ingin didengar dan dicari solusinya.
 7. Diciptakan kebiaasan-kebiasaan tegaknya disiplin kebiasaan-kebiasaan positif aatara lain :
 - a. Saling menghormati.
 - b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya.
 - c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan penting.
 - d. Memberitahu apapabila ingin meninggalkan tempat kerja (izin) kemana dan untuk urusan apa walaupun kepada bawahan sekalipun.

2.4.3 Jenis Disiplin Kerja

Menurut Handoko (2012:209), disiplin merupakan aktivitas manajemen untuk melaksanakan standar-standar organisasi. Disiplin terbagi menjadi tiga kategori yaitu :

1. Disiplin Preventif merupakan tindakan disiplin bertujuan mendorong pegawai untuk mematuhi berbagai standar dan peraturan, sehingga penyimpangan dapat dihindari. Tujuan disiplin ini juga mendorong terbentuknya disiplin diri bukan hanya dipaksakan oleh manajemen.

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. Disiplin Korektif, yakni untuk menangani pelanggan-pelanggan yang lebih lanjut. Kegiatan korektif adalah suatu bentuk sanksi dan dikenal sebagai tindakan disipliner berupa pengurangan hukuman atau skorsing yang bersifat konstruktif supaya dapat mengarahkan dan memperbaiki, bukan tindakan yang merugikan.
3. Disiplin Progresif, merupakan penerapan hukuman yang lebih berat atas pelanggaran yang dilakukan berulang kali. Tujuannya adalah untuk memberikan peluang kepada karyawan melakukan tindakan perbaikan sebelum hukuman berat dijatuhkan.

2.4.4 Indikator Disiplin Kerja

Indikator merupakan ukuran terhadap sesuatu yang hendak dicapai. Jika yang dibahas tentang disiplin maka tolak ukur orang dikatakan disiplin didasarkan pada beberapa hal. Adapun indikator disiplin kerja menurut Rivai (Sinambela, 2018) diantaranya adalah sebagai berikut :

Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

Ketaatan pada peraturan kerja

Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh 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.

4. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

5. Tingkat kewaspadaan tinggi

Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

6. Bekerja etis

Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan ketentuan sosial, sehingga dengan memperbaiki etika kerja pegawai tentunya diharapkan akan membantu meningkatkan kinerjanya.

2.5 Pengaruh Antar Variabel

2.5.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan antara kinerja dan motivasi bersifat positif, dimana peningkatan motivasi menimbulkan lebih banyak usaha serta peningkatan kinerja. Dapat disimpulkan bahwa motivasi yang lebih tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik, sementara peningkatan kinerja akan meningkatkan motivasi karena adanya rasa pencapaian yang tercipta.

Motivasi berpengaruh terhadap kinerja ketika pencapaian individu diakui, maka hasil individu cenderung akan meningkat. Motivasi memiliki daya tarik tipe imbalan tertentu yaitu hasil 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.

2.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Suasana kerja juga memiliki peranan yang sama pentingnya dalam pencapaian kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah salah satu elemen yang penting dalam menciptakan kinerja pegawai, karena lingkungan kerja memiliki dampak langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tugas yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Lingkungan kerja adalah instrumen yang berpengaruh pada kinerja karyawan jika lingkungan dalam organisasi tersebut positif. Suasana kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui peningkatan hubungan harmonis dengan atasan dan rekan kerja serta didukung oleh fasilitas yang memadai di tempat kerja akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan dan meningkatkan kinerja mereka.

Sementara itu, lingkungan kerja yang tidak sesuai dapat mengganggu konsentrasi karyawan pada saat mereka bekerja, dapat menyebabkan kesalahan dan menurunkan kinerja karyawan. Sebuah situasi lingkungan kerja dianggap baik apabila karyawan dapat melakukan aktivitas dengan optimal, sehat, aman, dan nyaman. Dengan demikian, penentuan dan penciptaan suasana kerja yang kondusif akan sangat mempengaruhi keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Sebaiknya, lingkungan kerja tidak mendukung, hal ini akan mengurangi semangat kerja dan pada akhirnya menurunkan kinerja karyawan.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berhubungan dengan suasana kerja dalam organisasi pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga jelas terdapat hubungan antara disiplin kerja, lingkungan

kerja, dan kinerja karyawan.

2.5.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pegawai adalah aset terpenting dalam suatu organisasi dan memiliki peranan strategis sebagai pemikir, perencana, serta pengontrol aktivitas organisasi. Dengan kata lain, individu profesional harus dapat mempertanggungjawabkan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tuntutan profesional, baik kepada orang lain yang berhubungan langsung dengan profesiya maupun kepada dirinya sendiri.

Disiplin yang kuat mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepadanya. Hal ini juga dapat mendorongkan semangat kerja, antusiasme, dan tercapainya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kinerja yang dapat diraihnya. Tanpa adanya disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi untuk meraih tujuannya.

Disiplin dalam bekerja apabila tidak diterapkan pasti akan mempengaruhi performa pegawai tanpa adanya disiplin pegawai akan merasa tidak memiliki tanggung jawab, pada gilirannya akan menyebabkan penurunan kinerja mereka. Sebaliknya, dengan adanya disiplin kerja pegawai akan semakin terstimulasi dan akan mengarahkan seluruh kemampuannya untuk meningkatkan performa, sehingga dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan baik.

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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja**Terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel motivasi kerja dan disiplin kerja adalah bagian dari kekuatan internal teori atribusi yang berasal dari diri seorang karyawan. Sementara itu, variabel lingkungan kerja adalah elemen dari kekuatan eksternal dalam teori atribusi yang dipengaruhi oleh keadaan diluar karyawan. Penelitian Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2023) menunjukkan motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.6 Pandangan Islam Terhadap Kinerja Karyawan

Allah SWT menyatakan bahwa segala apa yang dikerjakan oleh hambanya tentu ia akan mendapatkan balasannya. Manusia dalam bekerja dilarang untuk curang karena Allah SWT maha melihat segalanya. Hal ini sesuai dengan firman Allah :

وَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَأْثُوا الرِّزْكَوْنَ وَمَا تَقْدِمُوا لَا تَنْسِكُمْ مِّنْ خَيْرٍ تَجْدُوهُ عِنْدَ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

Artinya : “*Dan dirikanlah shalat dan tunaikanlah zakat. Dan kebaikan apa saja yang kamu usahakan bagi dirimu, tentu kamu akan mendapat pahalanya pada sisi Allah. Sesungguhnya Allah Maha Melihat apa-apa yang kamu kerjakan (QS Albaqarah (2): 110)*”.

Dari ayat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pekerjaan yang kita lakukan pada dasarnya diperhatikan oleh Allah, oleh karena itu seharusnya dalam bekerja kita menjunjung tinggi keseriusan dan kinerja untuk bekerja dengan baik dan memberikan manfaat dari pekerjaan itu. Sudut pandang ekonomi islam dalam

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.

kaitannya dengan kinerja dalam islam menggris bawah setelah manusia sebagai pelaku ekonomi mengoptimalkan seluruh sumber daya yang ada sebagai media untuk kehidupan di dunia ini,lalu manusia diarahkan untuk melakukan kebaikan kebaikan kepada sesama saudara, kaum miskin, kaum kerabat dengan cara yang baik tanpa kikir dan boros. Sebagaimana yang ditegaskan oleh Allah SWT dalam Al-Qur'an Surat Al-Kahfi ayat 7 yang berbunyi :

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لَّهَا لِتَنْبُوْهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا

Artinya : “Sesungguhnya Kami telah menjadikan apa yang di bumi sebagai perhiasan baginya, agar Kami menguji mereka siapakah di antara mereka yang yang terbaik perbuatannya”.

Islam mendorong umutnya untuk rezeki yang halal dan berkah, yang tidak hanya mendorong individu untuk berproduksi tetapi juga untuk terlibat dalam berbagai bidang ekonomi seperti pertanian, perkebunan, perdagangan, dan industri. Dengan bekerja, setiap individu tidak hanya dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, tetapi juga memberikan aktif dalam kegiatan ekonomi merupakan kontribusi untuk kemaslahata umat, sekaligus untuk menegakkan ajaran Islam. Islam memandang kerja sebagai suatu kewajiban yang setara dengan perintah ibadah lainnya, seperti shalat, sedekah, dan jihad, karena bekerja merupakan bagian dari upaya menjalankan tuga-tugas yang diperintahkan oleh Allah.

2.7 Pandangan Islam Terhadap Motivasi Kerja

Firman Allah yang terdapat surah Al-Baqarah ayat 155 yang berbunyi :

وَلَدَبِلُوْنَكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخُوفِ وَالْجُوعِ وَنَفْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ ۝ وَبَشَرَ الصَّابِرِينَ

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.

Artinya : “Dan sungguh akan Kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar”.

Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja dari pada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan dalam merealisasikan apa yang diharapkan. Selama dorongan kerja itu kuat, semakin besar pula peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja.

2.8 Pandangan Islam Terhadap Lingkungan Kerja

Firman Allah yang terdapat surah Al-Baqarah ayat 155 yang berbunyi :

يٰٓأَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا يَسْخِرُ قَوْمٌ مِّنْ قَوْمٍ عَسَىٰ أَنْ يَكُونُوا خَيْرًا مِّنْهُمْ وَلَا نِسَاءٌ مِّنْ نِسَاءٍ عَسَىٰ أَنْ يَكُونُوا خَيْرًا مِّنْهُمْ وَلَا تَلْمِزُوا أَنفُسَكُمْ وَلَا تَتَابَرُوا بِالْأَقْبَابِ بِئْسَ إِلَّا سُوقٌ بَعْدَ الْإِيمَانِ وَمَنْ لَمْ يُبْتَ فَأُولَئِكَ هُمُ الظَّالِمُونَ

Artinya : “Wahai orang-orang yang beriman, janganlah suatu kaum mengolok-olok kaum yang lain (karena) boleh jadi mereka (yang diolok-olokkan itu) lebih baik daripada mereka (yang mengolok-olok) dan jangan pula perempuan-perempuan (mengolok-olok) perempuan lain (karena) boleh jadi perempuan (yang diolok-olok itu) lebih baik daripada perempuan (yang mengolok-olok). Janganlah kamu saling mencela dan saling memanggil dengan julukan yang buruk. Seburuk-buruk panggilan adalah (panggilan) fasik setelah beriman. Siapa yang tidak bertobat, mereka itulah orang-orang zalim”

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 Islami menuntut karyawan untuk dikondisikan selalu ingat Allah dan lebih menyadari bahwa kerja itu bernilai ibadah. Peran lingkungan kerja Islami adalah meningkatkan motivasi kerja karyawan. Agama Islam menuntut manusia untuk menjalankan ibadah sebagaimana tujuan dari penciptaan manusia dan menjadi manusia yang bermanfaat bagi sesamanya. Suatu pekerjaan dapat bernilai ibadah jika pekerjaan itu membawa manfaat dan tidak melalaikan dari mengingat Allah. Suatu pekerjaan akan menempatkan manusia untuk menjadi pribadi yang lebih baik apabila didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif. Islam dapat diterapkan di lingkungan kerja yang kondusif.

2.9 Pandangan Islam Terhadap Disiplin Kerja

Firman Allah yang terdapat dalam Surat Al-Qasas Ayat 77 yang berbunyi :

وَابْتَغِ فِيمَا أَنْتَكَ اللَّهُ الدَّارُ الْآخِرَةُ وَلَا تَنْسَ نَصِيبِكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَنْبَغِي إِلَيْهِ الْفَسَادُ
فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya : “*Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuatbaiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan.*”

UIN SUSKA RIAU

Islam sebagai ajaran ilahi yang sempurna dan paripurna memuat berbagai aspek yang terkait dengan hidup dan kehidupan manusia, tidak hanya pada aspek ibadah. Disiplin kerja pada karyawan yaitu bekerja dengan menaati aturan-aturan

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.

yang ada pada organisasi atau sistem kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi dimana karyawan harus bisa bekerja sesuai aturan. Hal ini apabila dilihat dalam pandangan Islam dimana seseorang yang bisa bekerja secara disiplin berarti sudah dapat melaksanakan amanah yang telah diberikan oleh orang banyak dengan baik. Dengan disiplin kerja juga dapat dapat memaksimalkan hasil dari seuatu pekerjaan yang kelak akan bermanfaat bagi diri sendiri, orang lain dan organisasi atau perusahaan secara umum. Olehnya itu, disiplin kerja dalam Islam adalah suatu ibadah yang dilakukan secara tulus ikhlas sebagai sebuah suatu bentuk amal saleh.

2.10 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Tahun Publikasi	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	Zulkifli	2022	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Suraco Jaya Abadi Motor Cabng Masamba	Hasil Uji menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Suraco Jaya Abadi Motor Cabng Masamba	Perbedaan pada penelitian sekarang adalah objek penelitiannya
2.	Ikhlas Satria	2018	Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar	Hasil Uji Simultan variabel kompensasi dan disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar	Perbedaan pada penelitian sekarang adalah objek penelitiannya
3.	Apfia Ferawati	2017	Pengaruh lingkungan kerja dan	Hasil Uji Simultan variabel kompensasi dan disiplin kerja	Perbedaan pada penelitian sekarang

©

Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- 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.

No	Nama	Tahun Publikasi	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
			disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Cahaya Indo Persada Surabaya.	terbukti berpengaruh signifikan secara dan berpengaruh secara individual bersama-sama pada kinerja karyawan di PT Cahaya Indo Persada Surabaya.	adalah objek penelitiannya
4.	Nurindah Dwi Antika	2019	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono	Meningkatnya kinerja karyawan tidak lepas dari motivasi (kebutuhan, sikap, kemampuan, pembayaran, atau gaji, keamanan pekerjaan, hubungan sesama pekerja) dan disiplin kerja (selalu hadir tepat waktu, selalu meneggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien)	Perbedaan sekarang terdapat pada studi kasus, objek penelitian, variabel dan taun penelitian
5.	Dewi Sartika	2023	Pengaruh lingkungan kerja dan terhadap kinerja karyawan pada Delta Group Tanggerang Selatan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi secara keseluruhan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Delta Group Tanggerang Selatan	Perbedaan pada penelitian sekarang terdapat pada objek, studi kasus dan tahun penelitian
6.	Gardjito	2014	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun	Hasil penelitian menyatakan bahwa Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan dan juga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan	Perbedaan pada penelitian sekarang terdapat pada variabel dan studi kasusnya
7.	Sarah Dwi Kusmiyatun	2021	Pengaruh Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	Diperoleh nilai signifikan lingkungan kerja berdasarkan uji t ada	Pada penelitian sekarang terdapat pada variabel, objek

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.

No	Nama	Tahun Publikasi	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
8.	Noor Diana Agustika	2023	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus pada Kfc Bintoro Sektor Sembilan)	Hasil dari penelitian ini menunjukkan Motivasi dan Disiplin Kerja bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada masa pandemic Covid-19	Perbedaan pada penelitian sekarang terdapat pada variabel, objek dan studi kasus penelitian

2.12 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Kinerja definisikan suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebakan kepadanya disadarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketepatan waktu dalam rangka meningkatkan kinerja pegawainya, organisasi juga perlu memberikan perhatian pada

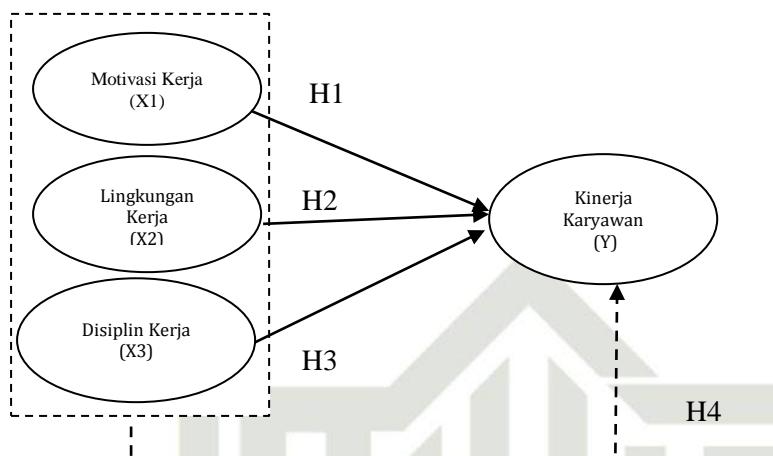
kepentingan pegawai yang memiliki berbagai macam kebutuhan. (Hasibuan, 2016).

Jika ingin meningkatkan kinerja pegawai maka lingkungan kerja perlu adanya perbaikan melalui pemantauan lanjutan, dari beberapa laporan yang ada mengenai tentang lingkungan kerja. Karena dengan lingkungan kerja yang nyaman dengan fasilitas memadai pegawai akan terus bersemangat untuk bekerja dan memberikan kontribusi baik untuk instansi dan jika hal ini sudah terpenuhi maka tidak ada lagi pegawai melanggar aturan yang ada, sehingga akan memperkecil tingkat kerja yang buruk pada pegawai, (Siti Abdillah, 2023).

Penelitian ini menggunakan variabel (X1) Motivasi Kerja, (X2) Lingkungan Kerja (X3) Disiplin Kerja dan (Y) Kinerja Karyawan. Dari beberapa penjelasan yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi KUD Tiga Koto Desa Sibiruang Kabupaten Kampar. (Soejarminto, Y. & Hidayat, R, 2023).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Gambar 3.1 Kerangka Pemikiran


:

: Secara Parsial →

: Secara Simultan →

(Sumber: Soejarminto, Y. & Hidayat, R, 2023)

2.12 Definisi Konsep Operasional Variabel

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

Tabel 2.2 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	<p>Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang akan dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya.</p> <p>Menurut Mangkunegara (2011:67)</p>	<p>1. Kualitas Kerja 2. Produktivitas Kerja 3. Pengetahuan dan kehadiran</p> <p>Menurut Nuraini (2013:150)</p>	Likert

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau				
	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
2.	Motivasi Kerja (X1)	Motivasi adalah daya dorong yang dapat mendorong seseorang untuk memberikan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan Menurut Siagian (2009:1012).	<ul style="list-style-type: none"> Penghargaan Keamanan kerja Pengakuan akan prestasi Menurut Maslow (2016)	Likert
3.	Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja adalah faktor yang ada disekitar karyawan dan mampu mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan Mahmudah Enny (2019).	3 Fasilitas 4 Hubungan karyawan 5 Suasana kerja Mahmudah Enny (2019).	Likert
4.	Disiplin Kerja	Disiplin Kerja adalah kesadaran serta kesiapan individu untuk mematuhi peraturan dan norma-norma sosial yang ada. Kesadaran merupakan sikap individu yang dengan sukarela mematuhi semua peraturan serta menyadari tugas dan tanggung jawabnya. Hasibuan (2016).	1. Kehadiran 2. Taat pada peraturan kerja 3. Taat pada standar kerja 4. Bekerja etis Menurut Rivai (Sinambela, 2018)	Likert

2.13 Hipotesis Penelitian

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

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan rasa nyaman dalam bekerja pada setiap pegawai, rasa nyaman pada pegawai juga dapat

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.

mempengaruhi hasil kinerja pegawai. Maka dari itu instansi harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi keberlangsungan kerja pegawai dan dapat membentuk meningkatkan kinerja pengawai

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

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

H1 Diduga Motivasi Kerja berpengaruh secara persial Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Produsen KUD Tiga Koto Desa Sibiruang Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan rasa nyaman dalam bekerja pada setiap pegawai, rasa nyaman pada pegawai juga dapat mempengaruhi hasil kinerja pegawai. Maka dari itu setiap instansi harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja pegawai dan yang dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologis dan fisik dalam instansi yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan hasil terdahulu yang dilakukan oleh (Elizar & Tanjung, 2018), (Siagian & Khair, 2018), (Julita & Arianty, 2018), (Handayani & Daulay, 2021)), (Iskandar & Yusnandar, 2021) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh secara persial Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Produsen KUD Tiga Koto Desa Sibiruang Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerjawan Karyawan

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketakutan, loyalitas, dan ketertiban peraturan instansi atau organisasi dan norma sosial yang berlaku. Meningkatkan disiplin kerja sangat penting bagi instansi. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Daulay dkk, 2019), Handayani & Berutu, 2021), (Prayogi dkk, 2019), (Arda, 2017), (Tupti & Arif, 2021), (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Yusnandar dkk, 2020), (Arianty, 2016),

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.

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.

(Fatimi & Sanika, 2019), (Farisi dkk, 2021) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Diduga Disiplin Kerja berpengaruh secara persial Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Produsen KUD Tiga Koto Desa Sibiruang Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar.

4. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

H4: Motivasi Motivasi Kerja, Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Produsen KUD Tiga Koto Desa Sibiruang Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Koperasi Produsen KUD Tiga Koto Desa Sibiruang Kabupaten Kampar. Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Juli 2024.

3.2 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.2.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung dari koperasi, baik itu melalui observasi, kuesioner dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan staf Koperasi Produsen KUD Tiga Koto Desa Sibiruang sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian. Sugiono (2008:402).

3.2.2 Data Sekunder

Data yang diperoleh dari tempat penulis meneliti yang berupa sejarah koperasi, struktur organisasi, jumlah tenaga kerja, tingkat produktivitas karyawan dan aktivitas lainnya dari koperasi tempat penulis meneliti (2008:402) dan aktivitas lainnya dari koperasi tempat penulis meneliti. Sugiono (2008:402).

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi dapat diartikan sebagai wilayah generalisasi terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu 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.

diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono (2017). Adapun populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 orang karyawan di Koperasi Produsen KUD Tiga Koto Desa Sibiruang Kabupaten Kampar.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka populasi dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan disimpulkan akan dapat berlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili). Sugiono (2014). Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel dalam penelitian terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan.

Dalam penelitian ini metode pengambilan sampel adalah *Total Sampling*. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel yang jumlahnya sama dengan populasi Sugiono (2024). Adapun alasan mengambil total sampling karena jumlah populasi yang kurang dari seratus, maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya (Masturoh & Anggita, 2018). Penelitian menggunakan sampel berjumlah 40 orang karyawan Koperasi Produsen KUD Tiga Koto Desa Sibiruang.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Didalam penelitian ini peneliti menggunakan pengumpulan berupa kusisioner dan wawancara yang dijelaskan sebagai berikut :

1. Kusisioner yaitu pengumpulan data dengan menyusun daftar pertanyaan dan selanjutnya menyebarkannya pada responden dalam penelitian ini. Adapun angket yang disusun sesuai dengan indikator penelitian yaitu tentang pengaruh pelatihan dan pengembangan serta kemampuan terhadap Kinerja Pegawai pada Koperasi Produsen KUD Tiga Koto Desa Sibiruang.
2. Wawancara melakukan tanya jawab langsung dengan responden terkait dengan responden dalam Pendidikan dan pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Koperasi Produsen KUD Tiga Koto Desa Sibiruang.

3.5 Teknik Analisis Data

3.5.1 Deskriptif Kuantitatif

Metode analisis kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang diterapkan untuk meneliti pada populasi serta sampel tertentu. Pengumpulan informasi melalui alat penelitian, analisis data bersifat statistik/kuantitatif dengan maksud menguji hipotesis yang telah ditentukan. Dalam penelitian ini, model dan metode analisis data menggunakan pendekatan regresi linier ganda. Sebelum analisis regresi sederhana dilakukan, terlebih dahulu diadakan pengujian kuantitas instrumen penelitian dan pengujian asumsi klasik yang diproses menggunakan program SPSS versi 25 untuk Windows. Berdasarkan pendapat Sugiyono (2016:8). Rumus untuk regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

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

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.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

a = konstanta

Y = Variabel terikat yaitu kinerja karyawan

b_1 = Koefisien Regresi variabel antara X_1 dan Y

X_1 = Variabel bebas yaitu motivasi kerja

b_2 = Koefisien Regresi variabel antara X_2 dan Y

X_2 = Variabel bebas yaitu lingkungan kerja

b_3 = Koefisien Regresi variabel antara X_3 dan Y

X_3 = Variabel bebas yaitu disiplin kerja

e = Nilai residu yaitu tingkat kesalahan (error)

3.5.2 Uji Kualitas Data

Uji kualitas alat untuk mengevaluasi konsistensi dan ketepatan data yang dikumpulkan. Metode pengujian dilakukan melalui validasi dan reliabilitas data yang diperoleh dari kuesioner. Terdapat dua syarat utama yang harus dipenuhi oleh sebuah kuesioner, yaitu kuesioner harus valid dan juga reliabel. Sebuah kuesioner dianggap valid jika pertanyaannya dapat merefleksikan hal yang ingin diukur oleh kuesioner itu. Sebuah pertanyaan dianggap reliabel jika respons individu terhadap pertanyaan tersebut tetap konsisten atau stabil seiring berjalananya waktu. (Sugiyono, 2016:121).

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

Uji validitas dapat diartikan sebagai analisis korelasi antara skor dari setiap item dalam kuesioner yang akan diukur, yaitu dengan memanfaatkan Koefisien Korelasi Pearson dalam SPSS 20. Sebuah kuesioner dianggap valid jika alat tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2016:121).

Keputusan diambil dengan membandingkan nilai r hitung terhadap r tabel dengan derajat ($n-2$). Apabila nilai r hasil analisis melebihi r dalam tabel pada tingkat alfa tertentu, maka dapat dinyatakan signifikan, sehingga disimpulkan bahwa item pertanyaan tersebut valid.

b. Uji Reliabilitas

Alat yang dapat digunakan adalah apabila dipakai berkali-kali untuk mengukur objek yang sama, akan memberikan hasil yang konsisten. Sugiyono (2016:121). Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan rumus Spearman Brown, yaitu:

$$r_{11} = \frac{2 \cdot rb}{1 + rb}$$

Keterangan:

r_1 = Reliabilitas internal seluruh instrumen

rb = Korelasi Product Moment antara belahan pertama dan kedua

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji Normalitas data adalah tahap pertama yang perlu dilakukan dalam analisis multivariate, tujuannya adalah untuk inferensi. Uji ini bertujuan untuk

menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang efektif memiliki distribusi data yang normal atau hampir normal. Suliyanto, (2011:69).

Uji normalitas dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, mengingat tipe data yang digunakan adalah skala vertikal. Tujuan dari pengujian normalitas ini mengevaluasi atau mengetahui apakah distribusi data populasi bersifat normal. Panduan dalam mengambil keputusan dengan lebih memanfaatkan uji Kolmogorov Smirnov jika nilai Sig atau probabilitas (p) lebih kecil dari 0,5, maka dapat disimpulkan bahwa populasi tidak berdistribusi normal. Jika nilai sig lebih besar dari 0,5, maka populasi memiliki distribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas mengetahui apakah pada model regresi ditemukan korelasi kuat antar variabel independen. Jika terjadi korelasi kuat terdapat masalah Multikolinieritas yang harus diatasi. Iman Ghazali (2011:105-106), mengukur Multikolinieritas dalam penilaian juga dapat diketahui dengan menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor*). Menghitung VIF untuk koefisien dari variabel independent menggunakan rumus :

$$VIF = \frac{1}{1 - R^2}$$

Dimana R^2 merupakan koefisien determinasi apabila korelasi kecil artinya menunjukkan nilai VIF akan lebih besar. Apabila nilai VIF Besar dari 100 maka dapat disimpulkan data gejala multikolieritas.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas dilakukan untuk mengecek apakah dalam model regresi terdapat perbedaan variance dari suatu variabel terhadap variabel lain. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami Heterokedastisitas. Imam Ghazali (2011:139-143).

Salah satu cara untuk mengidentifikasi adanya Heterokedastisitas dalam model regresi linier berganda adalah dengan menganalisis grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat, yaitu SRErSID, dan residual error, yaitu ZPRErD. Heterokedastisitas tidak terjadi jika tidak ada pola yang terang, serta titik-titik yang tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Grafik plot dibuat menggunakan perangkat lunak SPSS (Statistical Package for the Social Sciences).

4) Uji Hipotesis

a. Uji F

Pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui signifikan hubungan antara semua variabel bebas dan variabel terikat, apakah variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan mengukur besarnya pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja sebagai variabel terikat.

1. $H_0 : \beta_1 \leq 0$ artinya ada pengaruh yang signifikan pada masing-masing variabel bebas (x) terhadap variabel (y).
2. $H_0 : \beta_1 > 0$ artinya ada pengaruh yang signifikan pada masing-masing variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y) tingkat kepercayaan 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.

digunakan 95% atau taraf signifikasinya adalah 5% dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_1 diterima ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (x) secara bersama-sama dengan variabel terikat (y).
- b. Apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (x) secara bersama-sama dengan variabel terikat (y)

b. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual pada nilai alpha dari nilai t tabel. Jika nilai alpha 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).

c. Uji Parsial

Uji parsial mengetahui pengaruh setiap variabel bebas secara individual (parsial) terhadap variabel terikat. Uji parsial menggunakan Teknik t-tes, asumsi diajukan $p\text{-value} < \text{level of significant } 0.05$. maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan kata lain $t_{hitung} > t_{tabel}$ H_a diterima dan H_0 ditolak. Nilai tabel dapat $df = n - k - 1$. Nilai n adalah jumlah sampel dan k adalah banyaknya variabel bebas

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.

df $48 - 3 - 1$ adalah 44, sehingga nilai tabel adalah 2.01537.

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.

5) Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang terbatas. Nilai yang mendekati satu variabel-variabel independent memberikan hampir semua infomasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen. (Ghozali,2013 : 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.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Koperasi Produsen KUD Tiga Koto Desa Sibiruang Koperasi Desa Sibiruang Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar

Koperasi merupakan bagian dari tata susunan ekonomi, hal ini berarti bahwa dalam kegiatannya Koperasi turut mengambil bagian tercapainya kehidupan ekonomi sejahtera, baik bagi orang-orang yang menjadi anggota perkumpulan itu sendiri maupun untuk masyarakat disekitarnya. Koperasi sebagai perkumpulan untuk kesejahteraan bersama melakukan usaha dan kegiatan dibidang pemenuhan kebutuhan bersama dari para anggotanya.

Koperasi Unit Desa Tiga Koto didirikan pada tanggal 25 Oktober 1996 dengan akte pendirian koperasi sesuai dengan Keputusan Menteri Negara Koperasi dan Pengusaha Kecil Menengah Republik Indonesia Nomor: 543/BH/PAD/KWR.4/5.1/X/1996 oleh Kepala Dinas Koperasi dan Pengusaha Kecil Kabupaten Kampar.

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang perkoperasian dalam menjalankan kegiatan organisasi KUD Tiga Koto Desa Sibiruang dikelola oleh pengurus, pengawas, karyawan, anggota, keadaan dan berkembang 4 (empat) unsur tersebut hingga TB. 2014 adalah sebagai berikut :

1. Pengurus

Berdasarkan keputusan RAT TB. 2010 Pada tanggal 23 Juni 2011 bentuk suatu susunan kepengurusan KUD Tiga Koto sebagai berikut :

Ketua : H.M. Nasir

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.

Sekretaris : Edy Yahya

Bendahara : H. Suhardi, S.Pd

2. Pengawas

Untuk pengawas KUD Tiga Koto periode 2011-2015 sama halnya dengan pengurus KUD Tiga Koto periode 2011-2015 diangkat berdasarkan keputusan RAT TB 2020 dengan susunan sebagai berikut :

Ketua : Suherman, S.Pd

Anggota : Jasnaidi, S.Pd

Anggota : Nursal

3. Karyawan

Untuk Karyawan KUD Tiga Koto ada 4 orang, 3 orang ditempatkan bagian WASERBA dan 1 orang ditempatkan bagian KKPA.

4. Anggota

Jumlah anggota KUD Tiga Koto yaitu 1.275 orang sesuai dengan jumlah anggota koperasi sebagai peserta KKPA sejak dikeluarkan surat keputusan peserta KKPA yang ditanda tangani Bupati Kampar pada tahun 2005. Jumlah ini tersebar di 3(tiga) Desa yaitu :

Desa Sibiruang : 500 Orang

Desa Gunung Malelo : 450 Orang

Desa Tabing : 325 Orang

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.

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

Adapun usaha yang dijalankan KUD Tiga Koto pada tahun 2014 adalah sebagai berikut :

- a) Bidang Simpan Pinjam dikelola oleh UUO Sibiruang, UUO Gunung Malelo, dan UUO Tabing. Usaha Simpan Pinjam (USP) masing-masing UUO sudah dilaksanakan dengan modal dan jasa sebagai berikut :

No	Keterangan	Jumlah Modal	Pedapatan jasa
1	UUO Sibiruang	Rp. 606.820.500	Rp. 59.414.000
2	UUO Gunung Malelo	Rp. 382.065.900	Rp. 19.382.922
3	UUO Tabing	Rp. 667.251.800	Rp. 65.627.500
Jumlah		Rp. 1.656.138.200	Rp. 144.424.422

- b) Bidang KKPA

Kemitraan KUD Tiga Koto dengan pihak PT. Padasa Enam Utama sudah berjalan kurang lebih 19 tahun dari perbankan yang ditangani oleh Bank Niaga Ltd yang baru berjalan kurang lebih 8 tahun. Adapun tahapan penerimaan bagi hasil area KKPA luas 2.550 sebagai berikut :

No	Tahun Tanam	Rencana	Realisasi	%
1	1999 Luas 50 Ha	1.350.000	1.273.910	94,36
2	2002 Luas 126 Ha	3.087.000	2.386.740	77,32
3	2003 Luas 2.020 Ha	47.470.000	40.529.890	85,38
4	2005 Luas 354 Ha	7.080.000	6.559.770	92,65
	Jumlah	58.987.000	50.750.310	86,05

- c) Pengencer Pupuk Bersubsidi

KUD Tiga Koto sudah 2 tahun ditunjukan sebagai pengencer pupuk bersubsidi jenis Urea, NPK, Phonka dan SP bekerjasama dengan PT. Petani, Tbk Cabang Riau dan PUS KUD. Dengan adanya penyaluran pupuk bersubsidi KUD Tiga Koto telah memberikan fee atau SHU untuk anggota tahun 2014 sebanyak Rp. 27.310.000,-.

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) Waserba

Sesuai dengan musyawarah pengurus KUD-TK dan KUD-TK diambil keputusan untuk menghidupkan kembali Warung Seba Guna (WASERBA) dengan modal awal Fee atau SHU anggota sebanyak Rp. 15.000.000,-. Semenjak dibuka 15 November s.d 31 Desember 2014 waserba mampu mendapatkan keuntungan Rp. 40.050.171,-. Adapun tujuan pembukaan waserba ini untuk membantu anggota mendapatkan sembako dengan harga terjangkau. Untuk kedepannya pengurus akan memberikan pelayanan yang baik kepada anggota, pengurus mengharapkan saran dari anggota apabila ada kekurangan dalam pelayanan Waserba.

e) Bidang Keuangan

Perlu dilaporkan kepada anggota dalam RAT TB.. 2014 bahwa sumber perlu keuangan KUD Tiga Koto diambil 5% dari pembagian hasil TBS untuk petani. Ini merupakan hasil kesepakatan anggota dalam RAT Tahun Buku 2007. Dana tersebut digunakan untuk operasional koperasi. Penggunaannya juga bisa dilihat dilampiran buku Kas.

4.2 Status Buruh Kebun Kemitraan Koperasi Unit Desa Tiga Koto Desa Sibiruang

Pemimpin perusahaan dan serikat pekerja juga menyadari pentingnya untuk memuskan secara jelas, seluruh persoalan hubungan antara pengusaha dan pekerja yang sekaligus merupakan pegangan dan pedoman demi penciptaan hubungan kerjasama serasi, selaras dan seimbang. Baik hak, kewajiban dan tanggung jawab masing-masing pihak dalam pelaksanaan menuju pembangunan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

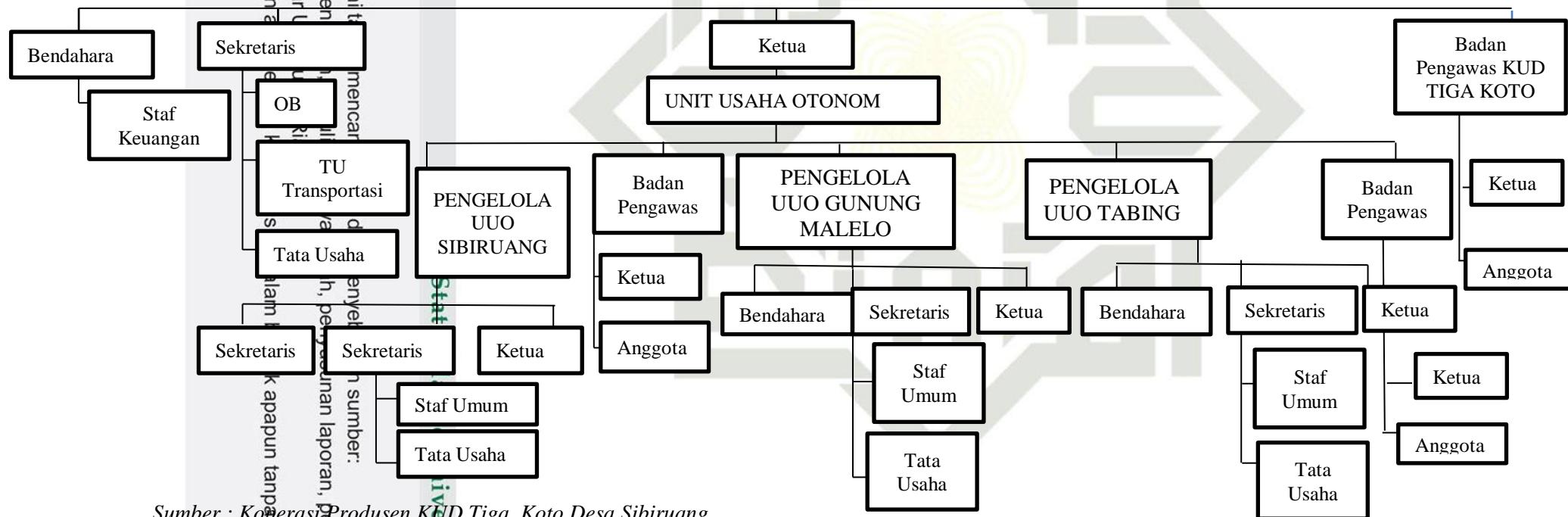
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

manusia seutuhnya berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam rangka memasyarakatkan pelaksanaan Hubungan Industri Pancasila dan sejalan pula dengan pertumbuhan serta perkembangan ekonomi pada umumnya sebagai konsekuensi logis dari perkembangan bangunan . hal ini mutlak diperlukan adanya penentuan bersama penyusunan kesepakatan kerja bersama sebagai pegangan/pedoman untuk lebih menjamin kelancaran hubungan harmonis antara pimpinan perusahaan dan serikat pekerja. Guna terciptanya serta ketenangan kerja dan berusaha menuju perbaikan tarap hidup dan peningkatan produktivitas yang didasari azas hubungan industri Pancasila dalam mewujudkan kesejahteraan dan kemakmurann bangsa indonesia.

Buruh yang bekerja di kebun kemitraan adalah sistem buruh tetap dari Koperasi Unit Desa Tiga Koto Desa Sibiruang, berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2002. SKU terkait dalam perjanjian kerja yang sepakat bersama antara buruh dengan pihak majikan memuat hak dan kewajiban kedua belah pihak dalam bentuk surat perjanjian kerja bersama.

GAMBAR 4.1
STRUKTUR ORGANISASI KOPERASI
PRODUSEN KUD TIGA KOTO
BH. No: 543/BH/PAD/KWR.4/5.1/X/1996
PENGURUS KOPERASI PRODUSEN
KUD TIGA KOTO



Sumber : Koperasi Produsen KUD Tiga Koto Desa Sibiruang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB VI**KESIMPULAN DAN SARAN****Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Produsen KUD Tiga Koto Desa Sibiruang Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam bekerja, maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan karyawan pada Koperasi Produsen KUD Tiga Koto Desa Sibiruang Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar.
2. Hasil penelitian lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Koperasi Produsen KUD Tiga Koto Desa Sibiruang Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar. Semakin baik lingkungan kerja karyawan dalam bekerja, maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan karyawan pada Koperasi Produsen KUD Tiga Koto Desa Sibiruang Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar.
3. Hasil penelitian disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Koperasi Produsen KUD Tiga Koto Desa Sibiruang Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar. Semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam bekerja, maka

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.

diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan karyawan pada Koperasi Produsen KUD Tiga Koto Desa Sibiruang Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar.

Secara simultan Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada Koperasi Produsen KUD Tiga Koto Desa Sibiruang Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar.

6.2 Saran

Dari hasil penelitian dan simpulan yang telah dipaparkan. Adapun beberapa saran yang dapat disampaikan oleh peneliti yaitu sebagai berikut :

1. Disarankan untuk Koperasi Produsen KUD Tiga Koto Desa Sibiruang Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar, memberikan pelatihan secara internal untuk karyawan untuk lebih meningkatkan kemampuan kerja dan keterampilan karyawan seperti pelatihan komputer untuk meningkatkan kemampuan teknis karyawan. Selanjutnya pihak manajemen koperasi perlu meningkatkan sistem motivasi kerja karyawan dengan memperhatikan kebutuhan dan harapan individu. Motivasi kerja akan berpengaruh apabila karyawan merasa dihargai dan memiliki kesempatan berkembang. Oleh karena itu, koperasi disarankan untuk memperbaiki sistem penghargaan (*reward system*), memberikan umpan balik yang konstruktif serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung tercapainya kebutuhan aktualisasi diri karyawan. Pemberian penghargaan tidak hanya bersifat

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.

- finansial, tetapi juga dapat berupa pengakuan atas prestasi kerja dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi.
2. Kepada karyawan Koperasi Produsen KUD Tiga Koto Desa Sibiruang Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupen Kampar, diharapkan dapat menambah kemampuan kerja yang dimiliki dengan mengikuti setiap program pelatihan dan Pendidikan yang disediakan. Selanjutnya karyawan diharapkan mampu menumbuhkan motivasi intrinsik, yaitu dorongan dari dalam diri untuk berprestasi dan memberikan kontribusi terbaik bagi koperasi. Karyawan perlu menyadari kinerja yang tinggi tidak hanya menguntungkan organisasi, tetapi juga memberikan peluang peningkatan karier dan kesejahteraan pribadi. Sikap proaktif, tanggung jawab serta kemauan untuk belajar menjadi faktor penting agar motivasi dapat terkonversi menjadi peningkataan kinerja yang nyata.
 3. Disarankan juga, seluruh Koperasi Produsen KUD Tiga Koto Desa Sibiruang Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar, untuk meningkatkan motivasi kerja terutama dalam bertanggung jawab dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.
 4. Bagi peneliti, diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi dan dapat dikembangkan dalam penelitian selanjutnya untuk menambahkan variabel lain yang belum diteliti dalam meningkatkan kinerja, sehingga dapat diketahui hubungan mana yang paling berpengaruh dan menghasilkan penelitian yang lebih baik.

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 PUSTAKA

- Abdillah Siti Nurhidayah. 2023. Pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. APF,tbk., *Jurnal ilmiah bidang ilmu ekonomi*, vol. 21., No.4.
- Achmad Fawaid dan Maufur 2017 Motivation and Personality. Cantrik Pustaka Yogyakarta
- Abdullah, W. (2015). Disiplin Kerja dalam Islam. *Jurnal MINDS: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 2(1).
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa
- Afriliansyah, Suparna, D., & Yumhi. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal E-Journal*, 9(1)
- Alamsyah. (2013). Membangun Sistem Pemilu Online Menggunakan Advanced Encryotion Standard (AES). *UNNES Journal of Mathematics*, 2(2)
- Amalia, S. S., Basalamah, M. R., & Millaningtyas, R. (2021). "Motivasi, Disiplin, Dan Semangat Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Di KPP Pratama Sidoarjo Utara". *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 10(13).
- Ambarita, M. H., Simatupang, S., & Candra, V. (2020). Efek Mediasi Motivasi Atas Hubungan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan UPT. Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah II Pematangsiantar. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2)
- Antika, A., Bijaang, D., Mapparenta, Prihatin, E., & A, A. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Selatan. *Center of Economic Student Journal*, 5(4)
- Appansyah, M., Pamungkas, I. B., & Wibowo, W. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Daerah Kota Tangerang Selatan. *Scientific Journal of Reflection*, 4(4)
- Arianty. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. X. BISMA (Bisnis Dan Manajemen) , 8(2), 218–236.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis*, 18 (1), 45-60.

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.

- Aqsa Riyanti, L., Sjahruddin, H., & Razak, N. (2019). Pengaruh Etos Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 1
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101.
- Asfar, A. H., & Anggraeni, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang. *JB BE: Jurnal Bina Bangsa Ekonomi*, 13(01)
- Bramasta, Rizal, Dkk (2021). *Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Intervening*. Simba
- Daulay, Y. S. P., Tajudin, & Tajudin. (2019). Disiplin Kerja Pegawai Dalam Mewujudkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara. Doctoral dissertation, IPDN.
- Efendi,Sugito, Dkk (2021). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Shopee International Indonesia)*. Focus Vol 2 no.1
- Elizar, & Tanjung. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 46–58.
- Farisi, Salman, & Taufik. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja Dan Lingkungan Kerja. Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora, 1(1).
- Gatyang, M. T. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita (1st ed.). In Media
- Handoko, T. Hani. 2013. Manajement Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPEE.
- Harahap, & Tirtayasa. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa pura II (persero) Kantor Cabang Kualanamu. .." Maneggio: jurnal ilmiah magister manajemen, 3(1), 120–135.
- Handayani, R., & Berutu, N. (2021). Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Dprd Kabupaten Hulu Sungai Selatan. *Jurnal MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(2), 281–285.

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.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Istigomah, Siti Noer, Dkk (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta, Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Siasat Bisnis vol 19 no 3.
- Jufrizen, Dkk (2021). *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja*. Jurnal Sains Manajemen Volume 7 No 1, Juni 2021.
- Kasmir. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. Bening, Vol.7., No.2.
- W. Mahmudah Enny, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia, Surabaya: UBHARA Manajemen Press).
- Magefira, D. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Brantas Abipraya Kabupaten Luwu Utara (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Palopo). http://repository.umpalopo.ac.id/3163/4/BAB_201820133.pdf
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Martovani, M. F. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Safari Prigen Pada Baobab Safari Resort. (Doctoral Dissertation, STIE, Mahardhika Surabaya).
- Nesti, Lara Amri (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Karyawan Pada PT wilson Asia Lestari Perawang*. Siasat Bisnis vol 19 no 3.
- Novitasari, D. M. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Produksi PT. Bina Busana Internusa). Retrieved from repository.usm.ac.id: <https://repository.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2016/B.131.16.0264/B.131.16.0264-03-Halaman-Persetujuan-20200226105718.pdf>
- Nurdin, M. A., Erislan, & Ramli, S. (2023). Manajemen Kinerja Karyawan (Kedisiplinan Kerja, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja, serta Lingkungan Kerja) (R. Sahabuddin (ed.); 1st ed.). Mitra Ilmu.

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

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

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

- Prayogi, M., Lesmana, H., & Siregar, L. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi), 2(1), 666–670.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). New Jersey: Pearson Education, Inc
- Rivai, Veithza. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Riniwati, Harsuko. 2016. Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM. Malang: UB Press
- Sarwono, Jonathan. 2012. Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prosedur SPSS. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, L., P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke. Edited by S. (Editor) and R. D. (Editor)*. Jakarta: Bumbi Aksara.
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. 2023. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. IKRAITH-EKONOMIKA.
- Sugiyono 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D). Bandung: Alfabeta.
- Sugiono. 2018. Metode penelitian pendidikan: (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D). Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. , 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana.
- Wahyuni, Laila, Dkk (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Hotel Di Pekanbaru)*. Focus vol 2 no 4
- Widyawati, Erni (2021). *Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di dinas kelautan dan perikanan provinsi jawa timur*. Simba



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Sultan Syarif Kasim Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Kepada

Bapak/Ibu yang terhormat

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dalam rangka melaksanakan penelitian untuk skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Produsen KUD Tiga Koto Desa Sibiruang Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar” pada Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Untuk mendapatkan data penelitian yang diperlukan. Saya mohon partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan dijamin kerahasiaannya. Atas bantuannya saya ucapan terimakasih.

Hormat Saya,

YOGA PRATAMA
NIM. 12070116500**A. Identitas Responden**

Nama	:				
Jenis Kelamin	:				
Laki-Laki	<input type="checkbox"/>	Perempuan	<input type="checkbox"/>		
Umur	:				
20-25 tahun	<input type="checkbox"/>	31-35 tahun	<input type="checkbox"/>		
26-30 tahun	<input type="checkbox"/>	Diatas 35 tahun	<input type="checkbox"/>		
Pendidikan Terakhir	:				
SD	<input type="checkbox"/>	SMA	<input type="checkbox"/>	Strata 1	<input type="checkbox"/>
SMP	<input type="checkbox"/>	Diploma	<input type="checkbox"/>		
Lama Bekerja	:				
\leq 1 tahun	<input type="checkbox"/>	\pm 10 tahun	<input type="checkbox"/>		
\pm 5 tahun	<input type="checkbox"/>	\geq 15 tahun	<input type="checkbox"/>		

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta 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. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Bacalah pertanyaan terlebih dahulu secara seksama dari masing-masing pernyataan dan jawablah dengan baik dan benar.

Berikanlah tanda checklist (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai dan benar menurut Bapak/Ibu.

Masing-masing pernyataan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada teknik skala likert, yaitu:

a) Sangat Setuju (SS) = 5

b) Setuju (S) = 4

c) Cukup Setuju (CS) = 3

d) Tidak Setuju (TS) = 2

e) Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

- d. Lembaran yang telah diisi lengkap, mohon dikembalikan dengan peneliti.
- e. Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya dan seobjektif mungkin.
- f. Terima kasih atas partisipasinya dan selamat 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.

PERNYATAAN TENTANG KINERJA PEGAWAI (Y)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya dapat melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien					
2	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan					
3	Saya selalu teliti dalam setiap mengerjakan tugas pekerjaan					
4	Saya dapat melakukan pekerjaan dengan tim					
5	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
6	Saya selalu memperbaiki kesalahan yang terjadi dalam pekerjaan saya					
7	Saya dapat membangun hubungan baik dengan rekan kerja saya					
8	Saya selalu menerima kritikan dan saran yang diberikan oleh kerja maupun atas saya					
9	Saya selalu bersemangat ketika mendapatkan tugas baru dalam pekerjaan saya					
10	Saya bersedia melakukan pekerjaan sebelum diperintah dahulu oleh atasan					

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.

PERNYATAAN TENTANG MOTIVASI KERJA (X1)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Pegawai memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya					
2	Pegawai melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya					
3	Pegawai punya kesempatan untuk berkembang					
4	Pegawai bekerja agar mendapatkan upah manapun bonus lebih tinggi dari biasanya					
5	Pegawai berkeinginan untuk belajar menguasai pekerjaan bidangnya					

PERNYATAAN TENTANG LINGKUNGAN KERJA (X2)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Pencahayaan ditempat kerja membenatu saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Suhu udara di lingkup kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja					
3	Tempat kerja saya tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap					
4	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan					
5	Keamanan ditempat kerja saya terjamin					
6	Saya bekerja sama dengan setiap rekan kerja saya					
7	Saya tidak mempunyai konflik dengan sesama karyawan					
8	Perlengkapan kebutuhan kerja sudah memadai					
9	Kebersihan di tempat kerja saya dikelola dengan baik					
10	Desain ruangan kerja saya memberikan kenyamanan 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.

PERNYATAAN TENTANG DISIPLIN KERJA (X3)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja					
2	Saya selalu meminta izin kepada atasan ketika tidak dapat datang ke tempat kerja					
3	Saya taat terhadap aturan yang ditetapkan oleh pemimpin					
4	Saya taat terhadap tanggung jawab yang diberikan pemimpin					
5	Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh tempat kerja					
6	Saya melakukan semua pekerjaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan oleh tempat kerja					
7	Saya melakukan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya					
8	Saya bekerja sesuai dengan rencana kerja dan target yang ditetapkan					

© **Lampiran 2. Tabulasi Tanggapan Responden**

RESPONDEN	KRITERIA			
	JENIS KELAMIN	USIA	PENDIDIKAN	MASA KERJA
1	P	Diatas 20 Tahun	SMA	±10 tahun
2	L	Diatas 30 Tahun	S1	± 5 tahun
3	P	Diatas 30 Tahun	S1	±10 tahun
4	L	Diatas 30 Tahun	S1	± 5 tahun
5	L	Diatas 30 Tahun	S1	± 5 tahun
6	P	Diatas 20 Tahun	Diploma	±10 tahun
7	L	Diatas 35 Tahun	S1	± 5 tahun
8	L	Diatas 35 Tahun	S1	± 5 tahun
9	P	Diatas 26 Tahun	S1	± 5 tahun
10	P	Diatas 35 Tahun	S1	≥15 tahun
11	L	Diatas 35 Tahun	S1	±10 tahun
12	L	Diatas 30 Tahun	S1	± 5 tahun
13	P	Diatas 20 Tahun	Diploma	≥15 tahun
14	L	Diatas 35 Tahun	S1	±10 tahun
15	P	Diatas 35 Tahun	S1	≥15 tahun
16	P	Diatas 35 Tahun	S1	±10 tahun
17	L	Diatas 35 Tahun	S1	≥15 tahun
18	L	Diatas 35 Tahun	S1	≥15 tahun
19	P	Diatas 35 Tahun	S1	≥15 tahun
20	L	Diatas 20 Tahun	Diploma	±10 tahun
21	L	Diatas 35 Tahun	S1	≥15 tahun
22	L	Diatas 20	SMA	≥15 tahun

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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.

RESPONDEN	KRITERIA			
	JENIS KELAMIN	USIA	PENDIDIKAN	MASA KERJA
		Tahun		
23	P	Diatas 35 Tahun	S1	±10 tahun
24	L	Diatas 30 Tahun	S1	± 5 tahun
25	L	Diatas 35 Tahun	S1	≥15 tahun
26	L	Diatas 35 Tahun	S1	±10 tahun
27	P	Diatas 30 Tahun	S1	≥15 tahun
28	P	Diatas 35 Tahun	S1	±10 tahun
29	L	Diatas 30 Tahun	S1	± 5 tahun
30	L	Diatas 30 Tahun	S1	± 5 tahun
31	P	Diatas 26 Tahun	S1	≥15 tahun
32	L	Diatas 35 Tahun	S1	≥15 tahun
33	P	Diatas 26 Tahun	S1	≥15 tahun
34	P	Diatas 26 Tahun	S1	≥15 tahun
35	L	Diatas 30 Tahun	S1	±10 tahun
36	P	Diatas 35 Tahun	S1	≥15 tahun
37	L	Diatas 26 Tahun	S1	±10 tahun
38	L	Diatas 35 Tahun	S1	≥15 tahun
39	L	Diatas 26 Tahun	S1	≥15 tahun
40	P	Diatas 26 Tahun	S1	≥15 tahun

Lampiran 3. Tabulasi Kinerja Karyawan

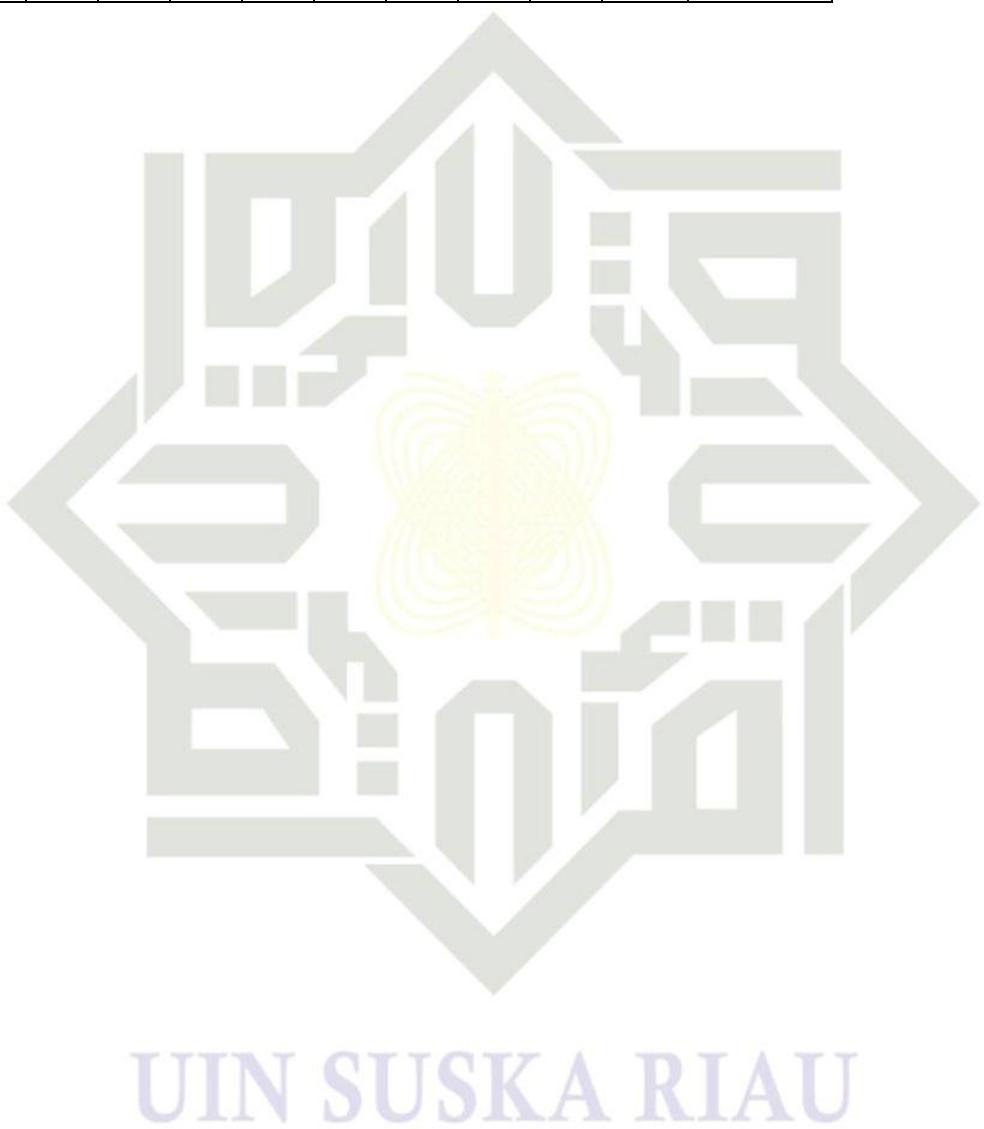
NO	KINERJA KARYAWAN										TOTAL Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
1	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
2	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
7	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
8	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	46
9	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	44
10	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
13	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	46
14	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	45
15	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
17	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
22	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	46
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
31	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	44
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50



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.



Lampiran 4. Tabulasi Motivasi Kerja

NO	MOTIVASI KERJA					TOTAL X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1	5	3	5	5	5	23
2	5	4	5	5	5	24
3	4	4	4	4	5	21
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	5	5	24
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	5	5	25
8	5	4	5	5	5	24
9	5	4	5	5	5	24
10	5	4	4	5	4	22
11	5	5	5	5	5	25
12	5	5	5	5	5	25
13	4	4	5	5	4	22
14	5	5	5	5	5	25
15	5	4	4	4	5	22
16	5	5	5	4	4	23
17	4	4	4	3	3	18
18	4	4	4	4	4	20
19	4	4	4	4	4	20
20	5	5	5	5	5	25
21	5	5	5	5	5	25
22	5	4	4	4	5	22
23	4	4	4	4	5	21
24	5	5	5	4	5	24
25	4	4	4	4	4	20
26	4	4	4	4	5	21
27	4	4	4	4	4	20
28	5	5	5	4	5	24
29	5	5	5	5	5	25
30	5	4	4	4	4	21
31	4	4	3	4	4	19
32	5	5	5	4	5	24
33	4	4	4	3	4	19
34	5	5	5	4	5	24
35	5	5	5	5	5	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.



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.

NO	MOTIVASI KERJA					TOTAL X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
36	4	4	4	4	4	20
37	4	4	5	4	4	21
38	4	5	5	5	5	24
39	5	5	5	5	5	25
40	4	4	4	4	4	20

**Lampiran 5. Tabulasi Lingkungan Kerja****Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang****1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:**

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

NO	LINGKUNGAN KERJA										TOTAL X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
1	5	3	5	5	5	4	5	5	4	3	44
2	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	47
3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	46
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
6	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	46
7	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	47
8	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
9	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	46
10	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
11	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
12	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	45
13	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	46
14	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	42
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
22	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	45
23	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
24	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
31	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	45
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
35	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

LINGKUNGAN KERJA

NO	LINGKUNGAN KERJA										TOTAL X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
40	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46

1	5	5	5	4	5	4	5	4	37
2	5	4	5	5	5	4	5	5	38
3	5	5	5	4	5	5	4	4	37
4	5	4	5	5	5	4	5	4	37
5	5	4	5	4	5	5	5	4	37
6	5	5	5	4	5	4	5	4	37
7	5	4	5	4	5	4	5	4	36
8	5	4	5	4	5	5	5	5	38
9	5	4	5	4	5	4	5	5	37
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	4	5	5	5	5	5	4	5	38
12	5	5	5	5	5	5	5	5	40
13	5	5	4	4	5	5	5	5	38
14	4	5	4	4	5	4	4	4	34
15	4	5	5	5	5	5	5	5	39
16	5	5	5	5	5	5	4	5	39
17	4	4	3	4	4	4	3	4	30
18	5	5	4	4	4	4	4	4	34
19	3	4	4	4	4	4	4	4	31
20	5	5	5	5	5	5	5	5	40
21	4	5	5	5	5	5	5	5	39
22	4	4	5	4	5	5	4	4	35
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
24	4	5	4	4	4	4	4	4	33
25	3	3	3	4	4	4	3	3	27
26	4	5	5	5	5	5	4	4	37
27	4	4	4	4	5	4	4	4	33
28	4	5	5	5	5	5	5	5	39
29	5	5	5	5	5	5	5	5	40
30	3	4	4	4	4	4	4	4	31
31	3	5	4	4	5	5	4	5	35
32	5	5	5	5	5	5	5	5	40
33	4	4	4	4	4	4	4	4	32
34	4	5	5	5	5	5	4	4	37
35	5	5	5	4	5	5	5	5	39

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.



UIN SUSKA RIAU

NO	DISIPLIN KERJA								TOTAL X3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	
36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
37	4	4	4	4	4	4	4	4	32
38	5	5	5	5	5	5	5	5	40
39	4	5	5	5	5	5	5	5	39
40	4	4	4	4	4	4	4	4	32

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.

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 mempertanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

RIWAYAT HIDUP

Yoga Pratama lahir pada 10 Juni 1999 di Muara Mahat Baru. Merupakan anak laki-laki ketiga dari Bapak Damiri dan Ibu Nurlaili. Penulis menjalani Pendidikan pertama di Sd N 022 Sibiruang, selanjutnya melanjutkan pendidikan di Pondok Pesantren Al-Karomah Aidarusy, serta melanjutkan pendidikan di SMA N 2 Kampar Hulu Pada tahun 2018. Penulis melanjutkan pendidikan ke Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Penulis menyelesaikan tugas akhir kuliah berupa penyusunan skripsi dengan mengikuti ujian skripsi pada tanggal 21 Juni 2023 dan dinyatakan lulus dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Produsen KUD Tiga Koto Desa Sibiruang Kabupaten Kampar.” di bawah bimbingan Bapak Endrianto Ustha S.T,M.M. Dan dinyatakan lulus dengan predikat sangat memuaskan program studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.