

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT.PERKEBUNAN NUSANTARA V PEKANBARU**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar serjana ekonomi (SE)
pada program studi S1 Manajemen fakultas ekonomi dan ilmu social
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Oleh :

IMELIA DELVI
NIM.11671200670



PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1441 H/2020 M

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

: IMELIA DELVI
 : 11671200670
 : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 : MANAJEMEN
 : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 : IX (SEMBILAN)
 : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
 PT.PERKEBUNAN NUSANTARA V PEKANBARU.
 / TANGGAL UJIAN : KAMIS / 12 NOVEMBER 2020

DISETUJUI OLEH

PEMBIMBING

MERI SANDORA, SE.MM

NIP. 19790505 200710 2 001

MENGETAHUI

KETUA PRODI S1 MANAJEMEN

FAKHRURROZI, SE.MM

NIP. 19670725 200003 1 002

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

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

DEKAN

DR. DRs. H. MUH. SAID, HM, M.Aq, MM.

NIP. 19620612 198903 1 003.



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



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : IMELIA DELVI
 NIM : 11671200670
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 JURUSAN : SI MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : IX (SEMBILAN)
 JUDUL : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN
 PT.PERKEBUNAN NUSANTARA V PEKANBARU.
 TANGGAL UJIAN : 12 NOVEMBER 2020

**DISETUJUI OLEH,
 KETUA PENGUJI**

NASRULLAH DJAMIL, SE, M.Si., Ak
 NIP. 19780805 200710 1 003

MENGETAHUI,

PENGUJI I

YUSRIALIS, SE, M.SI
 NIP. 19790810 200912 1 004

PENGUJI II

RATNA NURANI, SE, MM
 NIK. 130717125

UIN SUSKA RIAU

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



ABSTRAK

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V PEKANBARU

OLEH:
IMELIA DELVI
NIM. 11671200670

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui 1) pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan 2) pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan 3) pengaruh Kepuasan kerja dan beban kerja secara terhadap simultan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini populasi adalah Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara V Pekanbaru dengan jumlah sampel sebanyak 62 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi berganda dengan bantuan SPSS 25.0 for Windows. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti dari nilai $t_{hitung} 5,573 > t_{tabel} 1,671$, dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan terbukti dari nilai $t_{hitung} 4,056 > t_{tabel} 1,671$, dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Secara simultan variabel kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan terbukti dari nilai $F_{hitung} 39,505 > F_{tabel} 3,15$, dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Persentase pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 55,8%, sedangkan sisanya sebesar 44,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRACT

THE EFFECT OF JOB SATISFACTION AND WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V PEKANBARU

BY :

IMELIA DELVI
NIM. 11671200670

The purpose of this study is to determine 1) the effect of job satisfaction partially on employee performance 2) the effect of workload partially on employee performance 3) the effect of job satisfaction and workload simultaneously on employee performance . The population in this study population were employees at PT.Perkebunan Nusantara V Pekanbaru with a total sample of 62 respondents. The sampling technique used simple random sampling. The data collection techniques used were interviews and questionnaires. The data analysis technique used was multiple regression with the help of SPSS 25.0 for Windows. Hypothesis testing results showed that job satisfaction significantly influence employee performance proved of value $t_{count} 5.573 > t_{table} 1.671$, with a significant level of $0.000 < 0.05$. Workload has a significant effect on employee performance variables as evidenced by the value of $t_{count} 4.056 > t_{table} 1.671$, with a significant level of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, the variables of job satisfaction and workload have an effect on employee performance variables as evidenced by the value of $F_{count} 39.505 > F_{table} 3.15$, with a significant level of $0.000 < 0.05$. The percentage of the influence of these two variables on employee performance is 55.8%, while the remaining 44.2% is influenced by other factors not included in the regression model.

Keywords: Job Satisfaction, Workload, Performance, Employees



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alamin, puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, nikmat dan hidayahnya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul : **“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA V PEKANBARU ”** Skripsi ini ditulis dan diajukan dengan maksud untuk memenuhi syarat ujian *oral comprehensive* guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 diprogram Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam penulisan skripsi ini tentunya jauh dari kesempurnaan, hal ini dikarenakan keterbatasan pengalaman, kemampuan dan pengetahuan yang ada pada diri penulis. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritikan dan saran guna memperbaiki skripsi ini. Terwujudnya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang telah membantu dan memotivasi penulis, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Suyitno, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Bapak Dr. Drs. H. Muh Said HM. M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
4. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Sekretaris Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 5. Ibu Sehani, SE.MM selaku Dosen Pembimbing Proposal dengan penuh kesabaran memberikan bimbingan, dan meluangkan waktu , memberikan arahan dan saran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih atas ilmu dan bimbingan yang diberikan selama ini.
 6. Ibu Meri Sandora, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak membantu, mengarahkan, membimbing dengan penuh kesabaran dan keikhlasan serta memberikan saran kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
 7. Ibu Irien Violinda Anggriani, SE, M.Si. selaku Penasehat Akademik yang memberikan masukan dalam menyelesaikan Skripsi ini
 8. Bapak Ibu dan seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah meluangkan waktu dan kesempatan untuk memberikan ilmu dan pengetahuan selama proses perkuliahan untuk menggapai cita-cita.
 9. Terima kasih kepada keluarga tercinta, Ayahanda Budianto dan Ibunda Alm Elvi Sukaisi, dan Bapak Nopriadi dan ibu Lenyanti (Ortu Angkat). Yang telah memberikan cinta dan kasih sayang serta pengorbanan bagi penulis yang selama melaksanakan pendidikan sehingga sampai perkuliahan ini selesai, semoga Allah selalu membalas semua kebaikan dan pengorbanan yang telah diberikan kepada penulis dan semoga ayahanda dan ibunda selalu di



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

berkahi oleh Allah SWT. Di dunia maupun di akhirat, Amin.

10. Teristimewa kepada adik dan abang penulis, Dwi Silvianti dan Alam Syah yang telah memberikan dukungan, doa dan semangat yang selalu diberikan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini,
11. Terima kasih kepada PT PERKEBUNAN NUSANTARA V PEKANBARU yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
12. Kepada sahabat seperjuanganku wirda, Nia, Aisyah, Dila, Tiwi. Yang sangat kusayangi dan selalu memberikan Motivasi dan inspirasi serta memberikan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Buat seluruh teman satu angkatan Manajemen D'16, MSDM A, dan buat teman KKN Desa Rokan Timur Kecamatan Rokan Hulu.
14. Seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga bantuan yang telah diberikan baik moril maupun materil mendapat balasan pahala dari Allah SWT dan sebuah harapan bagi penulis semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca semuanya. semoga karya sederhana ini bisa bermanfaat.

Pekanbaru, 18 September 2020
Penulis

IMELIA DELVI
NIM. 11671200670



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 ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Sistematika Penulisan.....	9
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumber daya Manusia (MSDM).....	11
2.2 Kinerja Karyawan	15
2.3 Kepuasan Kerja.....	27
2.4 Beban Kerja	32
2.5 Pengaruh Antar Variabel.....	37
2.6 Pandangan Islam	38
2.7 Penelitian Terdahulu	44
2.8 Kerangka Berfikir	47
2.9 Konsep Operational Variabel.....	49
2.10 Hipotesis	50
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi Penelitian.....	52
3.2 Jenis dan Sumber Data.....	52
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	53
3.4 Analisis Data.....	54
3.5 Uji Kualitas Data.....	55



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.6 Uji Asumsi Klasik.....	56
3.7 Analisa Regresi Linier Berganda.....	58
3.8 Uji Hipotesis	60

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	62
4.2 Visi dan Misi Perusahaan PT. Perkebunan NusantaraV Persero)	63
4.3 Tujuan Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero).....	64
4.4 Manajemen PT. Perkebunan Nusantara V (Persero)	64
4.5 Struktur Organisasi perusahaan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru bagian SDM Umum.....	67
4.6 Keterangan Jabatan	68

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Reponde	73
5.2 Umur	73
5.3 Analisa Deskriptif.....	76
5.4 Uji Kualitas Instrumen Penelitian.....	81
5.5 Uji Normalitas Data	84
5.6 Uji Asumsi Klasik.....	86
5.7 Pengujian Hipotesis	89
5.8 Pembahasan	95

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan	99
6.2 Saran	100

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



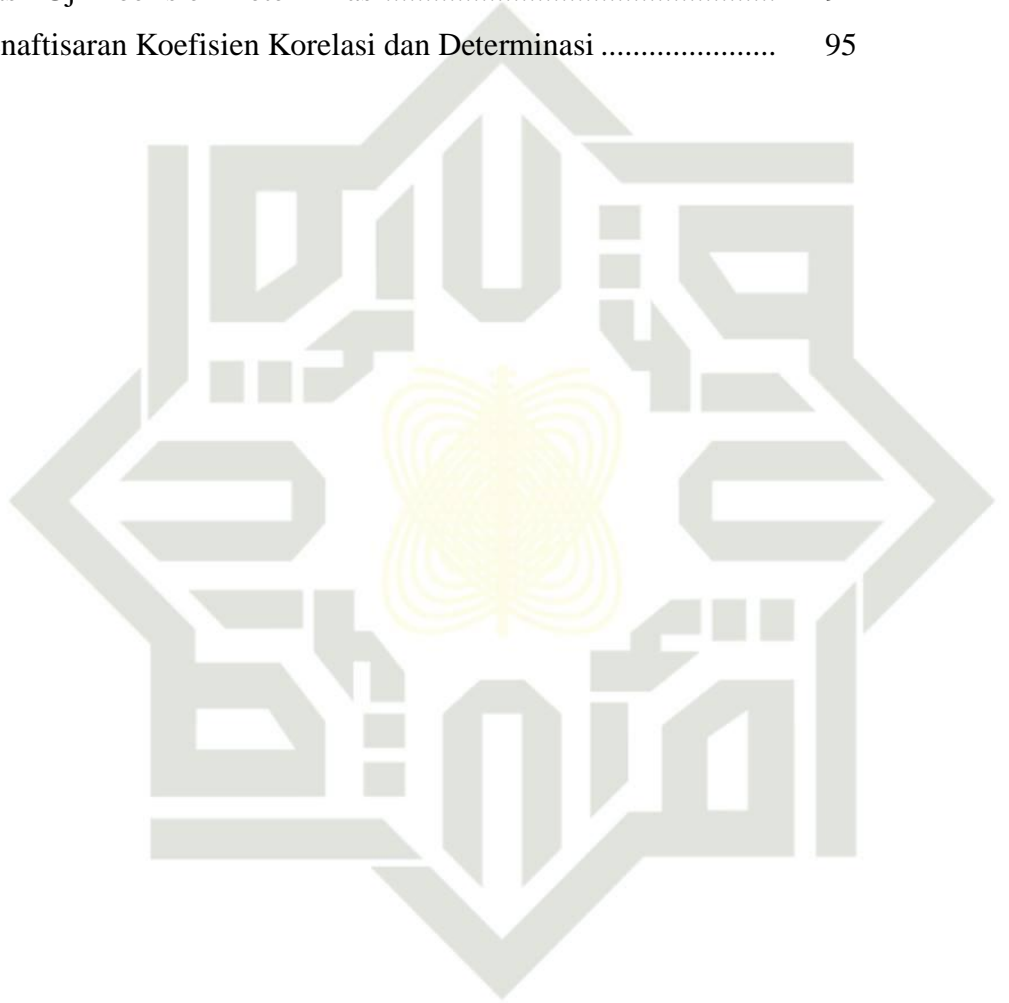
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Target dan Realisasi Produktifitas Kelapa Sawit PT.Perkebunan Nusantara V Pekanbaru	3
Tabel 1.2	Rekapitulasi Absensi Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru 2014-2018	4
Tabel 1.3	Data Turn Over (Keluar Masuk) Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru tahun 2014-2018	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	44
Tabel 2.2	Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian.....	49
Tabel 3.1	Interprestasi Perhitungan Korelasi.....	61
Tabel 5.1	Jumlah Responden Berdasarkan Umur di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru	73
Tabel 5.2	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.....	74
Tabel 5.3	Jumlah Responden Berdasarkan masa Kerja di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru	74
Tabel 5.4	Jumlah Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.....	75
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden tentang Variabel Kepuasan Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.	76
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Beban Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru	78
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan nusantara V Pekanbaru.....	79
Tabel 5.8	Uji Validitas data	82
Tabel 5.9	Uji Realibilitas Data.....	83
Tabel 5.10	Hasil Uji Normalitas Data.....	84
Tabel 5.11	Hasi One Sample Kolmogorov-Smirnov Test	85
Tabel 5.12	Grafik Histogram	86
Tabel 5.13	Hasil Pengujian Multikolinieritas	87

Tabel 5.14	Hasil Pengujian Autokorelasi	89
Tabel 5.15	Uji Perhitungan Regresi Berganda	90
Tabel 5.16	Hasil Uji Hipotesis Parsial	91
Tabel 5.16	Rangkuman Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial	92
Tabel 5.17	Hasil Uji Hipotesis Ketiga Secara Simultan	93
Tabel 5.18	Hasil Uji Koefisien Determinasi	94
Tabel 5.19	Penaftisan Koefisien Korelasi dan Determinasi	95



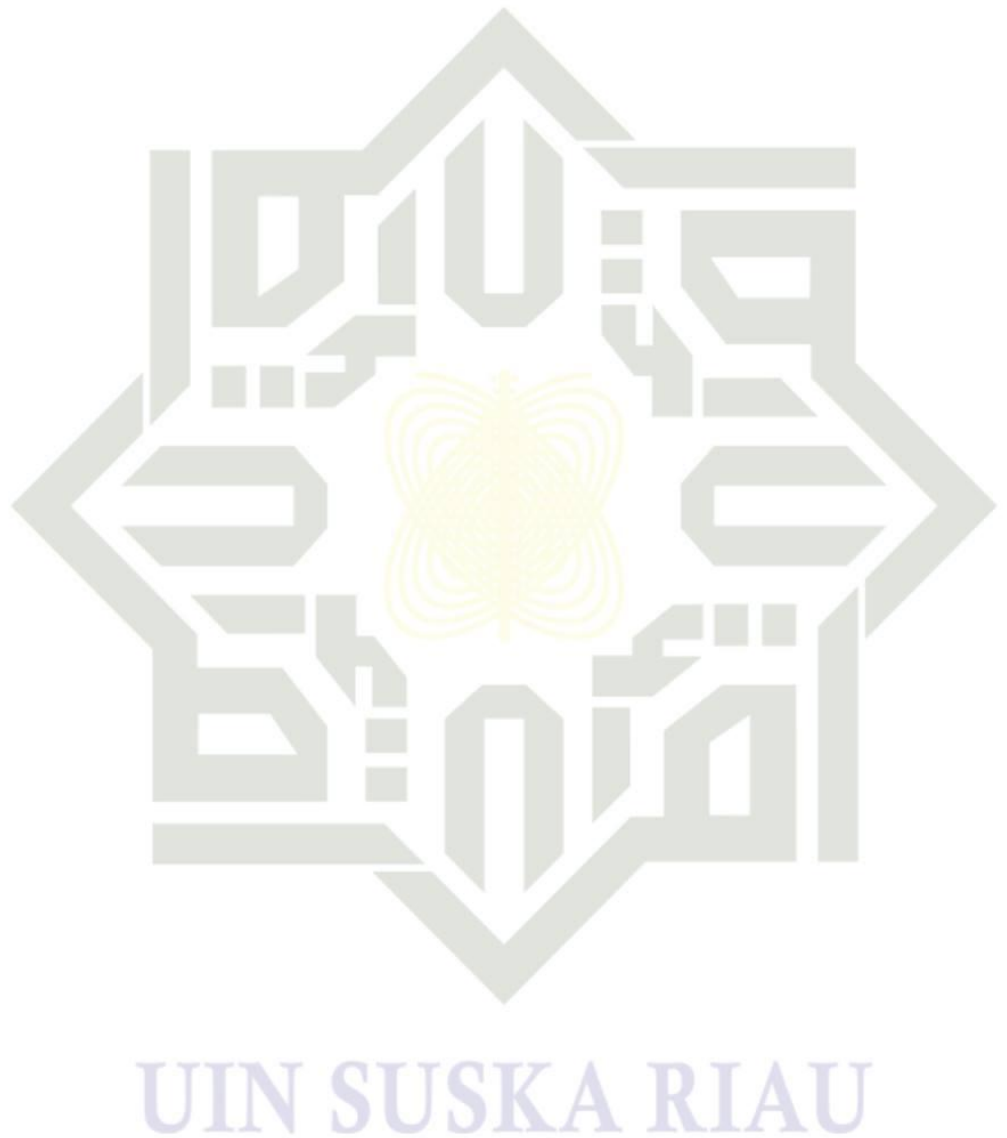
UIN SUSKA RIAU

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.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Pengaruh Kepuasan Kerja (X 1) dan Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	48
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	67
Gambar 5.1 Scatterplot	88



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

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Dalam era kompetisi sekarang ini, setiap perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Banyak faktor yang terkait dalam perbaikan kinerja perusahaan. Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah faktor sumber daya manusia (SDM). Manusia sebagai penggerak perusahaan merupakan faktor utama karena eksistensi perusahaan tergantung pada manusia-manusia yang terlibat di belakangnya. Untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dalam melaksanakan tugasnya.

Setiap organisasi memiliki tujuan atau target yang ingin dicapai. Tujuan tersebut dapat dicapai dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang ada dalam perusahaan. Meskipun terdapat berbagai sumber daya yang penting dalam perusahaan, satu-satunya faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif suatu organisasi adalah aspek sumber daya manusia dan bagaimana pengelolaannya.

Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka.

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.



Kinerja karyawan dengan beban kerja yang saling berkaitan satu sama lain, karena dalam sebuah organisasi untuk melakukan pemberian posisi yang tepat pada karyawannya bisa melihat beban kerja terlebih dahulu. Hal tersebut dilakukan agar kinerja karyawan dapat meningkat dan nyaman dengan pekerjaan yang dia miliki serta tercapainya tujuan perusahaan yang efektif dan efisien.

Jika banyak karyawan yang nyaman berkerja di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, maka dia akan memberikan seluruh kemampuannya untuk menghasilkan pekerjaan yang maksimal sehingga dapat berpengaruh besar pada Perusahaan tersebut dengan adanya peningkatan kinerja, kualitas, dan perusahaan semakin bagus.

PT Perkebunan Nusantara V ini bergerak di bidang Agrobisnis dan Agro Industri Kelapa Sawit dan Karet. PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru merupakan suatu perusahaan yang memiliki komoditi tanaman kelapa sawit. Kegiatan yang dilakukan PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru adalah mengumpulkan sawit dan mengolahnya menjadi minyak mentah untuk diekspor keluar negeri.

Secara kualitas yang merupakan mutu atau hasil pekerjaan yang mampu dihasilkan dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Hal tersebut digambarkan dari penilaian kinerja karyawan pada PT. pada PT.Perkebunan Nusantara V Pekanbaru pada tabel rekapitulasi penilaian kinerja karyawan pada pada PT.Perkebunan Nusantara V Pekanbaru 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 milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Tabel 1.1 Target dan Realisasi Produktifitas Kelapa Sawit PT.Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

Tahun	Jumlah Karyawan	Target Produksi CPO (Kg/Tahun)	Realisasi Produksi CPO (Kg/Tahun)	Persen realisasi produktifitas (Kg/Tahun)	Selisih
2014	158	275.150.000 kg	263.520.200 kg	95,77 %	11.629.800 kg
2015	155	255.469.000 kg	230.120.300 kg	90,07%	25.348.700 kg
2016	150	260.359.000 kg	252.110.120 kg	96,83 %	8.248.880 kg
2017	149	263.221.000 kg	254.230.100 kg	96,58 %	8.990.900 kg
2018	161	251.232.000 kg	223.321.000 kg	88,89 %	27.911.000 kg

Sumber : PT.Perkebunan Nusantara V Pekanbaru,2019

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat mengenai tingkat produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru dalam kurun waktu 5 tahun terakhir mengalami fluktuasi turun naik. Pada tahun 2014-2015 mengalami penurunan, tahun 2015-2017 mengalami kenaikan dan tahun 2017-2018 tingkat produktivitas mengalami penurunan kembali. Diduga penurunan kinerja disebabkan oleh beban kerja dan kepuasan kerja pada perusahaan kurang sesuai dan tingkat kepuasan kerja karyawan yang masih rendah.

Marwansyah (2012:269) juga mengemukakan bahwa kinerja salah satunya di pengaruhi oleh beban kerja (tanggung jawab). Yaitu “ kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenan dengan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya.” Berdasarkan teori tersebut, untuk mencapai tingkat kinerja yang optimal, tentu di perlukan analisis atas beban kerja yang diberikan kepada karyawan. Dalam situs web Wikipedia, disebutkan hubungan antara beban kerja dengan kinerja yang berbunyi, “ *performance can be affected by workload being too high or too low.*” Yang berarti bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh beban kerja yang terlalu tinggi atau rendah.

- Hak Cipta Diinangungi 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.

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.

Beban kerja seorang karyawan perlu diperhatikan, karena dengan jam kerja yang kurang efektif serta limpahan pekerjaan yang berlebihan maka akan timbul sikap ketidakpuasan kerja ini yang berakibat pada hasil produksi. Oleh karena itu pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan karyawan sangat perlu diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan juga pencapaian perusahaan itu sendiri.

Tabel 1.2. Rekapitulasi Absensi Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara V Pekanbaru 2014-2018.

No	Tahun	Jumlah karyawan	Terlambat		Absen tidak hadir		Pulang cepat	
			Total	%	Total	%	Total	%
1	2014	158	18	11,39%	23	14,56%	19	12,03%
2	2015	155	14	9,03%	24	15,48%	20	12,90%
3	2016	150	19	12,67%	20	13,33%	23	15,33%
4	2017	149	20	13,42%	22	14,77%	18	12,08%
5	2018	161	30	18,63%	15	9,32%	28	17,39%

Sumber : PT.Perkebunan Nusantara V Pekanbaru,2019

Berdasarkan Tabel 1.2 Rekapitulasi Absensi Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara V Pekanbaru 2014-2018 banyak mengalami perubahan. jumlah karyawan yang terlambat yang paling banyak adalah pada tahun 2018 sebanyak 30 orang dan dapat dipresentasikan adalah sebesar 18,63 persen. Dan jumlah karyawan yang tidak hadir paling banyak adalah pada tahun 2015 sebanyak 24 orang dan dapat dipresentasikan adalah sebesar 15,48 persen. Dan jumlah karyawan yang pulang cepat paling banyak adalah pada tahun 2018 sebanyak 28 orang dan dapat dipresentasikan adalah sebesar 17,39 persen.

Dari tabel 1.2 di atas dapat di lihat bahwa dari tahun ke tahun tingkat absensi karyawan PT Perkebunan Nusantara V pekanbaru mengalami perubahan setiap tahunnya. Untuk itu cara mengatasi tindakan indiscipliner



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.

tersebut, maka perusahaan harus berusaha menegakkan peraturan dan norma-norma yang berlaku yaitu seperti dengan memberikan surat peringatan kepada karyawan yang bersangkutan dan menerapkan sanksi yang berupa denda sehingga mendapatkan karyawan yang bisa mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut.

Kasmir (2018:158) kepuasan kerja maksudnya adalah tingkat perasaan seseorang atas sesuatu yang dilakukannya. Jika seseorang merasa puas terhadap apa yang telah dilakukannya, maka biasanya secara tidak langsung akan mempengaruhi karirnya. Hal ini disebabkan seseorang yang puas dalam bekerja akan bersungguh-sungguh untuk bekerja, sehingga kinerjanya meningkat dan pada akhirnya karirnya akan meningkat. Jadi kepuasan kerja akan mempengaruhi karir baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel lain misalnya kinerja (intervening).

Jika tingkat absensi cukup tinggi maka dapat menjadi masalah bagi perusahaan dan akan mengganggu kestabilan perusahaan. Seperti banyak nya karyawan yang tidak hadir atau yang terlambat bahkan pulang cepat sebelum waktu nya pulang. Sehingga perusahaan harus mencari karyawan yang baru yang bersedia mengisi jabatan yang telah kosong tersebut.

Selain itu tingkat kepuasan dapat di lihat dari tingkat turn over karyawan yang terjadi pada PT Perkebunan Nusantara V pekanbaru pada tahun terakhir seperti pada tabel di bawah 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.

Tabel 1.3. Data turn over (keluar masuk) Karyawan PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru Tahun 2014 – 2018

Tahun	Jumlah karyawan yang masuk	Jumlah karyawan yang keluar	Karyawan akhir tahun
2014	3	6	158
2015	0	6	155
2016	2	8	150
2017	0	9	149
2018	2	11	161

Sumber : PT.Perkebunan Nusantara V Pekanbaru,2019

Dari tabel di atas, dapat di ketahui bahwa keluar masuknya karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V pekanbaru mengalami peningkatan dan penurunan setiap tahun nya. Jumlah karyawan yang paling banyak keluar adalah tahun 2018 dan jumlah karyawan yang paling banyak masuk adalah tahun 2014, di sini menunjukkan banyaknya jumlah karyawan yang keluar di akibatkan rendah nya kepuasan karyawan terhadap pekerjaan nya. Menurut **Bapak hasan basri** selaku karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru menyatakan bahwa pihak pimpinan kurang memperhatikan hasil kinerja karyawan, sehingga pada akhirnya akan berdampak hasil kinerja yang kurang baik.

Shah, et al (2011) menyatakan tekanan beban kerja dapat menjadi positif, dan hal ini mengarah ke peningkatan kinerja..

Hal ini tentu menjadi masalah bagi perusahaan karena dengan adanya tingkat turn over karyawan yang tinggi tentunya sedikit banyak akan mengganggu kestabilan perusahaan seperti ketika keluarnya seorang karyawan perusahaan harus segera mencari pengisi kekosongan tempat yang ditinggalkan seorang karyawan yang keluar tadi agar tetap menjaga kestabilan perusahaan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

akan tetapi dilain sisi masuknya karyawan menimbulkan permasalahan lain di antaranya waktu seorang karyawan untuk beradaptasi dan juga pengeluaran biaya untuk perekrutan karyawan.

Berdasarkan data tingkat absensi dan tingkat turnover diatas terungkap Melihat tingkat kepuasan kerja karyawan yang belum tinggi bercermin dari absensi karyawan dan tingkat turn over sebaiknya pihak manajemen perusahaan perlu melihat kembali faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti gaji,promosi, kelompok kerja, kondisi lingkungan kerja, dan jenis pekerjaan itu sendiri, jika dari faktor tersebut tidak terlaksana maka akan timbul sikap ketidakpuasan kerja dan ini dapat berakibat pada kinerja karyawan, seperti kedisiplinan karyawan menjadi menurun yang pada akhirnya mengganggu jalannya organisasi itu secara keseluruhan.

Berdasarkan pengamatan dan permasalahan yang terjadi, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh dengan judul “ **PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V PEKANBARU**”

1.2 Rumusan Masalah

- a) Apakah Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru ?
- b) Apakah Beban Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru ?



- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
- a) Apakah Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini diantaranya ialah:

- a) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru .
- b) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru .
- c) Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan kerja dan beban kerja secara terhadap simultan kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru .

1.4 Manfaat Penelitian

- a. Menambah wawasan keilmuan di bidang manajemen, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia.
- b. Dapat membantu memberikan informasi yang berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan. Hasil penelitian yang diperoleh dapat berguna sebagai referensi atau bahan pembanding bagi peneliti-peneliti yang ingin mengkaji masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja beban kerja dan kinerja karyawan.
- c. Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi para pengambil keputusan terhadap kebijakan tentang pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi.

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.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1.5 Sistematika Penulisan

Agar penulisan ini lebih sistematis dan teratur maka disusun sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Merupakan pendahuluan yang menguraikan secara singkat mengenai latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat atau kontribusi penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Telaah pustaka berisikan teori-teori yang mendasari masalah yang diteliti seperti pengertian dari manajemen sumber daya manusia, pengertian kinerja karyawan, pengertian kepuasan kerja, pengertian beban kerja, kerangka pemikiran serta hubungan antara kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini memuat tentang lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data serta analisis data.

BAB IV: GAMBARAN UMUM

Bab yang membahas tentang gambaran umum perusahaan yang terdiri dari sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan tentang hasil penelitian yang berisikan hasil penelitian, analisis dan pembahasan yang telah diuraikan.

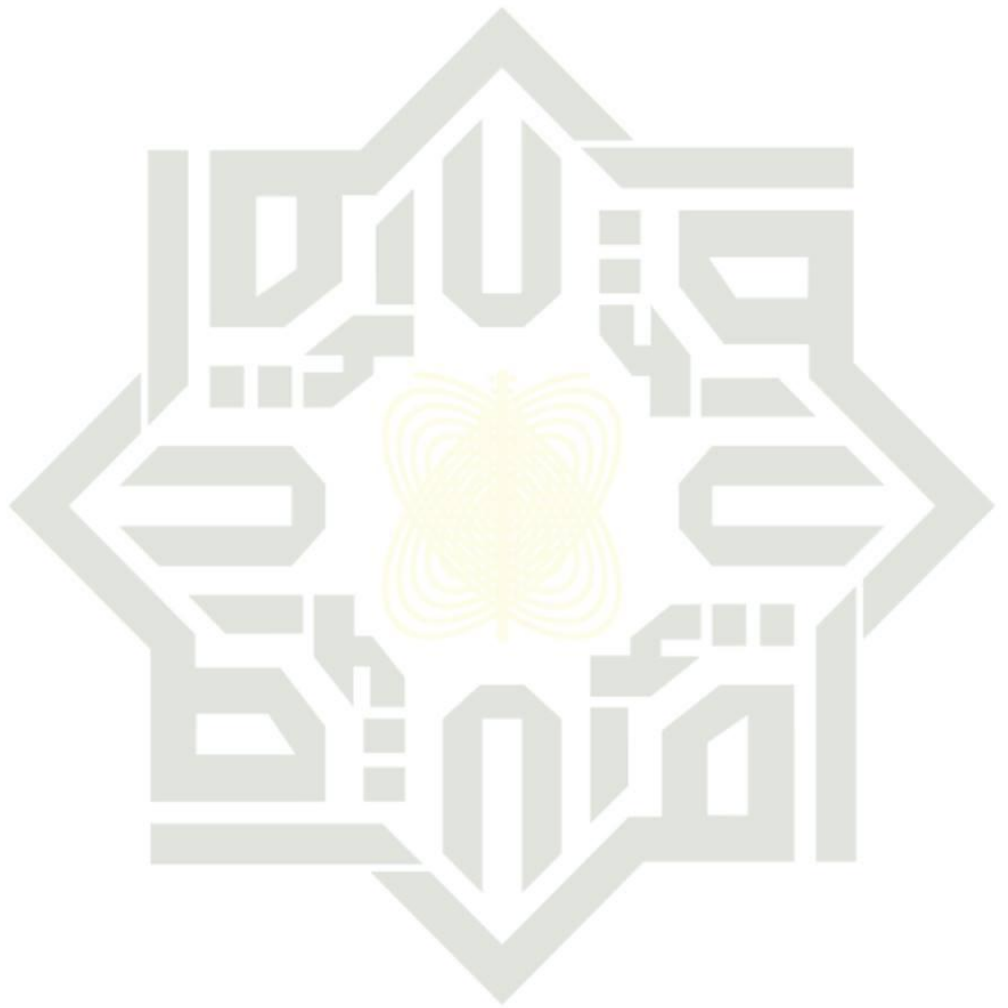
© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

BAB VI : PENUTUP

Merupakan bab penutup dalam bagian ini disajikan kesimpulan hasil-hasil penelitian, keterbatasan penelitian dan saran bagi peneliti pada topik dimasa yang akan datang.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

TELAAH PUSTAKA

2. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

2.1.1 Definisi MSDM

Pada dasarnya manajemen adalah suatu proses upaya atau seni yang mengatur atau mengolah sumber-sumber daya yang ada dengan menerapkan fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengolah faktor-faktor produksi lainnya tersebut.

Menurut **Sinambela (2016 : 7)** Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Manajemen SDM merupakan hal-hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri. **Barthos (2012: 1)**

Menurut **Afandi (2018 : 3)** Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu atau seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut **Khadarisma (2013 : 5)** MSDM Merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), agar keterampilan (*Skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

2.1.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Menurut **Sutrisno (2011:9)** fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu mewujudkan tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi.

3. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan member petunjuk kepada pegawai, agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan pengadaan

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.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana apabila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan. Pengendalian pegawai meliputi, kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendaknya sesuatu dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

7. Pengintegrasian

Merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. di satu pihak organisasi memperoleh

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.



keberhasilan/keuntungan, sedangkan di lain pihak, pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

8. Pemeliharaan

Merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas, agar karyawan tetap mau bekerjasama sampai pension. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

9. Kedisiplinan

Merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

10. Pemberhentian

pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seseorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pension, atau sebab lainnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2.2 Kinerja karyawan

2.2.1 Definisi Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tinggal kemampuan tertentu. Adapun menurut para ahli mengenai kinerja, sebagai berikut :

Menurut **Sinambela dkk (2016:480)** mengemukakan bahwa kinerja adalah sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Menurut **Wibowo (2010: 48)** merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi.

Menurut **Mulyadi (2015:64)**, kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka.

Menurut **Mangkunegara (2012)**, mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut **Fahmi (2013 : 02)** Kinerja karyawan adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.



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.

Menurut **Sutrisno (2016)** Kinerja karyawan adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Dalam **Kasmir (2016:189)** tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti ini yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dulu mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan



untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik.

Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula sebaliknya

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 perusahaan yang tidak memiliki rancangan pekerjaan yang kurang baik akan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja seseorang. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerja akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan turun.

6. Kepemimpinan

Perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula jika perilaku pemimpin yang tidak

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.

menyenangkan, tidak mengayomi, tidak mendidik dan tidak membimbing akan menurunkan kinerja bawahannya.

Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya kepemimpinan yang otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya. Misalnya untuk organisasi tertentu dibutuhkan gaya otoriter atau demokratis, dengan alasan tertentu pula.

8. Budaya organisasi

Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan.

10. Lingkungan kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Merupakan suasana atau kondisi disekitar tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja sesama rekan kerja.

1. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja bersungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

2. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

13. Disiplin kerja

Merupaka usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya waktu kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

Faktor-faktor yang memprngaruhi kinerja, antara lain dikemukakan **(Amstrong dan Baron dalam Wibowo, 2011:100)** yaitu sebagai berikut:

- a. Personal faktor, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.

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 mengummumkan 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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

- b. Leadership factor, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- c. Team faktor, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- d. Sistem faktor, ditunjukkan oleh adanya system kerja dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi.
- e. Contextual / situasional faktor, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan kerja dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2.2.3 Tujuan Kinerja Karyawan

Tujuan kinerja menurut **Wibowo (2010: 48)** adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian anatar upaya dan pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik.

Pada dasarnya terdapat banyak tujuan dalam suatu organisasi. Tujuan tersebut dapat dinyatakan dalam berbagai tingkatan, dimana tujuan pada jenjang di atasnya menjadi acuan pada tingkat dibawahnya. Tujuan tingkat bawah memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan jenjang di atasnya. Beberapa tingkatan tujuan tersebut antara lain (**Wibowo, 2010:50**) sebagai berikut:

- a. *Corporate level*, merupakan tingkat dimana tujuan dihubungkan dengan maksud dan nilai-nilai dalam rencana strategis dari organisasi secara menyeluruh untuk dicapai.

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

- b. *Senior management level*, merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkat ini mendefinisikan kontribusi yang diharapkan dari tingkat manajemen senior untuk mencapai tujuan organisasi.
- c. *Business-unit, functional or department level*, merupakan tingkat dimana tujuan pada tingkatan ini dihubungkan dengan tujuan organisasi, target, dan proyek yang harus diselesaikan oleh unit bisnis, fungsi atau departemen.
- d. *Team level*, merupakan tingkat dimana tujuan tingkat tim dihubungkan dengan maksud dan akuntabilitas tim, dan kontribusi yang diharapkan dari tim.
- e. *Individual level*, merupakan tingkat dimana tujuan dihubungkan pada akuntabilitas pelaku, hasil utama atau tugas pokok yang mencerminkan pekerjaan individual dan focus pada hasil yang diharapkan untuk dicapai dan kontribusinya pada kinerja tim, departemen atau organisasi.

2.2.4 Manfaat kinerja karyawan

Sementara manfaat dari prestasi kerja (kinerja) karyawan menurut

Mangkunegara(2012), sebagai berikut :

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur sejauh mana seseorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- c. Sebagai asar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam 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.

- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada dalam organisasi.

2.2.5 Penilaian Kinerja

Menurut **kasmir (2019:184)** penilaian kerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu.

2.2.6 Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja karyawan memiliki berbagai manfaat di tinjau dari beragam perspektif pengembangan perusahaan khususnya manajemen sumber daya manusia menurut manguprawira dalam **Meldona (2009 : 332)** sebagai berikut:

1. Perbaikan Kinerja

Umpan balik kinerja bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.

2. Penyesuaian kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah dan bonus yang di dasarkan pada sistem merit.

3. Keputusan penempatan

Promosi, transfer dan penurunan jabatan biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu dan antisipatif; misalnya dalam bentuk penghargaan

4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Kinerja buruk mengindikasikan sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali setiap karyawan hendaknya selalu mampu mengembangkan diri

5. Perencanaan dan pengembangan karir

Umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan karir spesifik karyawan.

6. Difisiensi proses penempatan staf

Baik buruk nya kinerja berimplikasi dalam hal kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan staf di departemen SDM

7. Ketidak akuratan informasi

Kinerja buruk dapat mengindikasikan kesalahan dalam informasi analisi pekerjaan, rencana SDM, atau hal lain dari sistem manajemen personal.

8. Kesalahan rancangan pekerjaan

Kinerja buruk mungkin sebagai sebuah gejala dari rancangan kerjaan yang keliru. Lewat penilaian dapat didiagnosis kesalahan-kesalahan tersebut.

9. Kesempatan kerja yang sama

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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Penilaian kinerja yang akurat yang secara actual menghitung kaitannya dengan kinerja dapat menjamin bahwa keputusan penempatan internal bukanlah sesuatu yang bersifat diskriminasi

10. Tantangan eksternal

Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh factor-faktor lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, finansial, kesehatan, atau masalah-masalah lainnya

11. Umpan balik pada SDM

Kinerja yang baik dan buruk di seluruh organisasi mengindikasikan bagaimana baiknya fungsi departemen SDM di terapkan.

2.2.7 Evaluasi Penilaian Kinerja

Menurut **Sinambela (2016 : 512)** Untuk mengetahui kinerja setiap karyawan atau pegawai, sebaiknya pertemuan evaluasi kinerja dilakukan dengan melibatkan manajer dengan karyawan atau pegawai yang bersangkutan.

Proses evaluasi kinerja antara manajer dan karyawan atau pegawai bekerja sama dalam menilai sampai sejauh mana karyawan atau pegawai telah mencapai sasaran yang telah di sepakati dan bekerja sama untuk mengatasi berbagai kesulitan yang di temui yang biasanya dilakukan tahunan.

Proses evaluasi kinerja memberikan delapan hal sebagai berikut:

1. Umpan balik yang bersifat formal, teratur dan tercatat kepada karyawan atau pegawai
2. Dokumentasi untuk arsip personalia yang mungkin dapat dipergunakan kenaikan pangkat

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

1. Suatu kesempatan untuk mengidentifikasi bagaimana kinerja dapat di tingkatkan
2. Suatu kesempatan untuk mengenali apa yang merupakan kekuatan dan keberhasilan
3. Suatu batu loncatan bagi perencanaan kinerja untuk tahun selanjutnya
4. Informasi tentang bagaimana karyawan atau pegawai dapat berkembang lebih jauh
5. Suatu kesempatan bagi seorang manajer untuk mengidentifikasi cara-cara tambahan untuk membantu karyawan atau pegawai di masa depan
8. Suatu kesempatan untuk mengidentifikasi proses-proses dan prosedur yang tidak efektif serta terlalu mahal.

2.2.8 Dimensi dan Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut **Mangkunegara (2009: 75)** mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas



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

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Selain itu terdapat aspek standar pekerjaan terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif yang menjadi dimensi dari penelitian ini karena dianggap cukup mewakili dimensi kerja yang diperlukan, selanjutnya dikembangkan dengan beberapa indikator (**Mangkunegara, 2010**) yaitu sebagai berikut:

1. Dimensi Kuantitatif dengan indikator: Proses kerja dan kondisi kerja, Waktu dalam bekerja, Jumlah kesalahan, Jumlah dan jenis pekerjaan.
2. Dimensi Kualitatif dengan indikator: Kualitas Pekerjaan, Ketepatan waktu, Kemampuan bekerja, dan Kemampuan mengevaluasi.

2.3 Kepuasan kerja

2.3.1 Definisi Kepuasan Kerja

Menurut **Sinambela (2016 : 302)** Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang relatif Misamya, pernyataan berikut: “Saya senang melakukan tugas yang beraneka” yang berbeda dari pemikiran objektif, melalui pernyataan “pekerjaan saya rumit dan keinginan perilaku, seperti pernyataan “Saya sedang merencanakan untuk tidak lagi melakukan pekerjaan ini dalam tiga bulan.

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.

Menurut **Mangkunegara(2011:117)** kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya.

Menurut **Sutrisno (2011:74)** kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis

Menurut **Afandi (2018: 73)** kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Menurut **Robbins dalam Wibowo (2017:415)** Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (**Hasibuan, 2011:202**).

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, salah satu diantaranya adalah menurut **Gilmer dalam Sutrisno (2012:77-78)**

1. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama 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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Keamanan kerja. faktor ini disebut sebagai penunjang Kepuasan Kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
3. Gaji. gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerja dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. Perusahaan dan manajemen. perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. faktor ini menentukan kepuasan kerja karyawan.
 5. Pengawasan. sekaligus atasannya, supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turnover.
 6. Faktor intrinsik dari pekerjaan. atribut yang ada dalam pekerjaan masyarakat kan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
 7. Kondisi kerja. Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.
 8. Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tapi dipandang sebagai faktor yang menunjang kepuasan atau tidak puas dalam bekerja.
 9. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adalah kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan

mengakui pendapat ataupun prestasi karyawan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10. Fasilitas. Fasilitas Rumah Sakit, cuti, dana pensiun atau Perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Luthan dalam (Kasmir 2016:194) berpendapat bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh sejumlah usaha yang dilakukan seseorang, tetapi dipengaruhi pula oleh kemampuannya, seperti;

- a. Pengetahuan
- b. Pekerjaan
- c. Keahlian
- d. Serta bagaimana seorang merasakan peran yang dibawakannya

2.3.3 Indikator-indikator Kepuasan Kerja

Menurut **Mangkunegara (2011:117)** kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti turnover, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan.

1. Perputaran Tenaga Kerja (Turnover)

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya turnover-nya lebih tinggi.

2. Tingkat Ketidakhadiran (absen)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



Kerja Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

3. Tingkat Pekerjaan

Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide – ide serta kreatif dalam bekerja.

2.3.4 Penyebab Kepuasan Kerja

Terdapat banyaknya variable yang menyebabkan puas tidaknya seorang dalam pekerjaannya. Menurut **kreiner** dan **kinichi** dalam **Sinambela (2016:311)** adalah sebagai berikut:

1. Pemenuhan Kebutuhan (Need Fulfillment)

Dalam hal ini, kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan yang memberikan kesempatan kepada individu untuk memenuhi kebutuhan. Hal ini terkait dengan Teori Maslow, yang mengemukakan bahwa kebutuhan manusia pada dasarnya dapat diklasifikasikan secara berjenjang dalam lima tingkatan.

2. Perbedaan (Dis ceptions)

Kepuasan menurut factor ini merupakan sejauh mana hasil dapat memenuhi harapan, yang mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dalam pekerjaan.

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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

3. Pencapaian Nilai (Value Attainment)

Dalam hal ini, menunjukkan bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting. Nilai yang diharapkan satu orang dengan orang lain pasti berbeda baik kuantitas maupun kualitas dari nilai tersebut.

4. Keadilan (Equality)

Keadilan berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja.

5. Komponen Genetik (Dispositional/ Genetic Component)

Kepuasan dalam hal ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetic. Indikator yang dijadikan acuan untuk melihat kepuasan kerja ini dihubungkan dengan lingkungan kerja baik internal (terkait dengan fasilitas, rekan sekerja dan lain-lain) maupun eksternal.

2.4 Beban Kerja

2.4.1 Definisi Beban Kerja

Beban kerja adalah suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan (jabatan) atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilaksanakan dalam keadaan/kondisi normal. **Adil Kurnia (2010:64)**

Beban kerja menurut **Tarwaka (2011:106)** adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas 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.

Beban kerja merupakan sejumlah tugastugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau 5 pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (**Menpan, 2010**).

Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisa beban kerja, atau teknik manajemen lainnya, dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi (**Suwatno, 2003**).

Menurut **Permendagri No.12/2008 dalam Agripa (2013)** menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut **Gibson (2010)**, faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja, yaitu:

1. Time pressure (tekanan waktu)

Secara umum dalam hal tertentu waktu akhir (dead line) justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan kuantitatif ketika hal ini mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang berkurang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

2. Jadwal kerja atau jam kerja

Jumlah waktu untuk melakukan kerja berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stres di lingkungan kerja. Hal ini berhubungan dengan penyesuaian waktu antara pekerjaan dan keluarga terutama jika pasangan suami-istri sama-sama bekerja. Jadwal kerja strandart adalah 8 jam sehari selama seminggu. Untuk jadwal kerja ada tiga tipe, yaitu: night shift, long shift, flexible work schedule. Dari ketiga tipe jadwal kerja tersebut, long shift dan night shift dapat berpengaruh terhadap kesehatan tubuh seseorang.

3. Role ambiguity dan role conflict

Role ambiguity atau kemenduaan peran dan role conflict atau konflik peran dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerjanya. Hal ini dapat sebagai hal yang mengancam atau menantang.

4. Kebisingan,

Dapat mempengaruhi pekerja dalam hal kesehatan dan performancinya. Pekerja yang kondisi kerjanya sangat bising dapat mempengaruhi efektifitas kerjanya dalam menyelesaikan tugasnya, dimana dapat mengganggu konsentrasi dan otomatis mengganggu pencapaian tugas sehingga dapat dipastikan semakin memperberat beban kerjanya.

5. Information overload,

Banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerja dalam waktu yang bersamaan dapat menyebabkan beban kerja semakin berat. Kemajemukan teknologi dan penggunaan fasilitas kerja yang serba canggih membutuhkan

adaptasi tersendiri dari pekerja. Semakin kompleks informasi yang diterima, dimana masing-masing menuntut konsekuensi yang berbeda dapat mempengaruhi proses pembelajaran pekerja dan efek lanjutannya bagi kesehatan jika tidak tertangani dengan baik

6. Temperature extremes atau heat overload.

Sama halnya dengan kebisingan, factor kondisi kerja yang beresiko seperti tingginya temperatur dalam ruangan juga berdampak pada kesehatan. Hal ini utamanya jika kondisi tersebut berlangsung lama dan tidak ada peralatan pengamanannya.

7. Repetitive action

Banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang, seperti pekerjaan yang menggunakan komputer dan menghabiskan sebagian besar waktunya dengan mengetik, atau pekerja assemblyline yang harus mengoperasikan mesin dengan prosedur yang sama setiap waktu atau dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton yang pada akhirnya dapat menghasilkan berkurangnya perhatian dan secara potensial membahayakan jika tenaga gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat. Aspek ergonomi dalam lay out tempat kerja.

8. Tanggung jawab .

Setiap jenis tanggung jawab (responsibility) dapat merupakan beban kerja bagi sebagian orang. Jenis-jenis tanggung jawab yang berbeda, berbeda pula fungsinya sebagai penekan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

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.

tanggung jawab terhadap orang menimbulkan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sebaliknya semakin banyak tanggung jawab terhadap barang, semakin rendah indikator tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan.

2.4.3 Indikator-indikator beban kerja

Indikator Beban Kerja Menurut Putra (2012:22) adalah sebagai berikut:

a. Target yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

b. Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

c. Penggunaan Waktu

Kerja Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

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

a. Pengutipan hanya untuk 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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

d. Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.4.4 Dimensi Ukuran Beban Kerja Yang Dihubungkan Dengan Performasi

Menurut Tarwaka (2014) ada beberapa dimensi ukuran beban kerja yang dihubungkan dalam performasi adalah sebagai berikut :

1. Beban waktu (time load) menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja.
2. Beban usaha mental (mental effort load) yaitu berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
3. Beban tekanan Psikologis (psychological stress load) yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan,

2.5 Pengaruh Antar Variabel

1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Sinambela (2012:264) Kepuasan kerja berhubungan erat dengan kinerja karyawan, seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada perusahaan/organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka. Dengan demikian jugak sebaliknya kinerja yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja akan berhubungan dengan keterkaitan karyawan pada perusahaannya. Jika kepuasan tidak terjaga besar



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

kemungkinan berakibat pada tingginya keluar masuk trun over. Selain itu kepuasan kerja dapat diidentifikasi dari : tingginya kemangkiran dalam pekerjaan dan rendahnya komitmen pada perusahaan.

Hal tersebut didukung oleh penelitian dari Suwardi & Utomo (2011), yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

Beban kerja tinggi akan menyebabkan kurangnya kinerja. Dimana dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Kondisi ini menuntut karyawan untuk memberikan energi yang lebih besar daripada biasanya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebagaimana yang dikemukakan **Tarwaka (2011:106)** Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Adanya beban dengan penyediaan sumber daya yang seringkali terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Semakin banyaknya permintaan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut maka semakin berkurangnya performa dalam bekerja.

2. Pandangan Islam

1) Pandangan Islam Tentang Kinerja Karyawan

Sudut pandang ekonomi islam dalam kaitannya dengan kinerja dalam islam menggaris bawahi setelah manusia sebagai pelaku ekonomi mengoptimalkan seluruh sumber daya yang ada sebagai media untuk

kehidupan didunia ini, lalu manusia diarahkan untuk melakukan kebaikan-kebaikan kepada sesama saudara, kaum miskin, kaum karabat dengan cara yang baik tanpa kikir dan boros. Allah SWT menegaskan sebagai berikut:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: “Dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan (Al-Qur’an Surat AT-Taubat Ayat 105).

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya. Kita dapat mengambil pelajaran dari ayat di atas bahwa setiap manusia yang bekerja akan mendapatkan balasan yang sesuai dengan apa yang di kerjakannya. Seperti Allah SWT akan menaikkan derajat bagi mereka yang bekerja.

Wahai Abu Dzar! Sesungguhnya engkau orang yang lemah, dan pekerjaan ini adalah amanah, dan ini akan membawa kehinaan dan penyesalan pada hari Kiamat, kecuali orang yang mengambilnya dengan hak dan menunaikannya dengan benar.” (HR. Muslim-4823)

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.

Pandangan Islam Tentang Kepuasan Kerja

Jika kepuasan kerja dikaitkan dengan ajaran islam maka yang muncul adalah tentang ikhlas, sabar, dan syukur. Ketiga hal tersebut dalam kehidupan kita sehari-hari sangat berkaitan dengan permasalahan yang muncul dalam bekerja terutama kepuasan kerja. Bekerja dengan ikhlas, sabar dan bersyukur kadang- kadang memang tidak menjamin menaikkan output. Tapi sebagai proses, bekerja dengan ketiga aspek tersebut memberikan nilai tersendiri. Dengan bekerja secara ikhlas dengan disertai dengan sabar dan syukur maka ada nilai kepuasan tertentu yang diperoleh, yang tidak hanya sekedar output. Ketika pekerjaan selesai, maka ada kepuasan yang tidak serta merta berkaitan langsung dengan output yang diperoleh. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Ibrahim ayat 7 yaitu :

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ ﴿٧﴾

Artinya: “*Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih*”. (Q.S. Ibrahim ayat 7).

Untuk bekerja secara ikhlas dengna sabar dan syukur, memerlukan sikap menerima apa adanya. Seseorang yang memiliki sikap menerima apa adanya bisa menerima keberhasilan dan tidak keberhasilan. Selalu siap menerima kenyataan bahwa output kerjanya lebih banyak dinikmati 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.



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.

lain dari pada untuk diri sendiri dan tidak pernah membandingkan dengan golongan.

Dalam hadits Riwayat Thabrani Rasulullah Saw bersabda :
Sesungguhnya, di antara perbuatan dosa, ada yang tidak bisa terhapus oleh (pahala) shalat, Sedeqah ataupun haji, namun hanya dapat ditebus dengan kesungguhan dalam mencari nafkah penghidupan(H.R.Thabrai)

Pandangan Islam Tentang Beban Kerja

Pekerjaan adalah sumber penghasilan, sebab itu setiap orang yang ingin memperoleh penghasilan yang lebih besar dan tingkat penghidupan yang lebih baik, haruslah siap dan bersedia untuk bekerja keras. Kita wajib memerangi kemalasan dan keengganan bekerja atau keengganan berusaha. Meskipun demikian kita tetap harus menyadari bahwa tubuh kita tidak seperti mesin yang bisa digunakan penuh selama 24 jam. Manusia juga membutuhkan istirahat yang cukup untuk bisa melakukan aktivitasnya. Hal ini sesuai dengan apa yang di beritahukan Allah dalam firman-Nya sebagai berikut :

a) Al-an'am : 96

فَالِقُ الْإِصْبَاحِ وَجَعَلَ اللَّيْلَ سَكَنًا وَالشَّمْسَ وَالْقَمَرَ حُسْبَانًا ذَلِكَ

تَقْدِيرُ الْعَزِيزِ الْعَلِيمِ

Artinya : “Dia menyingsingkan pagi dan menjadikan malam untuk beristirahat, dan (menjadikan) matahari dan bulan untuk perhitungan. Itulah ketentuan Allah yang Maha Perkasa lagi Maha Mengetahui.”



Berdasarkan beberapa ayat di atas diketahui bahwa setiap waktu mempunyai fungsi masing-masing dimana siang untuk bekerja dan berusaha sedangkan malam waktu untuk istirahat. Allah selalu melarang hambanya untuk menghindari hal-hal yang berlebihan, jangan sampai aktifitas yang kita lakukan melebihi batas hingga akhirnya kita seakan-akan mendzalimi diri kita sendiri. Tenaga yang selalu dipaksakan dan diforsir pada akhirnya akan merugikan diri sendiri.

Seorang muslim harus bisa mengatur saat untuk istirahat dan bersantai, karena terkadang manusia mengalami kebosanan jika selalu bersikap serius, dan hati juga mengalami kejenuhan sebagaimana tubuh juga mengalami hal yang sama, maka hendaknya ia (muslim) meluangkan waktunya untuk bercanda dan berlibur dengan hal-hal yang diperbolehkan oleh syariat. Sebagaimana Ali r.a, pernah berkata, yang artinya: “hiburlah hati kalian barang sebentar karena sesungguhnya hati jika dipaksa maka ia akan buta”.

Tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari. Adanya massa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh beban tubuh, memungkinkan kita untuk dapat menggerakkan dan melakukan pekerjaan. Pekerjaan disatu pihak mempunyai arti penting bagi kemajuan dan peningkatan prestasi, sehingga mencapai kehidupan yang produktif sebagai satu tujuan hidup. Dipihak lain, bekerja berarti tubuh akan menerima beban dari luar tubuhnya. Dengan kata lain bahwa setiap pekerjaan merupakan beban bagi yang bersangkutan.

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.



Menurut Qardhawi (2007) seorang muslim tidak layak membebani dirinya dengan pekerjaan yang melelahkan tanpa istirahat. Ia melalaikan hak dirinya, hak keluarganya, hak masyarakatnya walaupun pekerjaan itu berupa puasa, shalat, haji dan zakat. Rasulullah pernah bersabda yang artinya “sesungguhnya tubuhmu mempunyai hak atasmu, keluargamu mempunyai hak atasmu, dan tamumu mempunyai hak atasmu”(HR. Bukhari).

Sedangkan dari budaya kerja islami bertumpu pada akhlakul karimah, umat islam akan menjadikan akhlak sebagai energi batin yang harus menyala dan mendorong setiap langkah kehidupannya dalam koridor jalan yang lurus. Salah satu esensi dan hakikat dari etos kerja dan pemanfaatan waktu (jam kerja) muslim yang baik adalah cara seseorang menghayati, memahami dan merasakan betapa berharganya waktu.

Dari Abu Hurairah dari Nabi SAW, beliau bersabda :

“Seseorang hamba sahaya berhak untuk mendapatkan makanan dan pakaiannya, janganlah kalian membebani dia dengan pekerjaan yang di luar kemampuannya.”

Tidaklah seorang memakan makanan yang lebih baik daripada hasil usahanya sendiri. Sungguh, nabi Dawud *‘alaihissalam*, beliau makan dari hasil jerih payah tangannya” (HR. Bukhari – 1966)

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.



2.7 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1: Tabel Penelitian Terdahulu

Nama Tahun	Judul Penelitian	Publikasi	Variabel	Perbedaan	Hasil Penelitian
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis tanpa mencantumkan sumber atau UIN Suska Riau (2013)	Pengaruh Beban Kerja, dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Manado	Jurnal EMBA Vol 1 No 4 Desember 2013	Beban Kerja (X1) Motivasi (X2) Kinerja (Y)	Penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan penulis dapat dilihat dari variabel X2 dimana peneliti menggunakan motivasi sedangkan penulis menggunakan kepuasan kerja dan Objek penelitiannya.	Dari hasil Pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa Beban Kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado
2. Dilarang mengutip dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.	Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Salemba	Jurnal EMBA Vol 3 No 1 Juli 2018	Beban Keja (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan penulis dapat dilihat dari Objek yang diteliti.	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa Beban Kerja Dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Salemba
3. Dilarang mengutip dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sabar Ganda Manado	Jurnal EMBA Vol 5 No 2 Juni 2017	Beban Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Penelitian terdahulu dengan Penelitian yang dilakukan penulis dapat dilihat dari Variabel X2 Peneliti Menggunakan Variabel Lingkungan Kerja	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa Beban Kerja dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan PT.Sabar Ganda Manado

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang (13)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber atau UIN Suska Riau (2013)

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

b. Pengutipan tidak diperbolehkan untuk kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

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



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian-Undang-Undang dan/atau seluruhnya tanpa izin dari penerbit. Untuk pemakaian pribadi dan/atau akademik, pengutipan diperbolehkan dengan catatan 'dikutip' oleh pemilik hak cipta di bagian bawah halaman. Untuk keperluan lain, pengutipan harus seizin penerbit.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	Pengaruh stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Penjualan UD Surya Raditya Negara	Jurnal EMBA Vol 1 No 2 September 2014	Stres Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Sedangkan Penulis Menggunakan Variabel Beban Kerja dan Perbedaannya Terletak juga Pada Objek yang diteliti.	
<p>1. Dilarang mengutip sebagian-Undang-Undang dan/atau seluruhnya tanpa izin dari penerbit. Untuk pemakaian pribadi dan/atau akademik, pengutipan diperbolehkan dengan catatan 'dikutip' oleh pemilik hak cipta di bagian bawah halaman. Untuk keperluan lain, pengutipan harus seizin penerbit.</p> <p>2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.</p>	Pengaruh stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Penjualan UD Surya Raditya Negara	Jurnal EMBA Vol 1 No 2 September 2014	Stres Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan penulis dapat dilihat dari Variabel X1 Penulis Menggunakan Stres Kerja dan Sedangkan Penulis Menggunakan Kepuasan Kerja dan Perbedaannya Terletak juga pada Objek yang diteliti.	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa Stres Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada pada Bagian Penjualan UD Surya Raditya Negara
<p>1. Dilarang mengutip sebagian-Undang-Undang dan/atau seluruhnya tanpa izin dari penerbit. Untuk pemakaian pribadi dan/atau akademik, pengutipan diperbolehkan dengan catatan 'dikutip' oleh pemilik hak cipta di bagian bawah halaman. Untuk keperluan lain, pengutipan harus seizin penerbit.</p> <p>2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.</p>	Pengaruh Komitmen dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Perkebunan III di Sumatera Utara	Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol 11 No 1 Maret 2009	Komitmen (X1) Kepuasan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Penelitian terdahulu dengan Penelitian yang dilakukan penulis dapat dilihat dari Variabel X1 Peneliti Menggunakan Komitmen Sedangkan Penulis Menggunakan Variabel Kepuasan Kerja dan	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa Komitmen dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan PT.Perkebunan III di Sumatera Utara

	Perbedaannya Terletak juga pada Objek yang diteliti.			
	Penelitian terdahulu variable X1 nya menggunakan setres kerja dan penulis menggunakan variable X1 nya kepuasan kerja.	Dari hasil Pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa Setres Kerja dan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan Di PT SUCOFINDO cabang Bandung		
	Penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan penulis dapat dilihat dari Variabel X1 Peneliti Menggunakan Variabel Kompensasi Sedangkan Penulis Menggunakan Variabel Kepuasan Kerja dan Perbedaannya Terletak juga pada Objek yang diteliti.	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa kompensasi, disiplin dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Suka Fajar Pekanbaru.		
	Penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan penulis dapat dilihat dari Variabel X2, Peneliti	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa kepuasan kerja dan loyalitas karyawan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT SUN STAR MOTOR CABANG		
<p>© Hak cipta milik UIN Suska Riau</p> <p>State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau</p>	<p>Pengaruh setres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT SUCOFINDO cabang Bandung</p> <p>Jurnal E- Proceeding of Management Vol 5 No 2 Agustus 2018</p> <p>Setres Kerja (X1) Beban kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Pengaruh kompensasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Suka Fajar Pekanbaru</p> <p>Jurnal FISIP Vol 9 No 2 Januari 2018</p> <p>Kompensasi (X1) Disiplin (X2) Kepuasan kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Pengaruh Kepuasan Kerja Dan loyalitas karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT SUN STAR MOTOR CABANG</p> <p>Jurnal Manajemen Indonesia Vol 4 No 1</p> <p>Kepuasan kerja (X1) Loyalitas Karyawan (X2) Kinerja Karyawan (Y)</p>	
<p>Hak Cipta Dilindungi Undang-undang</p> <p>1. Dilarang menyalin, mengutip, atau menjiplak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:</p> <p>a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.</p> <p>b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.</p> <p>2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.</p>	<p>Agus Tugal, I Wayan Bagia (2016)</p>			



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

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya dan
 2. Dilarang mengutip untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

NEGARA			Menggunakan Variabel Beban Kerja dan Perbedaannya Terletak juga pada Objek yang diteliti.	SUN STAR MOTOR CABANG NEGARA
Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Budi Sehat Di Surakarta	Jurnal manajemen Vol 3 No 2 Agustus 2016	Beban kerja(X1) Setres Kerja (X2) Kinerja Karyawan(Y)	Penelitian terdahulu dengan Penelitian yang dilakukan penulis dapat dilihat dari Objek yang diteliti.	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa beban kerja dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Budi Sehat Di Surakarta
Pengaruh Beban Kerja Dan Setres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT MEGA AUTO CENTRAL FINANCE CABANG di Langsa	Jurnal Manajemen Keuangan Vol 6 No 1 Mei 2017	Beban kerja (X1) setres Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Penelitian terdahulu dengan Penelitian yang dilakukan penulis dapat dilihat dari Variabel X2, Penulis Menggunakan Variabel Beban Kerja, dan Perbedaannya Terletak juga pada Objek yang diteliti.	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa beban kerja dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT MEGA AUTO CENTRAL FINANCE CABANG di Langsa

2.8 Kerangka Berfikir

Dalam penelitian ini penulis mengemukakan variabel-variabel penelitian yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

Variabel bebas (independent)

Kepuasan Kerja (X1)

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.

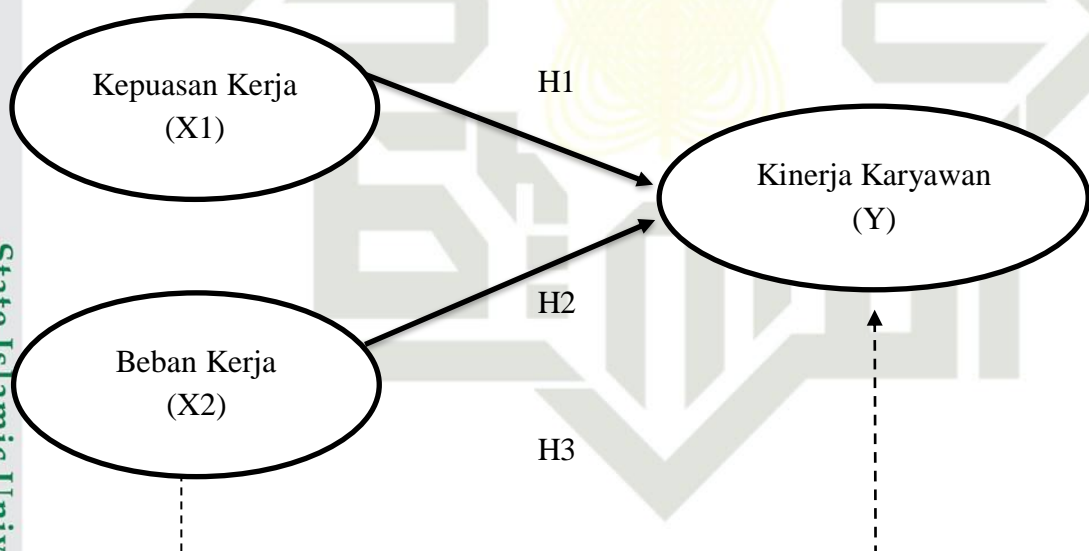
Beban Kerja (X2)

Variable terikat (dependen)

Kinerja Karyawan (Y)

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini didasarkan pada hasil teoritis seperti yang diuraikan sebelumnya. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat gambar berikut ini:

**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran
Pengaruh Kepuasan Kerja (X 1) dan Beban kerja (X 2)
Terhadap Kinerja karyawan (Y)**



Sumber: Kasmir (2016) dan Wibowo (2011)

Keterangan :

—> : *Hubungan secara parsial*

- - - -> : *Hubungan secara simultan*



2.9 Konsep Operational Variabel

Konsep operasional Variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 2.2 : Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala
Pepuasan Kerja (X1)	suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya. (Mangkunegara(2011:117)	1. Perputaran Tenaga Kerja (Turnover) 2. Tingkat Ketidakhadiran (absen) 3. Tingkat Pekerjaan (Mangkunegara(2011:117)	Like rt
Beban Kerja (X2)	Suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. (Tarwaka (2011:106)	1. Target Yang Harus Dicapai 2. Kondisi Pekerjaan 3. Penggunaan Waktu 4. Standar Pekerjaan (Menurut Putra (2012:22)	Like rt
Kinerja Karyawan (Y)	kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Mulyadi (2015:64),	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan Kerja 4. Tanggung jawab (Mangkunegara (2009:67)	Like rt

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.

2.10 Hipotesis

Menurut **Sugiyono (2014:93)** Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris

Berdasarkan uraian teori di atas, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Agus Tunggal, I Wayan Bagia (2018) terbukti bahwa kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan PT SUN STAR MOTOR CABANG NEGARA mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT SUN STAR MOTOR CABANG NEGARA.

H1 : Di duga kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara V pekanbaru.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Agrifa Toar Sitepu (2013) terbukti bahwa Beban kerja dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT BANK TABUNGAN NEGARA TBK CABANG MANADO. mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BANK TABUNGAN NEGARA TBK CABANG MANADO.

H2 : Di duga beban kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan **Febri Furkon Artadi (2019)** terbukti bahwa kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT AIRMAS PERKAYASA. mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT AIRMAS PERKAYASA.

H3 : Di duga kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Pada penelitian ini penulis melakukan penelitian pada PT.Perkebunan Nusantara V Pekanbaru JL.Rambutan No.43, Sidomulyo Tim. Kec. Marpoyan Damai, kota Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan sejak bulan November 2019 sampai selesai.

3.2 Jenis dan Sumber Data

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

3.2.1 Data Primer

Menurut **Sugiyono (2014: 193)** Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan variabel kepuasan kerja, beban kerja dan kinerja karyawan yang didapat langsung dari responden..

3.2.2 Data Sekunder

Menurut **Sugiyono (2018:223)** Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Misalnya lewat orang lain atau dokumen. Data ini diperoleh melalui departemen tata usaha perusahaan. Data ini berupa alamat perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi, dan kondisi perusahaan.

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

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru yang berjumlah 161 orang. Metode untuk menentukan sampel ini menggunakan random sampling, random sampling ini pengambilan anggota sampel dan populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.

Agar sampel yang diambil dapat benar-benar mewakili populasinya, maka peneliti menggunakan rumus Slopin dalam menentukan sampel. Batas toleransi kesalahan ditetapkan adalah 10%.

Dimana :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Persentasi tingkat kesalahan yang di toleransi adalah 10%

$$N = \frac{N}{1 + N(e)^2} = \frac{161}{2,61} = 61,68$$

Berdasarkan dari perhitungan sampel di atas maka diperoleh sampel karyawan yang akan diteliti sebanyak 62 orang. Disini penulis mengambil karyawan bagian SDM.

3.3.2 Wawancara

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara melakukan wawancara langsung kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

3.3.3 Kuisisioner

Menurut **Noor (2011 : 111)** Kuesioner yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.

Dalam kuesioner ini digunakan skala likert yang terdiri dari sangat setuju, setuju, cukup, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skala likert adalah skala yang dirancang untuk memungkinkan responden menjawab berbagai tingkat pada setiap objek yang akan diukur.

3.4 Analisis Data

3.4.1 Metode Analisis Deskriptif

Menurut **Sugiono(2016: 147)** suatu metode analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan menganalisis data dengan cara mendeskripsikan dan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi.

3.4.2 Metode Analisis Kuantitatif

Menurut **Sugiono(2016: 8)** Metode analisis kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini model 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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

teknik analisis data menggunakan pendekatan analisis regresi linier berganda. Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda terlebih dahulu dilakukan Pengukuran statistik sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program komputer *Statistik Package for Social Science (SPSS)* versi 25 untuk mengetahui signifikan setiap perbedaan nilai rerata masing-masing variabel..

3. Uji Kualitas Data

Menurut **Sugiono (2012)** kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai dalam penelitian tersebut. Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk menghasilkan data yang berkualitas. Adapun uji validitas, uji reliabilitas, dan uji normalita

3.5.1 Uji Validitas

Menurut **Noor (2012 : 111)** Uji validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi eksperimen. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak.

Tujuan dari validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir- butir (variabel) yang diukur menyangkut satu sama lainnya. Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai r_{hitung} (*correlated / total indikator*) $> r_{tabel}$, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid. Sedangkan jika nilai r_{hitung} (*correlated / total indikator*) $< r_{tabel}$, artinya alat ukur



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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

yang digunakan untuk mendapatkan data tidak valid. Kriteria valid adalah sebagai berikut Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka instrumen atau item-item pertanyaan berkolerasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Dan Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka instrument atau item-item pernyataan tidak berkolerasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3.5.2 Uji Realibilitas

Menurut Noor (2011 : 111) Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pertanyaan didalam kuesioner. Adapun kriteria uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *CronbachAlpha* (α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *CronbachAlpha* > 0.60.

3.6 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian analisis regresi linier berganda terhadap hipotesis penelitian ini, maka terlebih dahulu perlu dilakukan suatu pengujian asumsi klasik atas data yang akan di olah.

Uji asumsi klasik adalah analisis yang dilakukan untuk menilai apakah di dalam sebuah model regresi linier terdapat masalah-masalah asumsi klasik.

Menurut Priyatno (2012) model regresi linier dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi yang kemudian disebut dengan asumsi klasik. Asumsi klasik yang harus terpenuhi

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

dalam model regresi linier yaitu terdistribusi normal, tidak adanya autokorelasi pada model regresi. Harus terpenuhinya asumsi klasik ditujukan untuk memperoleh model regresi dengan estimasi yang tidak bias dan pengujian dapat dipercaya. Apabila ada satu syarat saja yang tidak terpenuhi maka hasil analisis regresi tidak dapat dikatakan bersifat BLUE (Best Linear Unbiased Estimator).

3.6.1 Uji Normalitas Data

Menurut Noor (2011 : 112) Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat melihat grafik normal P-P Plot of regression standardized residual. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

3.6.2 Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas (Suliyanto.2011:95) bertujuan untuk menguji apakah ada varian variabel pada model regresi yang tidak sama (konstan). Sebaliknya, jika varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama (konstan) maka disebut homoskedstisitas.

3.6.3 Uji Autokolerasi

Menurut Suliyanto (2011 : 126) Autokolerasi merupakan kolerasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam *times series* pada waktu yang berbeda. Autokolerasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi linier ada

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

kolerasi antara kesalahan pengganggu pada periode t jika ada berarti autokolerasi. Dalam penelitian keberadaan autokolerasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut :

- Jika angka D-W dibawah (-2) berarti terdapat autokorelasi positif.
- Jika angka D-W diantara (-2) sampai 2 berarti tidak terdapat autokorelasi
- Jika angka D-W diatas 2 berarti terdapat autokorelasi negative

3.6.4 Uji Multikolonieritas

Menurut **Imam Ghozali (2011:105-106)** Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan korelasi kuat antar variabel independen. Jika terjadi korelasi kuat, terdapat masalah Multikolinieritas yang harus diatasi. Mengukur Multikolinieritas dalam penelitian juga dapat diketahui dengan menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor*). Menghitung VIF untuk koefisien dari variabel independen menggunakan rumus :

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

Dimana R^2 merupakan koefisien determinasi. Bila korelasi kecil artinya menunjukkan nilai VIF akan besar. Bila nilai VIF besar dari 10 maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolonieritas.

3.7 Analisis Regresi Linier Berganda

Suliyanto (2011:76) menyatakan bahwa analisis regresi linear berganda adalah analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat secara signifikan yang dibantu dengan menggunakan SPSS versi 25. Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini 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.

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

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

A = Parameter Kostanta

b_1, b_2 = Parameter koefisien

X_1 = Kepuasan Kerja

X_2 = Beban Kerja

E = Tingkat kesalahan (*error*)

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

Sangat Setuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4
Cukup Setuju (CS)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1

Selanjutnya untuk pengolahan data hasil penyebaran kuisioner, penulis menggunakan program computer adalah *Statistic For Product And Service Solution* (SPSS) versi 17.00. Karena semua jawaban responden yang diberikan dalam bentuk kualitatif, maka jawaban tersebut diberikan skala sehingga menjadi data-data yang bersifat kuantitatif, kategori yang berdasarkan pada skala likert, dimana responden untuk menjawab pernyataan

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

dengan nilai jawaban seperti berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Skor Tertinggi} - \text{Nilai Skor Tertendah}}{\text{Banyak Kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{5}$$

$$\text{Interval} = 0,8$$

3.8 Uji Hipotesis

3.8.1 Uji Signifikasi Secara Parsial (Uji T)

Uji T (Suliyanto.2011:40) digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial (pervariabel) terhadap variabel terikatnya. Apakah variabel tersebut memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel terikatnya atau tidak.

3.8.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistic F)

Uji F (Suliyanto.2011:40) digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. jika variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat, maka model persamaan regresi masuk dalam kriteria cocok atau *fit*. Sebaliknya, jika terdapat pengaruh simultan maka hal itu akan termasuk dalam kategori tidak cocok atau *non fit*.

3.8.3 Koefisien Korelasi

Menurut Suliyanto (2011:16) Koefisien Korelasi digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X). Semakin besar nilai koefisien korelasi, menunjukkan semakin eratnya hubungan antara variabel, dan sebaliknya.

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.

Menurut **Sugiyono (2011:184)** untuk mengetahui tingkat hubungan koefisien korelasi digunakan pedoman interpretasi korelasi sebagai berikut:

Tabel 3.1 : Interpretasi Perhitungan Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Keeratan
0.80 – 1.00	Korelasi sangat kuat atau sempurna
0.60 – 0.79	Korelasi kuat
0.40 – 0.59	Korelasi sedang
0.20 – 0.39	Korelasi rendah
0.00 – 0.19	Tidak ada korelasi atau korelasi lemah

Sumber : Sugiyono, 2011

3.8.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. **Suharyadi (2009:216)** menyatakan bahwa nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memperdiksi variabel-variabel dependen.


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 Singkat Perusahaan

PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru kantor pusatnya terletak di jalan Rambutan No.43 Pekanbaru dengan luas area perkebunan yang dikelolanya 74.975 Ha dengan tenaga kerja 12.527 orang dan juga jumlah petani peserta PIR (Perusahaan inti rakyat) sebanyak 37.248 KK yang terbesar di 5 (lima) kabupaten provinsi Riau. PT.Perkebunan Nusantara V(persero) Pekanbaru berdiri melalui hasil proses suatu konsolidasi wilayah perkembangan antara PTP, II, IV, dan V, berdasarkan peraturan pemerintah Republik Indonesia No.10 tahun 1996 tanggal 14 february yang kemudian disahkan oleh Notaris Hukum Harun Kalim SH melalui akta No. 38 tanggal 11 maret 1996 dan keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia No C2-8333.0101 tahun 1996 tanggal 8 Agustus 1996.

Sejak saat itu PT.Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru semakin berkembang guna membangun usaha dengan menggali dan mengelolah kekayaan sumber daya alam Sumatera dan mempertahankan suatu Devisa Kebun-Kebun PT.Perkebunan Nusantara V(Persero) secara administrative terletak di 5(lima) Kabupaten yaitu Siak, Indragiri hulu, Rokan Hulu, Rokan Hilir pada umumnya dibangun pada awal 1980-an kecuali Air Molek memiliki tanaman pada tahun 1974 yang berasal dari perkebunan Platagen AG Pabrik kelapa sawit (PKS) adalah sebuah pabrik yang pertama

4.2 Visi Dan Misi Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero)

4.2.1 Visi Perusahaan

Menciptakan perusahaan yang tangguh, berbudaya industri dan menempatkan diri sebagai agroindustri yang bermitra dengan petani dalam suatu kegiatan agribisnis, sehingga mampu mengembangkan diri dan unggul dalam persaingan global.

4.2.2 Misi Perusahaan

Mengelolah usaha perkembangan dengan budidaya kelapa sawit, karet dan kakao serta mengelolah hasil dengan menggunakan teknologi yang selalu mengikuti perkembangan industri berwawasan lingkungan. memiliki daya saing yang kuat dan meningkatkan kemitraan dengan petani peserta dan menggalang kemitraan strategis lainnya guna kelangsungan usaha sehingga menjadi perusahaan terbaik dalam bisnis perkebunan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



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

4.3 Tujuan Perusahaan PT.Perkebunan Nusantara V (Pesero)

Sebagaimana disebutkan dalam anggaran dasar, tujuan perusahaan adalah turut melaksanakan dan menunjang kebijakan dan program pemerintah dibidang ekonomi dan pembangunan nasional pada umumnya, khususnya di sub sektor pertanian dalam arti seluas-luasnya dengan tujuan memupuk keuntungan berdasarkan prinsip-prinsip perusahaan yang sehat berazaskan:

- 1) Mempertahankan dan meningkatkan sumbangan bidang perkebunan bagi pendapatan nasional melalui upaya peningkatkan produksi dan pemasaran dari berbagai jenis komoditi perkebunan untuk kepentingan konsumsi dalam negeri maupun ekspor, sekaligus meningkatkan ekspor non migas.
- 2) Memperluas lapangan kerja dalam rangka meningkatkan kesejahteraan rakyat pada umumnya serta meningkatkan tarif hidup petani dan karyawan pada khususnya.
- 3) Memelihara kelestarian sumber daya alam dan lingkungan.

4.4 Manajemen PT.Perkebunan Nusantara V (Pesero)

4.4.1 Organisasi Perusahaan

Dalam rangka meningkatkan kemampuan menghadapi perubahan lingkungan yang terjadi pada PTPN V P ekanbaru yang berdiri dari beberapa bagian/biro antara lain:

- a) Direktur utama
- b) Direktur Produksi
- c) Direktur Keuangan

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

- d) Direktur Pemasaran
- e) Direktur SDM Umum
- f) Bagian Kemitraan pengembangan Kebun (KPK)
- g) Bagian Mutu dan Lingkungan
- h) Bagian Pengolahan
- i) Bagian Akuntansi
- j) Bagian Pembiayaan
- k) Bagian Sumber Daya Manusia
- l) Satuan Pengawasan Intern
- m) Bagian Kesehatan
- n) Bagian Umum
- o) Bagian Tanaman
- p) Bagian Kredit Koperasi Primer Anggota (KKPA)
- q) Bagian Bagian teknik
- r) Bagian Pembelian
- s) Bagian Pemasaran
- t) Bagian Teknologi Informasi
- u) Biro Corpoarte Secretary

4.4.2 Sumber Daya Manusia

PTPN V menyadari pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai visi dan misi yang telah ditargetkan perusahaan. Upaya untuk meningkatkan kemampuan dan profesionalisme para staff dan karyawan dalam menciptakan perubahan yang positif kearah efisiensi,



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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

produktifitas dan moral yang tinggi, dilaksanakan pelatihan-pelatihan, pendidikan berupa kursus, seminar, Workshop, symposium dan short course didalam maupun diluar negeri.

4.4.3 Sistem Informasi Manajemen

Pada tahun 2001 PTPN V Pekanbaru telah melakukan pengembangan sistem informasi manajemen berbasis computer dan networking yang meliputi:

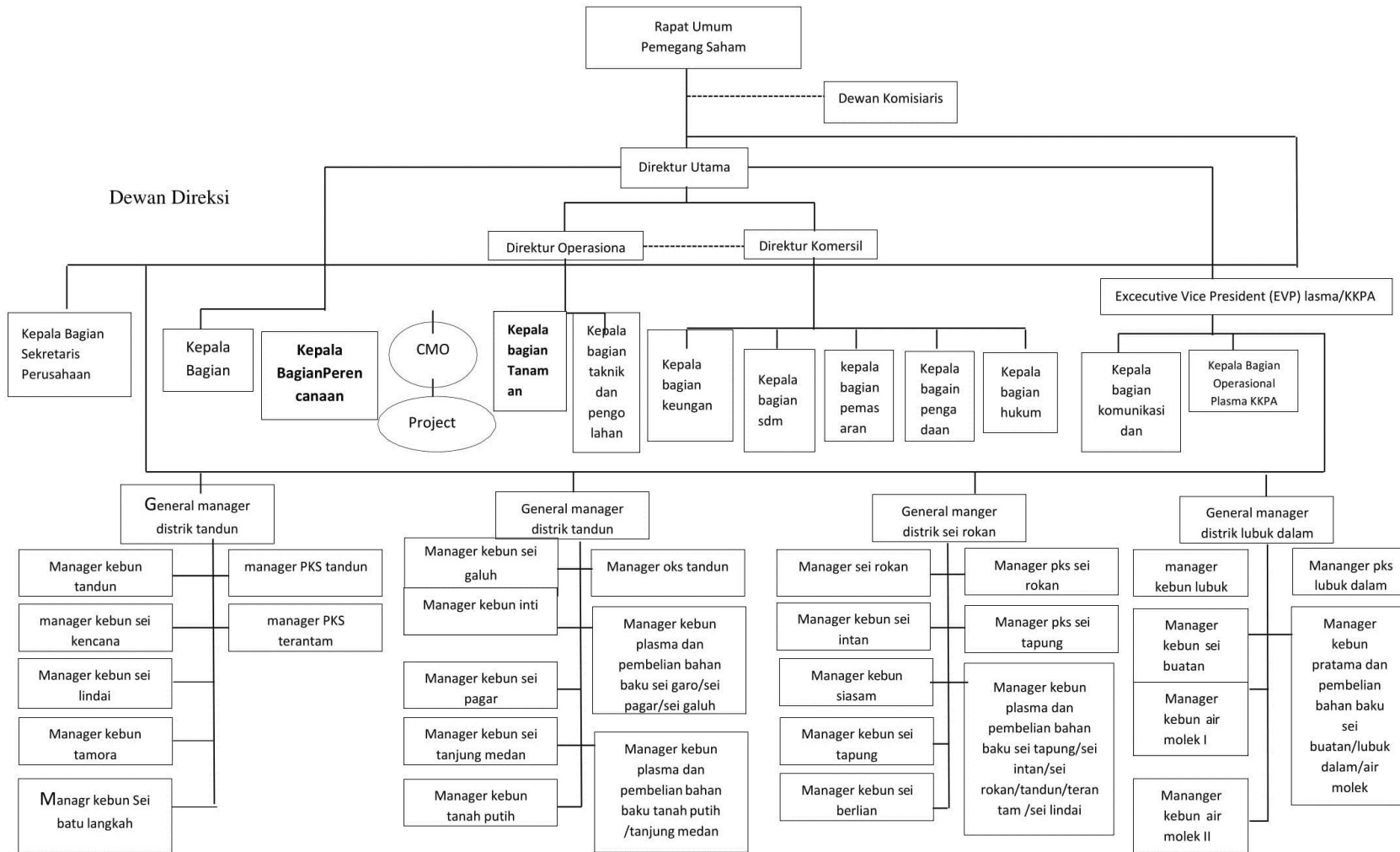
1. Web Intranet dan internal
2. Pemasangan kabel Local Area Network (LAN) Dikantor pusat
3. Pengadaan hardware pendukung untuk jaringan
4. Penyempurnaan Software/program aplikasi gaji karyawan
5. Penerapan sistem aplikasi perkantoran elektronis (electronic office)
6. Penyelesaian implementasi Software/program aplikasi lainnya.

Saat ini PTPN V Pekanbaru telah menempatkan teknologi komunikasi satelit sebagai penghubungan antara kantor pusat dengan unit/kebud operasional serta PTPN XIII. Dengan saranan teknologi komunikasi satelit dilakukan Video Conference, telp.VoIP, browsing internet, internet dan transfer file.

UIN SUSKA RIAU

4.5 Struktur organisasi perusahaan PT. Perkebunan Nusantara V (Pesero) Pekanbaru bagian SDM UMUM.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi



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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

4.6 Keterangan Jabatan

1. Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) Tugas dan wewenang RUPS adalah sebagai berikut :

- a) Mengangkat dan menghentikan dewan komisaris.
- b) Bertanggung jawab atas pelaksanaan dan penggunaan modal/riset perusahaan sesuai dalam mencapai tujuan
- c) Mengawasi dewan komisaris dalam melakukan tugas yang telah dibebankan kepadanya oleh pemegang saham.

2 Dewan Komisaris

Tugas Dewan Komisaris sebagai berikut :

- a) Mengawasi dan mengevaluasi kinerja Direksi dan pengolahan sepenuhnya dilaksanakan oleh para Direksi untuk kepentingan pemegang saham.
- b) Menetapkan kebijakan-kebijakan serta peraturan-peraturan perusahaan agar kegiatan operasional perusahaan berjalan dengan lancar. Wewenang Dewan Komisaris adalah dapat bertindak sebagai
- c) Dewan Pengawas dalam mengawasi dan mengevaluasi kinerja Direksi. Tanggung jawab Dewan Komisaris adalah :
 - a. Menyampaikan tugas-tugas yang harus dilakukan oleh para direksi.
 - b. Memeriksa laporan hasil kerja usaha perusahaan .
 - c. Direktur Utama

Tugas dan wewenang direktur umum 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.

- a) Melaksanakan kebiasaan perusahaan, sesuai dengan yang diatur didalam anggaran perusahaan, serta ketentuan yang yang digariskan oleh rapat umum pemegang saham, menteri selaku kuasa pemegang saham dan dewan komisaris.
 - b) Mengkoordinasikan pelaksanaan tugas para anggota direksi dan mengawasi secara umum.
 - c) Bersama-sama dengan anggota direksi lainnya mewakili perusahaan didalam dan diluar pengadilan.
 - d) Bertanggung jawab kepada rapat umum pemegang saham melalui dewan komisaris.
 - e) Menetapkan langkah-langkah pokok dalam melaksanakan kebijakan pemerintah.
4. Direktur Produksi

Tugas dan wewenang direktur produksi adalah sebagai berikut :

- a) Menyusun perencanaan dibidang pekerjaan yang terutama dalam kebijaksanaan direksi
 - b) Melaksanakan peraturan-peraturan dan pengendalian dari unit- unit usaha dan saran pendukungnya mencakup tanaman.
 - c) Melaksanakan pemberian dan pengawasan terhadap kegiatan yang tercantum pada kebijaksanaan direksi.
 - d) Melaksanakan rehabilitasi dan investasi dibidang tanaman maupun sarana pendukung produksi lainnya dari unit-unit usaha yang telah ada.
5. Direktur Keuangan

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

Tugas dan wewenang direktur keuangan adalah sebagai berikut :

- a) Menyusun perencanaan dibidang keuangan.
- b) Menetapkan administrasi ketentuan-ketentuan dibidang keuangan
- c) Mengelola administrasi keuangan secara umum pada bidang keuangan dan perkantoran serta segala sesuatunya yang berkaitan dengan itu.
- d) Melaksanakan pengendalian pengawasan terhadap bidang-bidangnya.

6. Direktur Perencanaan dan Pengembangan

Tugas direktur perencanaan dan pengembangan adalah :

- a) Mencari dan membina hubungan dengan mitra bisnis (pemasok dan pelanggan) serta mitra aliansi.
- b) Menetapkan sistem pengendalian persediaan hasil produksi serta bahan baku dan pelengkap.
- c) Menetapkan kebijakan dan menyiasati perkembangan pasar dan perilaku pesaing (marketing intelligence) menginformasikan kebutuhan pasar secara berkeimbangan kepada direktur produksi.
- d) Merencanakan proses bisnis dan work system bidang pemasaran dan bidang pengadaan barang dan jasa untuk mewujudkan operasional excellence.
- e) Mengendalikan biaya penjualan dan biaya penggandaan pada tingkat yang efisien.

7. Direktur SDM UMUM Tugas SDM UMUM 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.

- a) Menetapkan kebutuhan SDM (kompetensi, kuantitas, dan waktu) sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- b) Menetapkan sistem kerja (Work System) bidang SDM untuk mewujudkan operational excellence.
- c) Melaksanakan mapping personil secara periodik.
- d) Menetapkan dan melaksanakan sistem komunikasi organisasi dan pelatihan.
- e) Menetapkan dan melaksanakan sistem penilaian karyawan.
- f) Menetapkan sistem kompensasi dan remunerasi.
- g) Menetapkan sistem rekrutmen karyawan.
- h) Menetapkan sistem jenjang karier karyawan.
- i) Menetapkan program peningkatan kesejahteraan (Quality of life).
- j) Menetapkan kebijakan untuk memenuhi aspek legal perusahaan.
- k) Menetapkan kebijakan dan mengevaluasi pelaksanaan bina lingkungan.
- l) Mengendalikan biaya pembinaan SDM dan umum secara efisien.

8. Bagian SPI

Tugas dan wewenang bagian sistem pengendalian inter adalah sebagai berikut :

- a) Mengelola bagian pengawasan intern dan membantu direktur utama dalam pengawasan intern serta memberikan saran dan tidak Injup mencapai sasaran perusahaan secara efisien, efektif, dan ekonomis.
- b) Mengelola dan bertanggung jawab atas keseluruhan kegiatan

pemeriksaan.

9. Bagian Sekretaris Perusahaan

Tugas dan wewenang bagian sekretaris perusahaan adalah sebagai berikut:

- a) Mengurus dan menyelenggarakan rapat-rapat direksi serta menerbitkan notulen rapat baik untuk kepentingan operasional maupun kepentingan dokumentasi.
- b) Mengatur tata tertib perusahaan sebagai bagian dari budaya kerja dan budaya perusahaan dan juga mengatur perusahaan, pemakaian fasilitas mess, kantor direksi transformasi kantor direksi.

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 VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berdasarkan $t_{hitung} 5,573 > t_{tabel} 2.001$, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 berada lebih kecil dari pada $\alpha = 0,05$.
2. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil ini berdasarkan $t_{hitung} 4,056 > t_{tabel} 2.001$, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 berada lebih kecil dari pada $\alpha = 0,05$.
3. Secara simultan (bersama-sama) variabel kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil ini berdasarkan $F_{hitung} 39,505 > F_{tabel} 3,15$, Maka hipotesis diterima.
4. Nilai R Sebesar 0,572 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan nilai R square 0,558. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan beban kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 55,8% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 44,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

6.1. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan, maka saran-saran yang dapat diberikan berkaitan dengan judul adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kepuasan karyawan sebaiknya PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru agar lebih memperhatikan aspek-aspek yang dapat meningkatkan kepuasan karyawan yaitu pemenuhan kebutuhan, perbedaan, pencapaian nilai, keadilan dan genetik.
2. Perusahaan sebaiknya mempertahankan penilai kinerja berdasarkan beban kerja yang dicapai, karena apabila seorang karyawan memiliki beban kerja yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik pula dan sebaliknya.
3. Untuk peneliti selanjutnya Dengan dibuat penelitian ini diharapkan dapat menggunakan penelitian yang berbeda dan objek yang berbeda, misalnya pada perusahaan lain atau organisasi lain sehingga dapat dilihat perbedaannya.



DAFTAR PUSTAKA

Al Qur'an dan Terjemahan

Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.

Ahmad Hannani. 2016. *Pengaruh beban kerja kepuasan dan fasilitas terhadap kinerja perawat diruang perawatan mawar lantai II RSU wisata UIT Makassar*. Sekolah tinggi, Makassar.

Fahmi, Irham. 2013. *Manajemen Kinerja (Teori dan Praktik)*. Bandung : Penerbit Alfabeta. Jakarta : Prenada Media Group

Hasibuan S.P Malayu.. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (PT Bumi Aksara. Jakarta 2013)

Hasibuan, Malayu S.P. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.

Julia Anita, Dkk. 2013. *Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampak Nya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh*. Universitas Syiah Kuala.

Kasmi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*, (Jakarta: Raja GrafindoPersada 2016).

Khadarissman. *Manajemen Pengembangan Sumber daya Manusia*. (Jakarta: Raja Wali Pars 2013).

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Remaja Rosdakary

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit Remaja Rosdakarya, Bandung.

Mangkunegara.A.A. Anwar Prabu. 2012. *Manajemen sumber daya manusia*, bandung: Remaja Rosda Karya.

Mulyadi, 2015. *Manajemen sumber daya Manusia*, Jakarta: in media

Moh Rizal Arfanis dan Bachruddin Saleh Luturlean, 2018, “ *Pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sucu Pindo Cabang Bandung*.

Nora Fitri Naunggol, 2018, “ *Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT EX Buton Indonesia*

Risy Chandra, 2017, “*pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. mega auto central finance cabang di langsa*.

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.



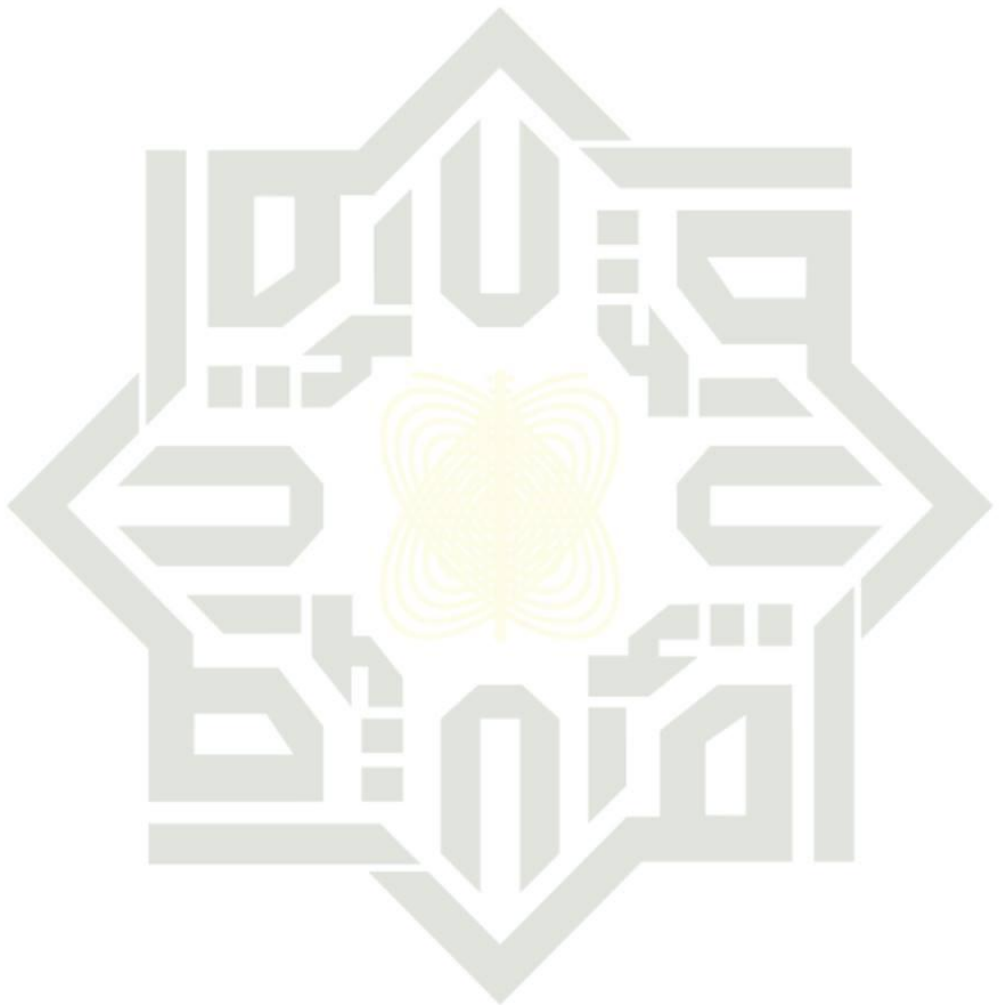
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

- Sedarmayanti, 2009. *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar maju: Bandung
- Shah, S. S. H. et al. (2011). Workload and Performance of Employees. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. Vol 3, No. 5.
- Siagian, Sondong P, 2009, *manajemen sumber daya manusia*. Jakarta
- Sihalahi. Ulber, 2009, *metode penelitian sisoal*, Bandung: PT Rafika Aditama
- Sisambela, Poltak.. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta. Sinar Grafika Offset 2010) .
- Sugiyono.2016. *Metode Kuantitatif,Kualitatif dan R&D*. Bandung : PT Alfabet. Danandjadja, James
- Sugiyono, 2014. *Metode penelitian bisbis*.Alfabetha CV, Bandung
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R &D*.Bandung :Alfabeta,2012
- _____.2014. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Bisnis (pendekatan kuantitatif,kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Suharyadi dan Purwanto. 2009. *Statistik Untuk Ekonomi dan Keuangan*. Jakarta: Salemba Empat
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta. Kencana Prenadamedia Group 2009) .
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada media Group,2009
- Sutrisno, Edy*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: (Kencana Prenada Media Group 2011).
- Suwatno,. *Manajemen tenaga kerja indonesia pendekatan administratif dan operasional*. (Jakarta 2011)
- Suwatno, dan Priansa, Donni, Juni. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. (Penerbit CV Alfabeta. Bandung 2014).
- Wibowo.. *Manajemen Kinerja*. (PT RajaGrafindo Persada. Jakarta 2016)
- Wibowo.2010. *manajemen kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. (PT. Grafinda Persada: Jakarta 2011).
- Widodo, Suparno Eko. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :Pustaka Pelajar, 2017
- Wibono, Sutarto. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi: dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta Yogyakarta: Penerbit Andi
- Yuliarsih, Tjutju. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung :Alfabeta,2013



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

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Wr. Wb

Saya Imelia Delvi Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang sedang melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.** Dalam rangka pengumpulan data untuk penelitian dan syarat menyelesaikan studi pada Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, saya mohon partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner ini. Saya ucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu yang telah bersedia meluangkan waktunya.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Hormat Saya,

Imelia Delvi
Nim. 11671200670

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



III PERNYATAAN

Berilah tanda (√) pada jawaban yang dianggap paling sesuai pada pertanyaan.

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	Pernyataan	STS	TS	TP	S	SS
A	Kepuasan Kerja (X1)					
	Tida ada sedikitpun niat saya untuk mencari pekerjaan baru					
	Saya belum ingin mencari suasana tempat kerja dan orang-orang yang baru					
	Saya tidak pernah mencari informasi pekerjaan di perusahaan lain					
	Saya selalu datang tepat waktu					
5	Saya selalu pulang tepat waktu setelah jam kerja berakhir					
6	Saya akan menghindari untuk hadir ketika terlalu banyak tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan					
7	Pekerjaan yang diberikan saat ini sudah sesuai dengan keinginan saya					
8	Saya selalu diberikan kebebasan oleh atasan dalam mengerjakan pekerjaan					
9	Saya selalu bertanggung jawab dengan pekerjaan yang saya lakukan					
B	Beban Kerja (X2)					
	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera saya selesaikan.					
	Saya tidak mampu mengerjakan tugas yang diberikan.					
	Tugas yang dilakukan tidak sesuai dengan keterampilan yang saya miliki.					
	Tugas yang diberikan sifatnya sering mendadak.					
	Penggunaan waktu kerja saya sudah sesuai dengan ketentuan perusahaan.					
	saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktuyang ditentukan.					
	Beban kerja saya sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya.					
	Pada saat tertentu saya sangat sibuk dengan pekerjaan saya.					

©

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Pernyataan	STS	TS	TP	S	SS
C	Kinerja Karyawan					
1	Kualitas hasil kerja saya dinilai baik oleh atasan					
2	Kualitas hasil kerja saya memuaskan sebab saya memiliki pemahaman tentang pekerjaan yang dilimpahkan					
3	Kualitas hasil pekerjaan saya, sudah sesuai dengan standar kerja yang ditentukan kantor					
4	Saya mampu untuk menyelesaikan pekerjaan melebihi apa yang ditargetkan					
5	Kuantitas hasil kerja yang saya selesaikan sudah sesuai dengan rencana kerja					
6	target kerja saya terpenuhi					
7	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan					
8	Efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan saya utamakan dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi					
9	Saya melakukan evaluasi terjadap pelaksanaan kerja yang diberikan					
10	Saya menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab					
11	Saya bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan sesuai arahan pimpinan kepada saya					
12	Saya mengarahkan rekan kerja sesuai dengan perintah pimpinan					

Lampiran 2. Tabulasi Data

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

No	Kepuasan Kerja						Total	Beban Kerja								Total	Kinerja										Total	
	1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6	7	8		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	4	4	3	3	3	4	21	4	5	5	5	5	4	4	5	37	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	38
2	4	4	5	4	5	4	27	4	4	4	4	4	4	3	3	30	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48	
3	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	3	4	4	31	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	43	
4	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	5	33	5	4	4	3	4	4	3	5	5	5	42	
5	5	5	4	5	4	4	27	4	4	4	4	4	4	3	3	30	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	46	
6	5	5	5	4	5	4	28	4	3	4	3	3	3	3	4	27	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48	
7	4	4	5	5	5	5	28	4	4	3	3	4	3	4	4	29	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49	
8	5	4	5	4	4	4	27	5	4	5	4	5	5	4	5	37	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	46	
9	4	4	4	5	4	5	27	5	4	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49	
10	4	4	4	4	4	3	24	5	4	4	4	5	4	4	4	34	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	40	
11	4	3	3	3	3	4	21	4	3	4	4	4	3	4	4	30	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	37	
12	3	4	4	3	3	3	20	4	5	5	5	4	5	5	5	38	3	4	2	4	2	4	3	3	3	3	31	
13	4	3	4	3	4	4	22	4	4	4	4	3	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
14	4	4	5	4	4	5	26	5	5	5	4	4	5	5	5	38	5	4	4	3	4	5	4	5	5	5	44	
15	4	4	4	3	3	3	21	3	4	4	4	4	3	3	4	29	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	36	
16	4	3	4	4	4	4	23	5	5	5	5	4	5	5	5	39	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	38	
17	5	5	5	4	5	5	29	4	3	3	3	4	3	3	3	26	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49	
18	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
19	4	4	3	3	4	3	21	5	4	5	4	4	5	4	4	35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	
20	4	3	3	3	3	4	20	5	5	5	5	5	4	4	4	37	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	32	
21	3	3	4	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	5	4	33	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	37	
22	4	4	5	4	5	5	26	4	3	3	3	4	3	3	3	26	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	44	
23	3	3	4	4	4	3	22	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	36	
24	3	3	4	4	3	4	22	4	4	4	4	4	4	4	3	31	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	44	
25	5	4	5	4	4	4	27	4	3	4	3	3	3	3	4	27	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48	
26	3	3	3	3	4	4	21	5	5	5	4	4	4	4	4	35	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	32	
27	5	4	5	4	4	4	27	3	4	3	4	4	4	3	4	29	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	44	
28	4	3	3	3	3	3	20	4	4	4	4	4	3	4	3	30	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	
29	4	4	4	4	3	3	24	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	40	
30	3	3	4	3	4	4	22	5	5	5	4	4	4	5	4	36	3	4	2	4	2	4	3	3	3	3	31	
31	4	3	3	4	3	3	21	5	4	5	5	5	5	5	5	39	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	37	
32	4	4	4	3	3	3	21	5	4	4	4	5	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
33	3	3	4	4	4	4	23	4	3	4	4	4	3	4	4	30	5	4	4	3	4	5	4	5	5	5	44	
34	4	4	3	4	4	4	23	4	4	5	4	5	4	4	5	35	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	36	
35	5	5	4	5	5	5	29	4	4	4	4	3	4	4	4	31	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	38	
36	4	5	4	4	5	5	26	3	4	4	4	3	3	3	4	28	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49	
37	3	3	3	3	3	4	20	5	5	5	4	4	5	5	5	38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	

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

38	3	4	4	4	4	22	5	5	5	4	4	4	5	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
39	4	4	5	4	5	26	4	5	5	5	4	5	5	5	38	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
40	3	4	4	4	3	22	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37	
41	3	4	4	3	4	22	4	4	3	3	3	3	3	3	26	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	44		
42	3	4	3	4	4	22	4	5	5	5	4	5	5	5	38	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	
43	5	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	
44	3	3	3	4	4	21	4	4	5	4	5	4	4	5	35	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32	
45	4	4	3	3	3	20	5	5	5	4	4	4	5	4	36	3	4	2	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	
46	3	4	4	4	3	22	4	4	4	4	4	4	5	4	33	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40	
47	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	35	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37	
48	5	4	5	4	4	27	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	37		
49	3	3	3	4	4	21	4	4	4	4	4	4	4	3	31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
50	5	4	5	4	4	27	4	3	3	3	3	3	3	3	25	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48		
51	4	3	3	3	3	20	5	5	5	5	5	5	5	5	40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30		
52	4	4	4	4	3	24	5	4	5	4	4	5	4	5	36	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37	
53	4	3	3	3	4	21	4	4	4	5	4	5	4	4	34	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	
54	4	3	4	3	4	22	4	4	3	3	4	3	4	4	29	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45		
55	5	5	4	4	4	26	4	4	4	4	4	4	5	4	33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
56	4	4	3	3	3	20	3	4	3	4	3	4	3	4	28	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	
57	4	3	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	
58	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	31	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43	
59	5	4	4	4	4	24	4	4	3	3	3	3	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	
60	4	4	3	3	3	20	4	4	5	4	4	5	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
61	5	5	4	5	4	27	4	3	4	3	3	3	3	4	27	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	
62	4	3	3	3	4	21	4	5	5	5	4	4	5	5	37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	



Lampiran 3. Hasil Kualitas Data

A. Kepuasan Kerja

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	62	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,805	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem 1	19,10	5,433	,643	,761
Aitem 2	19,53	5,105	,511	,790
Aitem 3	19,52	5,401	,600	,767
Aitem 4	19,58	4,674	,673	,747
Aitem 5	19,53	5,499	,586	,771
Aitem 6	19,52	5,696	,415	,807

B. Beban Kerja

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	62	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,903	8

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

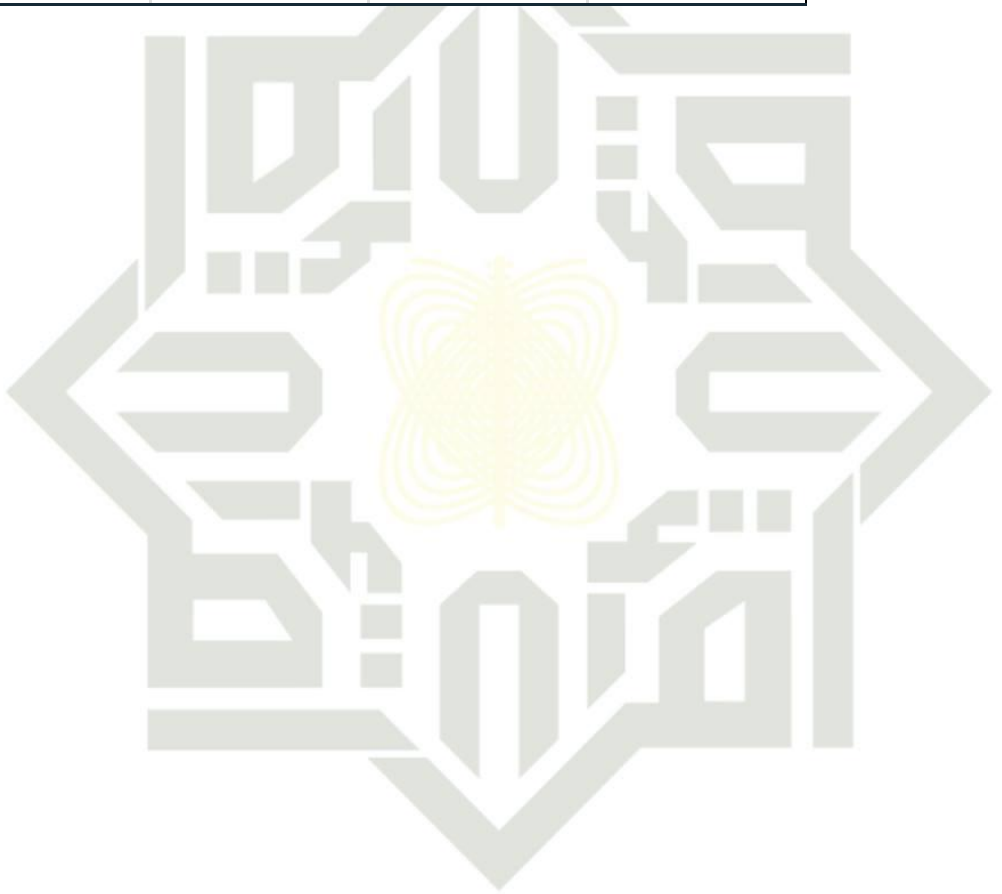
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem 1	28,48	12,877	,540	,903
Aitem 2	28,60	12,081	,696	,891
Aitem 3	28,47	11,040	,828	,878
Aitem 4	28,68	11,927	,747	,887
Aitem 5	28,68	12,648	,553	,903
Aitem 6	28,73	11,186	,773	,884
Aitem 7	28,65	11,347	,750	,886
Aitem 8	28,58	11,887	,660	,894

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 4. Deskripsi Data

Descriptives

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan Kerja	62	20	29	23,35	2,711
Beban Kerja	62	25	40	32,69	3,911
Kinerja	62	30	49	40,21	5,276
Valid N (listwise)	62				

Lampiran 5. Hasil Uji Asumsi Klasik

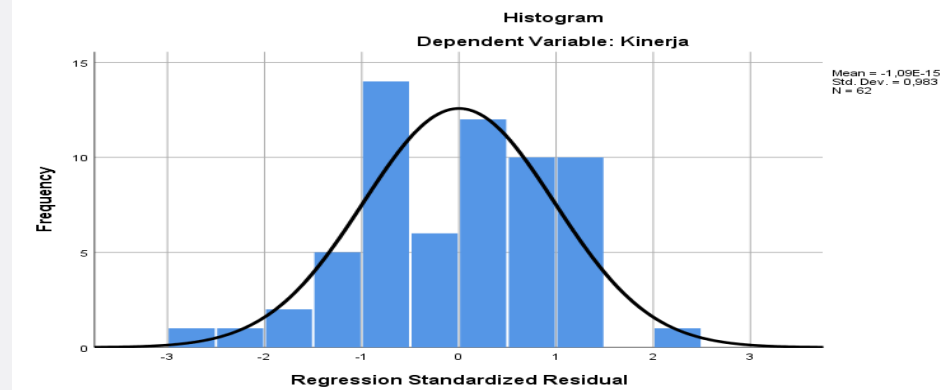
Uji Normalitas Data

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

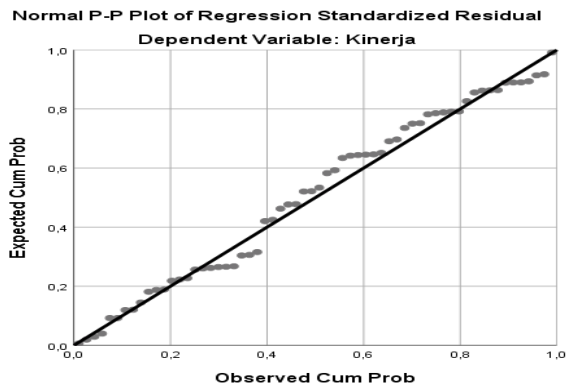
Unstandardized Residual		
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,44993584
Most Extreme Differences	Absolute	,088
	Positive	,075
	Negative	-,088
Test Statistic		,088
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

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



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.



Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,757 ^a	,572	,558	3,508	1,929

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kepuasan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

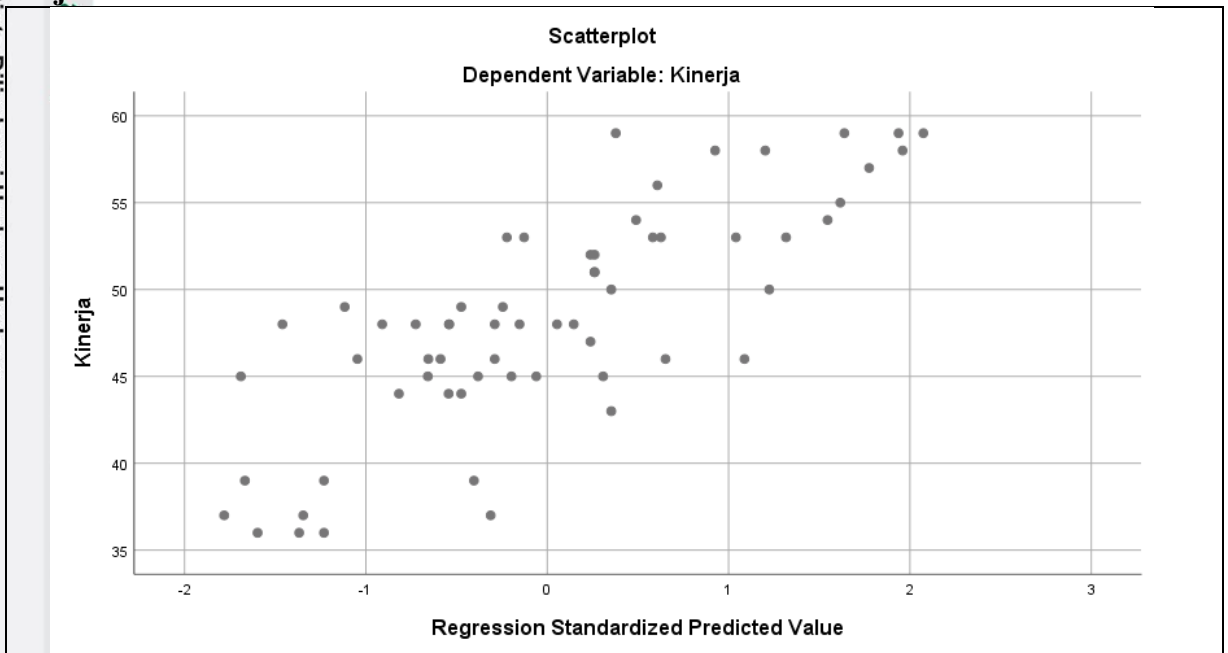
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	33,268	7,016		4,742	,000		
	Kepuasan Kerja	1,011	,181	,519	5,573	,000	,834	1,199
	Beban Kerja	-,510	,126	-,378	-4,056	,000	,834	1,199

a. Dependent Variable: Kinerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Uji Heterokedastisitas



C. Kinerja Karyawan

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	62	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,923	10

Item-Total Statistics

Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted



Aitem 1	36,00	21,738	,822	,909
Aitem 2	36,10	23,204	,666	,918
Aitem 3	36,21	22,201	,674	,918
Aitem 4	36,15	23,700	,561	,923
Aitem 5	36,24	22,285	,798	,910
Aitem 6	36,23	22,178	,740	,914
Aitem 7	36,37	23,844	,649	,919
Aitem 8	36,16	23,416	,650	,918
Aitem 9	36,26	23,047	,716	,915
Aitem 10	36,18	21,820	,813	,909

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 6. Regresi Linear Berganda

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	40,21	5,276	62
Kepuasan Kerja	23,35	2,711	62
Beban Kerja	32,69	3,911	62

Correlations

	Kinerja	Kepuasan Kerja	Beban Kerja
Pearson Correlation	Kinerja	1,000	,673
	Kepuasan Kerja	,673	1,000
	Beban Kerja	-,589	-,407
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	,000
	Kepuasan Kerja	,000	.
	Beban Kerja	,000	,001
N	Kinerja	62	62
	Kepuasan Kerja	62	62
	Beban Kerja	62	62

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Beban Kerja, Kepuasan Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,757 ^a	,572	,558	3,508

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kepuasan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	972,249	2	486,124	39,505	,000 ^b
	Residual	726,025	59	12,306		
	Total	1698,274	61			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33,268	7,016		4,742	,000
	Kepuasan Kerja	1,011	,181	,519	5,573	,000
	Beban Kerja	-,510	,126	-,378	-4,056	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Lampiran 7. Nilai-Nilai r Product Moment

N	Tarf Signif		N	Tarf Signif		N	Tarf Signif	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	27	0.381	0.487	55	0.266	0.345
4	0.950	0.990	28	0.374	0.478	60	0.254	0.330
5	0.878	0.959	29	0.367	0.470	65	0.244	0.317
6	0.811	0.917	30	0.361	0.463	70	0.235	0.306
7	0.754	0.874	31	0.355	0.456	75	0.227	0.296
8	0.707	0.834	32	0.349	0.449	80	0.220	0.286
9	0.666	0.798	33	0.344	0.442	85	0.213	0.278
10	0.632	0.765	34	0.339	0.436	90	0.207	0.270
11	0.602	0.735	35	0.334	0.430	95	0.202	0.263
12	0.576	0.708	36	0.329	0.424	100	0.195	0.256
13	0.553	0.684	37	0.325	0.418	125	0.176	0.230
14	0.532	0.661	38	0.320	0.413	150	0.159	0.210
15	0.514	0.641	39	0.316	0.408	175	0.148	0.194
16	0.497	0.623	40	0.312	0.403	200	0.138	0.181
17	0.482	0.606	41	0.308	0.398	300	0.113	0.148
18	0.468	0.590	42	0.304	0.393	400	0.098	0.128

- 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.

19	0.456	0.575	43	0.301	0.389	500	0.088	0.115
20	0.444	0.561	44	0.297	0.384	600	0.080	0.105
21	0.433	0.549	45	0.294	0.380	700	0.074	0.097
22	0.423	0.537	46	0.291	0.376	800	0.070	0.091
23	0.413	0.526	47	0.288	0.372	900	0.065	0.086
24	0.404	0.515	48	0.284	0.368	1000	0.062	0.081
25	0.396	0.505	49	0.281	0.364			
26	0.388	0.496	50	0.279	0.361			

© 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.

Lampiran 8. T tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Diproduksi oleh: Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>), 2010

- 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.

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Diproduksi oleh: Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>), 2010

- 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.

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Diproduksi oleh: Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>), 2010

- 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 9: F Hitung

NILAI-NILAI UNTUK DISTRIBUSI F

(Untuk Taraf Signifikan 5%)

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

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

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

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 untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74



Pekanbaru, 4 Desember 2020

: 5/SMDM/X/15/XII/2020

:-

Kepala Yth.
Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Riset

Yang hormat,

Menghunjuk surat Saudara No. Un.04/F.VII/PP.00.9/2105/2020 tanggal 15 Juni 2020 tentang tersebut diatas, dengan ini kami sampaikan sebagai berikut:

1. Pada prinsipnya Manajemen PT PN V menyetujui mahasiswa a.n Imelia Delvi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau melakukan Riset di Bagian Sumber Daya Manusia PT Perkebunan Nusantara V pada tanggal 29 Juni 2020 sampai dengan selesai.
2. Mahasiswa tersebut agar melapor kepada Kepala Bagian Sumber Daya Manusia PT PN V sebelum dan sesudah melaksanakan Riset serta menjamin bahwa data yang diperoleh hanya digunakan untuk kepentingan ilmiah pada Jurusan Manajemen Fakultas Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Segala biaya yang timbul dan apabila terjadi kecelakaan pada saat melakukan Riset menjadi tanggung jawab mahasiswa yang bersangkutan.
4. Setelah melakukan Riset mahasiswa yang bersangkutan wajib mengirimkan 1 (satu) set laporan kepada PT PN V.

Demikian disampaikan dan terima kasih atas perhatian yang diberikan.

Plt. Kepala Bagian SDM



Dwi Jatmiko Prayitno

Tembusan: - Peringgal

UIN SUSKA RIAU

Energi – Integritas – Profesional

PT Perkebunan Nusantara v
Jl. Rambutan No.43
Pekanbaru 28294, Riau Indonesia

Tel +62 (761) 66565
Fax +62 (761) 66558
E-mail ptpn5@ptpn5.co.id
Web www.ptpn5.com

Kantor Perwakilan
Jl. Cempaka Putih Tengah XXX No. 73
Jakarta 10510, Indonesia

Tel +62 (21) 424 4291
Fax +62 (21) 424 5034

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

© Hak cipta Milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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



BIOGRAFI PENULIS

IMELIA DELVI, Lahir di Dusun Baru pada Tanggal 13 Oktober 1998, yang merupakan anak pertama dari dua bersaudara dengan nama adik Dwi Silvianti yang lahir dari pasangan Bapak Budianto dan Ibu Alm Elvi Sukaisi.

Penulis mengawali pendidikan formal pada SD Negeri 109/VIII Dusun Baru, setelah itu melanjutkan pendidikan tingkat pertama di SMP Negeri 16 Tebo pada tahun 2010, pada tahun 2013 melanjutkan pendidikan tingkat atas yaitu di MA Diniyyah Putri Muaro Bungo dan selesai pada tahun 2016. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di Perguruan Tinggi Negeri Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan mengambil Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Kantor Camat Ujung Batu selama 2 bulan, pada bulan Januari sampai dengan bulan Februari 2019 dan melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Rokan Timur, Kecamatan Rokan IV Koto, Kabupaten Rokan Hulu pada bulan Juli sampai dengan bulan Agustus 2019.

Pada tanggal 12 November 2020 penulis menyelesaikan studinya di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan judul Skripsi **“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru”**.