

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia didalam perusahaan. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam perusahaan, sehingga terwujud tujuan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara memberikan motivasi kepada karyawan dan kepuasan kerja karyawan pada setiap individu yang sesuai dengan kemampuan kerjanya. Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan.

Sumber daya manusia merupakan sumber energi, tenaga , kekuatan (*power*) yang diperlukan untuk menciptakan daya, aktivitas dan kegiatan. istilah sumber daya manusia mencakup semua yang terdapat dalam diri manusia yang antara lain terdiri atas dimensi-dimensi berikut, Fisik, Psikis manusia, Sifat atau karakteristik manusia, Pengetahuan dan keterampilan manusia, Pengalam manusia. ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Dari beberapa faktor yang telah disebutkan, salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja merupakan salah

satu komponen yang turut menentukan baik buruknya kinerja seseorang. Karyawan yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktifitasnya sesuai dengan tata aturan, serta tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Kepatuhan terhadap peraturan maupun standar kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen merupakan jaminan keberhasilan pencapaian tujuan, oleh individu dalam organisasi yang bersangkutan yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi tersebut.

Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu setiap individu didalam perusahaan berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda, maka sangat penting untuk melihat apa kebutuhan dan apa dan harapan karyawan, apa bakat dan keterampilan yang dimiliki serta bagaimana rencana karyawan tersebut pada masa mendatang. Jika perusahaan dapat mengetahui hal-hal tersebut maka akan lebih mudah untuk untuk menempatkan karyawan pada posisi yang paling tepat sehingga ia akan semakin termotivasi. Kepuasan kerja karyawan tidak bisa dilepaskan dari kenyataan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat dicapai apabila semua harapannya dapat dipenuhi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, kepuasan kerja karyawan berhubungan dengan harapan pegawai terhadap atasan, rekan kerja, dan terhadap pekerjaan itu sendiri. Bila dalam lingkungan kerja karyawan tidak mendapatkan apa yang diharapkan seperti, rekan kerja dan atasan yang menyenangkan, serta kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri maka kinerja karyawan akan buruk. Ketidak puasan dapat membuat menurunnya kinerja karyawan dan pada akhirnya akan merugikan perusahaan. Dari berbagai pandangan tersebut kiranya kepuasan kerja adalah merupakan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaan dilingkungan tempat pekerjaannya. Sedangkan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Peputra Masterindo Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar tentunya salah satu hal yang tidak boleh diabaikan adalah disiplin karyawan. Bagaimana mungkin tujuan yang ditetapkan dapat tercapai, apabila banyak pemimpin dan karyawan yang kurang peduli dengan motivasi belum lagi pelaksanaan kepuasan kerja yang kurang optimal.

Selanjutnya salah satu bukti rendahnya kinerja karyawan pada PT.Peputra Masterindo Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar, dapat dilihat dari meningkatnya absensi karyawan. Untuk mengetahui tingkat absensi karyawan PT. Peputra Masterindo Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1.1 Absensi Karyawan pada PT. Peputra Masterindo Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar

No	Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Absensi			Tingkat Absensi
			Sakit	Alfa	Jumlah	
1	2012	76	7	5	12	15,78%
2	2013	76	3	11	14	18,42%
3	2014	78	6	10	16	20,51%
4	2015	82	8	11	19	23,17%
5	2016	86	7	16	23	26,74%

Sumber: PT. Peputra Masterindo Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar

Berdasarkan tabel 1.2 dapat kita lihat Absensi karyawan dari tahun 2012-2016 pada PT. Peputra Masterindo Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar mengalami peningkatan dari tahun ketahun. Dimana pada tahun 2012 jumlah karyawan 76 orang dengan jumlah yang diperoleh tingkat rata-rata absen 12 orang bearti 15,78%. Pada tahun 2013 jumlah karyawan 76 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.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 jumlah yang diperoleh tingkat rata-rata absen 14 orang bearti 18,42%. Pada tahun 2014 jumlah karyawan 78 orang dengan jumlah yang diperoleh tingkat rata-rata absen 16 orang bearti 20,51%. Pada tahun 2015 jumlah karyawan 82 orang dengan jumlah yang diperoleh tingkat rata-rata absen 19 orang bearti 23,17%. Pada tahun 2016 jumlah karyawan 86 orang dengan jumlah yang diperoleh tingkat rata-rata absen 23 orang bearti 26,74%

Selanjutnya tingkat keluar masuk (LTO) karyawan pada PT. Peputra Masterindo Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.2 Tingkat Keluar Masuk (LTO) Karyawan pada PT. Peputra Masterindo Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar Tahun 2012-2016

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun (Orang)	Jumlah Karyawan Masuk (Orang)	Jumlah Karyawan keluar (Orang)	Jumlah Karyawan Akhir Tahun (Orang)	Jumlah Rata-rata Karyawan	Tingkat LTO (%)
2012	78	2	4	76	77	5,26%
2013	76	5	5	76	76	6,57%
2014	76	9	7	78	77	8,97%
2015	78	9	5	82	80	6,09%
2016	82	13	13	86	84	15,12%

Sumber data: PT. Peputra Masterindo Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar Tahun 2016

Dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwa jumlah keluar masuk karyawan mengalami fluktuasi. Pada tahun 2012 PT. Peputra Masterindo Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar menerima karyawan sebanyak 76 orang dan karyawan yang keluar sebanyak 4 orang, sehingga terjadi tingkat LTO sebesar 5,26% . Pada tahun 2013 perusahaan menerima karyawan sebanyak

5 orang dan keluar sebanyak 5 orang dengan tingkat LTO sebanyak 6,57%. Pada tahun 2014 perusahaan menerima karyawan sebanyak 9 orang dan karyawan keluar sebanyak 7 orang, dengan tingkat LTO sebesar 8,97%. Pada Tahun 2015 perusahaan menerima karyawan sebanyak 9 orang dan karyawan keluar sebanyak 5 orang, dengan tingkat LTO sebesar 6.09%. Dan pada tahun 2016 perusahaan menerima karyawan sebanyak 13 orang dan keluar sebanyak 13 orang, dengan tingkat LTO sebesar 15,12%.

Dari keterangan tersebut dapat kita ketahui bahwa kinerja karyawan mengalami fluktuasi dalam kurun 5 tahun terakhir dari tahun 2012-2016, perubahan ini terjadi karena pensiun, meninggal, pemecatan, pengunduran diri dan pindah tempat kerja, alasan mengapa dia mengundurkan diri salah satu diantaranya karena kurangnya kepuasan kerja karyawan karena karyawan kurang menerima timbal balik, kemampuan mereka kurang dimanfaatkan secara optimal, hanya tersedia sedikit kesempatan untuk ikut berpartisipasi dan mendapat pujian dari pekerjaan yang telah dilakukan sehingga mereka akan mengalami kebosanan dalam bekerja. Seorang karyawan yang dimengerti dan dipenuhi perasaan dan aspirasinya dalam bekerja akan memiliki kesetiaan dan berpotensi memberikan kontribusi yang baik bagi keberhasilan perusahaan, semakin karyawan puas dan termotivasi untuk bekerja maka tingkat kedisiplinan karyawan akan ikut meningkat jika sumberdaya manusia dalam perusahaan memiliki disiplin kerja maka pekerjaan akan lebih efektif dan kinerja karyawan akan lebih membaik.

Selanjutnya data Produktivitas kerja karyawan pada PT. Peputra Masterindo Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Tabel 1.3 Tingkat Produktivitas kerja Karyawan pada PT. Peputra Masterindo Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

No	Tahun	Jumlah karyawan	Hasil produksi	Prokduktivitas
1	2012	76	110.801.560	100.30
2	2013	76	107.772.417	95.42
3	2014	78	101.898.690	89.92
4	2015	82	106.548.280	96.72
5	2016	86	122.928.840	106.19

Sumber: PT. Peputra Masterindo Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

Dari tabel 1.3 dapat dilihat tingkat produktivitas karyawan dalam kurun 5 tahun terakhir mengalami fluktuasi naik turun. Pada tahun 2012 dengan jumlah karyawan 76 orang menghasilkan jumlah produksi sebesar 110.801.560 dengan tingkat produktivitas 100.30, tahun 2013 dengan jumlah karyawan 76 menghasilkan jumlah produksi sebesar 107.772.417 dengan tingkat produktivitas 95.42, tahun 2014 dengan jumlah karyawan 78 menghasilkan jumlah produksi sebesar 101.898.690 dengan tingkat produktivitas 89.92, tahun 2015 dengan jumlah karyawan 82 menghasilkan jumlah produksi sebesar 106.548.280 dengan tingkat produksi 96.72, pada tahun 2016 dengan jumlah karyawan 86 menghasilkan jumlah produksi sebesar 122.928.840 dengan tingkat prokduktivitas 106.19

Berdasarkan uraian diatas dan data yang saya peroleh pasa PT. Peputra Masterindo Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin kerja Motivasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Peputra Masterindo Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan yang telah dikemukakan tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PEPUTRA MASTERINDO Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar ?
2. Apakah Motivasi Berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PEPUTRA MASTERINDO Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PEPUTRA MASTERINDO Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar ?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah ditetapkan, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. PEPUTRA MASTERINDO Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. PEPUTRA MASTERINDO Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PEPUTRA MASTERINDO Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang di lakukan, penulis mengharapkan memperoleh manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Menambah wawasan penulis untuk mengimplementasikan ilmu yang di peroleh selama kuliah, serta penulis dapat melakukan analisis secara nyata untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Peputra Masterindo Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

2. Bagi Perusahaan

Di harapkan dengan adanya penelitian ini dapat memeberikan masukan atau sumbangan pemikiran yang dapat mengembangkan perusahaan lebih lanjut khususnya mengenai kinerja karyawan.

3. Bagi Fakultas

Bagi Fakultas, penelitian ini diharapkan menambah referensi bacaan mengenai sumber daya manusia yang dapat berguna bagi ilmu pengetahuan khususnya tentang disiplin kerja, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5 Rencana Sisematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini, yang merupakan dari hasil peneliti, direncanakan terdiri dari enam bab masing-masing bab berisi:

BAB 1 : PENDAHULUAN

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

BAB II : LANDASAN TEORITIS

Dalam bab ini akan dikemukakan mengenai teori-teori yang mendukung dalam penelitian ini antara lain pengertian disiplin kerja, motivasi, kepuasan kerja, kinerja karyawan, hipotesis, variable penelitian, dan kerangka konsep pemikiran.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, tehnik pengumpulan data, populasi dan sampel serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini berisi tentang sejarah singkat tentang perusahaan PT.Peputra Mesterindo Kecamatan Tapung Kabupaten Kamper

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis mengemukakan tentang pembahasan dari hasil penelitian.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini mengemukakan kesimpulan yang diperoleh dari uraian dan pembahasan serta memberikan saran sebagai masukan kepada perusahaan.