

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELABUHAN INDONESIA REG 1
(PERSERO) CABANG SUNGAI PAKNING**

SKRIPSI

OLEH:

FITRIYANI
NIM. 11870120282



KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM

RIAU

2022M/1443H

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELABUHAN INDONESIA REG 1
(PERSERO) CABANG SUNGAI PAKNING**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

OLEH:

FITRIYANI
NIM. 11870120282



KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM

RIAU

2022M/1443H



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : FITRIYANI
NIM : 11870120282
KONSENTRASI : MANAJEMEN SDM
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : VIII (DELAPAN)
JUDUL : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN SEMANGAT
 KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
 PT. PELABUHAN INDONESIA REG 1 (PERSERO)
 CABANG SUNGAI PAKNING

DISETUJUI OLEH
DOSEN PEMBIMBING

Dr. MUHAMMAD APRIL, S.H., M.Hum
NIK. 130 712 072

MENGETAHUI

DEKAN



Dr. HI. MAHYARNI, SE., MM
NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PROGRAM STUDI
S1 MANAJEMEN

ASTUTI MEPLINDA, SE., MM
NIP. 197205132007012018

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

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : FITRIYANI
NIM : 11870120282
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELABUHAN INDONESIA REG 1 (PERSERO) CABANG SUNGAI PAKNING
TANGGAL UJIAN : 13 APRIL 2022

DISETUJUI OLEH

KETUA PENGUJI

HENNI INDRAYANI, SE, MM
NIP. 19700802 199803 2 003

MENGETAHUI :

PENGUJI I

Dr. MULIA SOSIADY, SE, MM, AK
NIP. 19761217200901 1 014

PENGUJI II

SAHWITRI TRIANDANI, SE, M.Si
NIP. 19820806 200604 2 002



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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : FITRIYANI
 NIM : 11870120282
 Tempat/Tgl. Lahir : SIAK, 4 JANUARI 2000
 Fakultas/~~Pascasarjana~~: EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 Prodi : MANAJEMEN
 Judul ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya~~*:

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP
 KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELABUHAN INDONESIA REG 1
 (PERSERO) CABANG SUNGAI PAKNING

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

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

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

Pekanbaru, 13 APRIL 2022
 Yang membuat pernyataan



NIM : 11870120282

* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

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

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELABUHAN INDONESIA REG 1 (PERSERO) CABANG SUNGAI PAKNING

Oleh:

FITRIYANI

NIM : 11870120282

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia Reg 1 (Persero) Cabang Sungai Pakning. Responden dalam penelitian ini berjumlah 44 orang dengan menggunakan metode teknik sampel jenuh. Dengan analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linear berganda dan data tersebut dianalisis dengan menggunakan program aplikasi SPSS. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia Reg 1 (Persero) Cabang Sungai Pakning. Semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia Reg 1 (Persero) Cabang Sungai Pakning. Secara simultan variabel disiplin kerja dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia Reg 1 (Persero) Cabang Sungai Pakning. Nilai R Square sebesar 0,608. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan semangat kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 60,8% terhadap kinerja karyawan, Sedangkan sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Semangat Kerja dan 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.

ABSTRACT

EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORK SPIRIT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PELABUHAN INDONESIA REG 1 (PERSERO) PAKNING RIVER BRANCH

By:

FITRIYANI

NIM : 11870120282

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and morale on the performance of employees of PT. Pelabuhan Indonesia Reg 1 (Persero) Pakning River Branch. Respondents in this study amounted to 44 people using the saturated sample technique method. The data analysis in this study is quantitative using the multiple linear regression method and the data is analyzed using the SPSS application program. Based on the results of this study indicate that work discipline affects the performance of employees of PT. Pelabuhan Indonesia Reg 1 (Persero) Pakning River Branch. Work enthusiasm affects the performance of employees of PT. Pelabuhan Indonesia Reg 1 (Persero) Pakning River Branch. Simultaneously the variables of work discipline and work spirit have a significant effect on the variable performance of employees of PT. Pelabuhan Indonesia Reg 1 (Persero) Pakning River Branch. The value of R Square is 0.608. This shows that the variables of work discipline and work spirit as a whole have an effect of 60.8% on employee performance, while the remaining 39.2% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords : Work Discipline, Work Spirit and Performance of Employee

Hak Cipta Ditanggung Undang-Undang

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

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

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



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah puji dan syukur penulis hanturkan atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini guna memenuhi syarat untuk mengikuti ujian akhir Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Dalam penulisan skripsi ini, tidak sedikit rintangan yang penulis hadapi, baik dari segi materi maupun nonmateri. Akhirnya, dengan segala perjuangan dan kerja keras serta doa semua pihak sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan judul: **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia Reg 1 (PERSERO) Cabang Sungai Pakning.”**

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan serta kejanggalan baik dari segi bentuk, susunan, tata bahasa, maupun dalam bentuk nilai ilmiahnya, karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak agar skripsi ini dapat lebih sempurna di masa yang akan datang.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan, dorongan, dukungan, bantuan dan petunjuk dari berbagai pihak, baik moril maupun materil. Selain itu, banyak sekali curahan pikiran dan motivasi yang penulis dapatkan demi kesempurnaan tugas berharga ini. Oleh karena itu, pada

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang turut andil dalam penyelesaian skripsi ini, di antaranya:

1. Teristimewa buat Ayahanda Ishak Mardi dan Ibunda Herni Sunitra yang telah membesarkan dan memberikan cinta dan kasih sayang kepada penulis serta selalu memberkati penulis dengan doa mulai dari menjalankan pekuliahan hingga terselesaikannya skripsi ini. Dengan kasih sayang yang tulus ikhlas serta memberikan bantuan material, spiritual, dan moral yang tak akan dapat penulis balas, selain berdoa kepada Allah SWT agar ayahanda dan ibunda senantiasa diberi kesehatan dan umur panjang serta selalu dalam lindungan Allah SWT. Terima kasih juga kepada Adik tercinta Alm. M. Sukri, Khoirul Ahyar dan Najwa Mahira serta keluarga besar terkasih yang telah banyak memberikan motivasi dan Do'anya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Hairunnas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah banyak membantu dan memotivasi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Sekretaris Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- Kasim Riau yang telah banyak membantu dan memotivasi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Dr. Muhammad April SH, MH sebagai pembimbing proposal dan skripsi yang telah sangat sabar memberikan saran, nasehat, mengarahkan dan banyak memberi motivasi pada penulis untuk menyelesaikan dan mengajarkan banyak hal kepada penulis demi kebaikan skripsi ini.
 7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah berjasa mendidik penulis dengan membekali ilmu pengetahuan.
 8. Untuk bapak Supriono, SE terimakasih karena telah membantu dan selalu mendukung untuk menyelesaikan penelitian yang dilakukan selesai tepat waktu.
 9. Terima kasih kepada PT. Pelabuhan Indonesia Reg 1 (PERSERO) Cabang Sungai Pakning yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
 10. Terima kasih kepada kakakku tercinta Marina S.Sos dan Sahabatku tersayang Ziaana Nur Permata Sari yang telah banyak memberikan semangat dan selalu ada untukku.
 11. Kepada seluruh teman-teman yang sudah banyak membantu dalam suka maupun duka, susah maupun senang, terkhusus teman-teman seperjuangan Manajemen A 2018, Manajemen SDM E 2018, PKL di PT. Pertamina (PERSERO) RU II Sungai Pakning, teman teman KKN Desa Pakning Asal dan teman-teman seperjuangan yang lain yang tidak bisa disebutkan satu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

persatu yang telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini dan selalu memberikan semangat kepada penulis.

Akhir kata kepada semua pihak yang telah banyak membantu, semoga Allah SWT membalas semua amal kebaikan yang telah diberikan dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua, Amin Ya Rabbal Alamin.

Pekanbaru, Maret 2022

Penulis,

FITRIYANI
NIM: 11870120282

UIN SUSKA RIAU



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Sistematika Penulisan	9
BAB II KAJIAN TEORITIS	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.3 Tantangan Sumber Daya Manusia	15
2.2 Pengertian Kinerja	16
2.2.1 Faktor yang mempengaruhi Kinerja	16
2.2.2 Kriteria-kriteria Kinerja	20
2.2.3 Indikator kinerja	20
2.3 Pengertian Disiplin Kerja	21
2.3.1 Tujuan Disiplin Kerja	22
2.3.2 Fungsi Disiplin Kerja	22
2.3.3 Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja	23
2.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	23
2.3.5 Indikator Disiplin Kerja	24
2.4 Semangat Kerja	24
2.4.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja	25
2.4.2 Aspek-Aspek Semangat Kerja	26
2.4.3 Dimensi Semangat Kerja	27

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

2.4.4	Cara Meningkatkan Semangat Kerja	28
2.4.5	Indikator Semangat Kerja	28
2.5	Pengaruh Antar Variabel	30
2.5.1	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	30
2.5.2	Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja	31
2.6	Pandangan Islam	31
2.6.1	Pandangan Islam Terhadap Kinerja	31
2.6.2	Pandangan Islam Terhadap Disiplin Kerja	32
2.6.3	Pandangan Islam Terhadap Semangat Kerja	32
2.7	Penelitian Terdahulu	33
2.8	Kerangka Pemikiran	35
2.9	Konsep Operasional Variabel	36
2.10	Hipotesis	37
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Lokasi Dan Waktu Penelitian	39
3.2	Jenis Dan Sumber Data	39
3.2.1	Data Kuantitatif	39
3.2.2	Data Primer	40
3.2.3	Data Sekunder	40
3.3	Populasi Dan Sampel	40
3.3.1	Populasi	40
3.3.2	Sampel	40
3.4	Teknik Pengumpulan Data	41
3.4.1	Kuisisioner	41
3.4.2	Wawancara	41
3.4.3	Observasi	42
3.5	Analisis Data	42
3.6	Uji Kualitas Data	42
3.6.1	Uji Reliabilitas	42
3.6.2	Uji Validitas	42
3.6.3	Uji Asumsi Klasik	43



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.6.4 Uji Normalitas	43
3.6.5 Uji Multikolinearitas	43
3.6.6 Uji Auto Korelasi	44
3.6.7 Uji Heteroskedastisitas	44
3.7 Analisis Regresi Linier Berganda	44
3.8 Uji Hipotesis	44
3.9.1 Uji Parsial (Uji T)	45
3.9.2 Uji Simultan (Uji F)	46
3.9.3 Uji Koefisien Determinan R ²	47
BAB IV GAMBARAN UMUM INSTANSI	
4.1 Sejarah Singkat Instansi	48
4.2 Visi Dan Misi	49
4.2.1 Visi	49
4.2.2 Misi	49
4.3 Perizinan	50
4.4 Struktur Organisasi/Perusahaan	50
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1 Karakteristik Responden	55
5.1.1 Usia	56
5.1.2 Jenis kelamin	56
5.1.3 Pendidikan Terakhir	56
5.1.4 Lama Bekerja	56
5.2 Deskripsi Variabel Penelitian	58
5.2.1 Kinerja (Y)	58
5.2.2 Disiplin Kerja (X1)	60
5.2.3 Semangat Kerja (X2)	61
5.3 Uji Kualitas Data	63
5.3.1 Uji Validitas	63
5.3.2 Uji Reliabilitas	65
5.4 Uji Normalitas	66
5.5 Uji Asumsi Klasik	67



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5.5.1 Uji Multikolonieritas	67
5.5.2 Uji Autokorelasi	68
5.5.3 Uji Heteroskedastisitas	69
5.6 Analisis data	69
5.6.1 Analisis Persamaan Linear Berganda	69
5.6.2 Uji Parsial (Uji T)	71
5.6.3 Uji Simultan (F)	72
5.6.4 Koefesien Determinasi (R^2)	74
6 Pembahasan Hasil Penelitian	75
5.7.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	75
5.7.2 Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja	76
5.7.3 Pengaruh Disiplin Dan Semangat Terhadap Kinerja	77

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan	79
6.2 Saran	80

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja PT. Pelabuhan Indonesia Reg 1 (PERSERO) Cabang Sungai Pakning Tahun 2016-2020	3
Tabel 1.2 Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. PELINDO Tahun 2016-2020.....	5
Tabel 1.3 Rekapitulasi Jumlah Pemanduan Kapal PT. PELINDO.....	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	33
Tabel 2.2 Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitan	36
Tabel 5.1 Jumlah Responden Berdasarkan Usia.....	55
Tabel 5.2 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
Tabel 5.3 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan.....	56
Tabel 5.4 Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	57
Tabel 5.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja.....	58
Tabel 5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Disiplin Kerja	60
Tabel 5.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Semangat Kerja	61
Tabel 5.8 Hasil Uji Validitas Variabel	63
Tabel 5.9 Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	65
Tabel 5.12 Uji Normalitas	66
Tabel 5.13 Uji Multikolinearitas	67
Tabel 5.14 Uji Autokorelasi	68
Tabel 5.15 Uji Heteroskedastisitas	69
Tabel 5.16 Regresi Linear Berganda	69
Tabel 5.17 Uji Parsial (Uji T)	71
Tabel 5.18 Uji Simultan (UJI F)	72
Tabel 5.19 Uji Koefisien Determinasi (R ²)	74

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 Penelitian	36
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	51



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

BAB I PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat dinilai dari kinerjanya, baik atau buruknya kinerja karyawan akan berdampak pada kinerja organisasinya. Kinerja karyawan tentunya penting bagi perusahaan, karena penurunan kinerja akan berdampak pada perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu karyawan yang menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan akan memberikan kontribusi besar dalam mencapai tujuan organisasi.

Faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi adalah kinerja karyawannya. Menurut **Afandi (2018: 83)** kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Dengan demikian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.

PT. Pelindo Reg 1 cabang sungai pakning merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang jasa kepelabuhanan dana merupakan badan ushaa milik Negara (BUMN). PT. Pelabuhan Indonesia Reg 1 (PERSERO) Cabang Sungai Pakning menyelenggarakan kegiatan dari segmen jasa marine yaitu pemanduan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

dan penundaan kapal yang bertujuan untuk melayani kapal niaga milik perusahaan asing maupun perusahaan dalam negeri yang melakukan kegiatan di wilayah DLKP dan DLKR Cabang Sungai Pakning. Sasaran kegiatan PT. Pelindo Reg 1 (PERSERO) Cabang Dungai Pakning adalah perusahaan-perusahaan yang melewati alur perairan wajib pandu kelas II Sngai Pakning dan masuk dalam DLKR dan DLKP yang mana tariff yang digunakan atas persetujuan dari pihak terkait seperti asosiasi INSA dan KSOP.

Kapal yang masuk dan dipandu oleh PT. Pelindo Cabang Sungai Pakning bukan hanya dari dalam negeri saja, tetapi jugakapal dari luar negeri. Semakin besar bobot dan muatan kapal, maka akan semakin besar pajak yang akan diterima oleh perusahaan. Perhitungan kapal yang masuk dapat dihitung dari perhitungan jasa kepelabuhanan yaitu berat kotor kapal dikali dengan tariff biaya. Adapun kapal yang dipandu oleh Pelindo adalah kapal yang membawa garam (kebutuhan untuk industry/pabrik), cangkang, pulp dan minyak.

Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia Reg 1 (PERSERO) Cabang Sungai Pakning dapat dilihat dari Rekapitulasi Data Target Dan Realisasi Kapal Masuk Pada PT. Pelabuhan Indonesia Reg 1 (PERSERO) Cabang Sungai Pakning pada Tahun 2016-2020.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 1.1 Rekapitulasi Data Penilaian Kinerja Pada PT. Pelabuhan Indonesia Reg 1 (PERSERO) Cabang Sungai Pakning Tahun 2016-2020

Bobot	Prediket	2016		2017		2018		2019		2020	
		Jmlah Karyawan (org)	%	Jmlah Karyawan (org)	%	Jmlah Karyawan (org)	%	Jmlah Karyawan (org)	%	Jmlah Karyawan (org)	%
91-100	Sangat Baik	27	62,79	25	59,52	25	59,52	30	75	27	61,36
81-90	Baik	16	37,21	12	28,58	11	26,20	10	25	13	29,54
71-80	Cukup	0	0	5	11,90	6	14,28	0	0	4	9,1
61-70	Kurang	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
≤60	Buruk	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total		43	100	42	100	42	100	40	100	44	100

Sumber: PT. Pelabuhan Indonesia Reg 1 (PERSERO) Cabang Sungai Pakning

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang 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



Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa penilaian kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia Reg 1 (PERSERO) Cabang Sungai Pakning tahun 2016-2020 yang memperoleh predikat sangat baik terbesar terjadi pada tahun 2016 sebanyak 27 karyawan dengan persentase 62,79%. Sedangkan karyawan yang memperoleh predikat cukup, terbesar terjadi pada tahun 2018 sebanyak 6 orang karyawan dengan persentase 14,28%.

Disiplin kerja juga menjadi hal penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut **Afandi (2018: 11)** pengertian disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, dinyatakan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban.

Kasmir (2016: 193) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa kehadiran. Hal ini dapat terlihat dari tabel tingkat absensi karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia Reg 1 (PERSERO) Cabang Sungai Pakning tahun 2016-2020 sebagai berikut:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 1.2 Rekapitulasi Absensi Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia Reg 1 (PERSERO) Cabang Sungai Pakning Tahun 2016-2020

No.	Tahun	Jumlah karyawan (orang)	Terlambat		Tidak hadir	
			Jumlah (orang)	Persentase (%)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	2016	43	15	34,8	5	11,6
2	2017	42	12	28,5	6	14,2
3	2018	42	14	33,3	7	16,6
4	2019	40	9	20,4	4	10
5	2020	44	7	17,5	5	11,3

Sumber: PT. Pelabuhan Indonesia Reg 1 (PERSERO) Cabang Sungai Pakning

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat dilihat tingkat absensi karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia Reg 1 (PERSERO) Cabang Sungai Pakning dalam 5 tahun terakhir mengalami fluktuasi yang mana jumlah terbesar karyawan yang terlambat terjadi pada tahun 2016 sebanyak 15 karyawan dengan persentase 34,8% dan jumlah terbesar karyawan yang tidak hadir terjadi pada tahun 2018 sebanyak 7 karyawan dengan persentase 16,6%.

Selain disiplin kerja, semangat kerja yang ditunjukkan oleh karyawan juga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut **Busro (2018: 325)** semangat kerja merupakan suatu suasana kerja yang terdapat didalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan didalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Setelah dilakukannya observasi terhadap PT. Pelabuhan Indonesia Reg 1 (PERSERO) Cabang Sungai Pakning dan wawancara terhadap bapak supriyono selaku Marketing Officer Senior pada PT. Pelabuhan Indonesia Reg 1 (PERSERO) Cabang Sungai Pakning, ternyata masih terdapat adanya karyawan yang menunjukkan semangat kerja yang rendah. Hal ini dapat terlihat masih adanya karyawan yang lalai akan tugasnya, sehingga menghambat proses 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.

karyawan yang berakibat pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya serta masih terdapatnya karyawan yang keluar kantor tidak sesuai atau tepat pada waktunya.

Kenyataannya, semangat kerja yang ditunjukkan karyawan akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Hal ini dapat terlihat dari data Rekapitulasi Jumlah Pemanduan Kapal pada PT. Pelabuhan Indonesia Reg 1 (PERSERO) Cabang Sungai tahun 2016-2020 yang menunjukkan masih adanya ketidakselesaian pekerjaan karyawan dalam melakukan pemanduan kapal.

Tabel 1.3 Rekapitulasi Jumlah Pemanduan Kapal Pada PT. Pelabuhan Indonesia Reg 1 (PERSERO) Cabang Sungai Pakning Tahun 2016-2020

Tahun	Realisasi Kapal Masuk	Kapal Yang Tidak Selesai Dipandu	Persentase (%)
2016	948	48	5,06
2017	1001	71	7,09
2018	932	50	5,36
2019	1167	67	5,74
2020	1132	43	3,79

Sumber: PT. Pelabuhan Indonesia Reg 1 (PERSERO) Cabang Sungai Pakning

Berdasarkan data rekapitulasi jumlah pemanduan kapal yang dilakukan pada PT. Pelabuhan Indonesia Reg 1 (PERSERO) Cabang Sungai Pakning, ternyata menunjukkan masih adanya ketidakselesaian pemanduan kapal yang dilakukan oleh karyawan. Data Jumlah pemanduan kapal pada PT. Pelabuhan Indonesia Reg 1 (PERSERO) Cabang Sungai Pakning tersebut mengalami fluktuasi. Hal ini dapat terlihat dari tabel yang mana jumlah kapal yang tidak selesai dipandu paling tinggi terjadi pada tahun 2017 sebanyak 71 kapal dengan persentase 7,09 % dan jumlah kapal yang tidak selesai dipandu paling rendah terjadi pada tahun 2020 sebanyak 43 kapal dengan persentase 3,79%.

Dari uraian yang telah penulis kemukakan diatas, maka penulis tertarik mengangkat masalah ini menjadi sebuah penelitian dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELABUHAN INDONESIA REG 1 (PERSERO) CABANG SUNGAI PAKNING”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia Reg 1 (PERSERO) Cabang Sungai Pakning?
2. Apakah semangat kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia Reg 1 (PERSERO) Cabang Sungai Pakning?
3. Apakah disiplin kerja dan semangat kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia Reg 1 (PERSERO) Cabang Sungai Pakning?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian di atas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia Reg 1 (PERSERO) Cabang Sungai Pakning.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. pelabuhan Indonesia Reg 1 (PERSERO) Cabang Sungai Pakning.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia Reg 1 (PERSERO) Cabang Sungai Pakning.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis
 - a. Untuk menambah dan memperluas wawasan pengetahuan tentang sumber daya manusia khususnya tentang disiplin kerja, semangat kerja dan kinerja karyawan.
 - b. Untuk menambah koleksi dan pengetahuan mahasiswa lain serta sebagai acuan untuk penelitian berikutnya.
2. Manfaat praktis
 - a. Bagi PT. Pelabuhan Indonesia Reg 1 (PERSERO) Cabang Sungai Pakning penelitian ini dapat bergunabagi perusahaan khususnya mengenai penerapan perlakuan manajemen yang berhubungan dengan disiplin kerja, semangat kerja dan kinerja karyawan.
 - b. Bagi penulis
Sebagai alat untuk mentransformasikan ilmu yang didapat dibangku kuliah serta untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya mengenai



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

disiplin kerja, semangat kerja dan kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia Reg 1 (PERSERO) Cabang Sungai Pakning.

1.5. Sistematika Penulisan

Untuk dapat memberikan gambaran secara umum dan memudahkan pembahasan proposal penelitian ini, pembahasan dilakukan secara komprehensif dan sistematika meliputi:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini dikemukakan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II: TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini berisikan landasan teori yang mendasari pembahasan penelitian ini, hipotesis serta variabel penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang: lokasi dan waktu penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data serta metode analisis data.

BAB IV: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan menguraikan sejarah singkat perusahaan, struktur perusahaan, dan aktivitas perusahaan.

BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini merupakan bab yang memaparkan tentang hasil yang diperoleh selama penelitian serta pembahasan.

BAB VI: PENUTUP

Pada bab ini mengemukakan tentang kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta saran yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi oleh perusahaan.



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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

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

Menurut **Sutrisno (2017:5)** manajemen sumber daya manusia dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Menurut **Sinambela (2017:9)** Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau asset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Menurut **irham (2017)** manajemen sumber daya manusia (*human resourch management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan atau system manajemen yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap, bersedia, 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.

mampu memberikan kontribusi yang baik agar dapat bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu ataupun organisasi.

2.1.1. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Edy Sutrisno (2012:7-8) mengemukakan tujuan dari manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Megimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuan.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan mediakomunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Setiap organisasi menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam manajemen sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan dari

SDM umumnya bervariasi dan bergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu system yang merupakan bagian dari proses kegiatan yang paling sentral, karena merupakan suatu rangkaian untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, agar kegiatan manajemen sumber daya manusia ini dapat berjalan dengan lancar, maka dapat memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen.

Menurut **Edy Sutrisno (2012: 9-11)** mendefinisikan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Perencanaan

Kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

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 memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan pengadaan merupakan proses penarikan,

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

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

4. Pengendalian

Merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan kebutuhan organisasi.

5. Pengembangan

Merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

6. Kompensasi

Merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

7. Pengintegrasian

Merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

8. Pemeliharaan

Merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.

9. Kedisiplinan

Merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan maksimal.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.

10. Merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi.

2.1.3. Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia tidak lepas dari kerja karyawan yang professional, sehingga diharapkan agar kualitas sumber daya manusia yang tinggi muncul pada kaum professional yang memiliki keahlian yang digunakan untuk menilai dan membentuk citra diri mereka. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh manajemen sumber daya manusia yang semakin berkualitas. Ini adalah tantangan bagi manajemen sumber daya manusia dalam menghadapi keragaman sumber daya manusia yang semakin meningkat.

Menurut **Kaswan (2012: 8)** lebih spesifik mengatakan bahwa tantangan-tantangan merupakan kekuatan yang mempengaruhi individu, komunitas, bisnis dan masyarakat. Kekuatan-lekuatan itu mengisyaratkan bahwa sejumlah tindakan harus dilakukan organisasi untuk menangani ketidakpastian dan turbulensi yang ada dilingkungan.

Edy Sutrisno (2012: 11) lebih spesifik mengatakan bahwa kesulitan yang dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia di masa depan tentu tidak akan sama lagi dengan kondisi masa lampau. Kesulitannya adalah bagaimana menciptakan organisasi yang semakin beragam dan menuntut pengeolaan yang semakin efisien, efektif, dan produktif.

Dari beberapa definisi-definisi diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tantangan atau kesulitan yang di hadapi oleh manajemen sumber daya manusia harus dapat di kelola dengan baik dan efektif. Dengan banyaknya



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

keragaman sumber daya manusia saat ini, maka manajemen sumber daya manusia harus dapat menciptakan komunikasi yang efektif, mengembangkan dan memberikan pelatihan kepada karyawan, dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan efisien, dan juga menyediakan umpan balik pada kinerja karyawan yang berdasarkan pada hasil yang di buat.

2.2. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Suatu perusahaan menginginkan karyawannya memiliki kinerja yang baik agar tercapainya hasil kerja sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.

Menurut **Afandi (2018: 83)** kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut **Kasmir (2016:182)** kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

2.2.1. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut **Kasmir (2016: 189)** adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapaitujuannya. 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.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karkter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lain.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6. Kepemimpinan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

8. Budaya organisasi

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

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan kerja

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

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Menurut **Afandi (2018: 86)** faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energy yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku
4. Kopetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan
6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

7. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai

2.2.2. Kriteria-Kriteria Kinerja

Kriteria kinerja adalah dimensi-dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, satu tim dan satu unit kerja.

Menurut **Afandi (2018: 85)** ada 3 jenis kriteria kinerja yaitu:

1. Kriteria berdasarkan sifat memuaskan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.
2. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.
3. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

2.2.3. Indikator Kinerja

Menurut **Afandi (2018: 89)** dimensi dan indikator kinerja yaitu:

1. Dimensi hasil kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a) Kuntitas hasil kerja
- b) Kualitas hasil kerja
- c) Efisiensi dalam melaksanakan tugas

1. Perilaku kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu:

- a) Disiplin kerja
- b) Inisiatif
- c) Ketelitian

2. Sifat pribadi yang terdiri dari tiga indikator yaitu:

- a) Kepemimpinan
- b) Kejujuran
- c) Kreatifitas

2.3. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin berperan penting bagi organisasi, disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Selain itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menjalankan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut **Afandi (2018: 11)** disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan

terbentuk melalui proses dan serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban.

2.3.1. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut **Afandi (2018: 12)** disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karena hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Disiplin termasuk dalam sikap mental pegawai. Yang dimaksud dalam sikap mental adalah sikap terhadap kerja itu sendiri, terhadap bekerja dalam industry, terhadap perlunya menghasilkan produk bermutu terhadap pelayanan prima kepada pelanggan dan akhirnya terhadap integritas moral dan reputasi.

Disiplin haruslah ditegakkan dan dijalankan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka organisasi akan sulit dalam mencapai tujuannya. Jadi dapat dikatakan bahwa disiplin merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2.3.2. Fungsi Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan. Disiplin menjadi sebuah keharusan bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tatanan kehidupan berdisiplin yang akan membuat karyawan memperoleh kemudahan dalam bekerja.

Menurut **Afandi (2018: 14)**, **fungsi disiplin antara lain:**

- a. Menata kehidupan bersama dalam suatu organisasi
- b. Membangun dan melatih kepribadian yang baik
- c. Pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi

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

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- d. Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar disiplin

2.3.3. Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja

Menurut **Afandi (2018:15)** terdapat beberapa prinsip pendisiplinan, yaitu:

- a. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi
- b. Pendisiplinan harus bersifat membangun
- c. Pendisiplinan haruslah dilakukan oleh atasan langsung dengan segera
- d. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan
- e. Pimpinan hendaknya tidak seharusnya memberikan pendisiplinan pada waktu bawahan sedang absen.

2.3.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut **Afandi (2018:20)** adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai atau karyawan suatu organisasi, diantaranya adalah:

1. Faktor kepemimpinan
2. Faktor kompensasi
3. Faktor penghargaan
4. Faktor kemampuan
5. Faktor keadilan
6. Faktor pengawasan
7. Faktor lingkungan
8. Faktor sanksi hukuman
9. Faktor loyalitas
10. Faktor budaya organisasi

2.3.5. Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator disiplin kerja menurut **Veithzal Rivai (2005)** dalam buku **Sinambela (2016: 355-356)** adalah sebagai berikut:

- a. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
- b. Ketaatan pada peraturan kerja. Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
- d. Tingkat kewaspadaan tinggi. Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- e. Bekerja etis. Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu tindakan indiscipliner sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

2.4. Pengertian Semangat Kerja

Menurut Busro (2018:325) Semangat kerja merupakan suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

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

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

Semangat kerja dapat digunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan para karyawan di organisasi. Ketika karyawan merasa bergairah, bahagia, optimis menggambarkan bahwa karyawan tersebut mempunyai semangat kerja tinggi dan jika karyawan suka melawan, menyakiti hati, terlihat tidak tenang maka karyawan tersebut mempunyai semangat kerja rendah.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerjasama dengan gigih dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai sukarela dan bersedia untuk mencapai tujuan organisasi.

2.4.1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Faktor-Faktor ynaga mempengaruhi turun naiknya semangat kerja menurut **Alex S. Nitisemito (2010: 167)**, yaitu:

1. Upah yang rendah

Gaji dan upah yang terlalu rendah akan mengakibatkan karyawan lesu dalam bekerja. Karena kebutuhan akan hidupnya tidak terpenuhi dari pekerjaan yang dia kerjakan sehingga semangat kerja menurun.

2. Lingkungan kerja yang buruk

Keadaan lingkungan kerja yang buruk akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, sehingga apa yang mereka kerjakan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.

3. Kurangnya disiplin 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.

Kurangnya kedisiplinan kerja akan mempengaruhi terhadap penyelesaian kerja, sehingga karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

4. Gaya kepemimpinan yang buruk

Gaya kepemimpinan yang buruk akan mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam bekerja. Karena apabila karyawan terlalu otoriter dan hanya mementingkan kepentingan perusahaan tanpa memperdulikan karyawan, maka semangat kerja akan menurun.

5. Kurangnya informasi

Apabila kurangnya informasi yang diberikan kepada karyawan akan mengakibatkan lambatnya penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, karena informasi yang dibutuhkan karyawan sangat kurang.

2.4.2. Aspek-Aspek Semangat Kerja

Menurut (**Busro: 2018**) aspek-aspek semangat kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa segi, yaitu:

a. Disiplin yang tinggi

Seseorang yang mempunyai disiplin yang tinggi akan selalu bersemangat kerja. Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan bekerja dengan giat, maka ia akan mempunyai kesadaran yang tinggi untuk mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku diperusahaan.

b. Kualitas untuk bertahan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Orang yang mempunyai kemampuan untuk tidak mudah menyerah, selalu ingin maju meski berbagai halangan dan rintangan dihadapi akan selalumempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja.

c. Kekuatan untuk melawan frustrasi

Seberat apapun pekerjaan yang dihadapi, tidak ada kata frustrasi. Seseorang yang mempunyai semangat kerja yang tinggi tidak memiliki sikap yang pesimis, tidak pernah memandang keberhasilan dengan mata sebelah, bahkan tidak pernah mundur selangkah pun apabila memenuhi kesulitan dalam pekerjaannya.

d. Semangat berkelompok

Kemampuan kerja berkelompok merupakan keharusan. Semakin tinggi kemampuan seseorang dalam kerja kelompok akan semakin tinggi pula semangat kerja orang tersebut.

2.4.3. Dimensi Semangat Kerja

Menurut **(Busro: 2018)** dimensi semangat kerja yaitu:

- a. Faktor kepribadian dan kehidupan emosional karyawan yang bersangkutan. Pribadi yang rajin, tekun, serius akan mempunyai semangat kerja yang tinggi dibandingkan pribadi yang pemalas, kurang focus, suka bercanda.
- b. Faktor luar, yang terdapat dari lingkungan rumah, kehidupan keluarga, lingkungan kerja, dan lingkungan masyarakat, karyawan dari keluarga yang disiplin, tidak ada masalah keluarga, dan hidup dalam keluarga yang baik, akan mempunyai semangat kerja yang tinggi dibandingkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

karyawan yang berasal dari keluarga yang penuh dengan masalah keluarga. Lingkungan kerja yang kantor yang menggairahkan juga akan mampu meningkatkan semangat kerja dibandingkan kerja kantor yang kumuh, tidak tertata dan tidak kondusif.

2.4.4. Cara Meningkatkan Semangat Kerja

Menurut **Nitisemito (2015: 169)** terdapat beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja dan kegairahan kerja pegawai diantaranya:

- a. Gaji yang cukup
- b. Memperhatikan kebutuhan rohani
- c. Menciptakan suasana santai
- d. Tempatkan para pegawai pada posisi yang tepat
- e. Berikan kesempatan kepada pegawai untuk maju
- f. Memberikan perhatian
- g. Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan
- h. Usahakan para pegawai mempunyai loyalitas
- i. Para karyawan diikutsertakan berunding
- j. Pemberian insentif yang terarah
- k. Fasilitas yang menyenangkan

2.4.5. Indikator Semangat Kerja

Menurut **Moekijat (2011:136)** indikator-indikator semangat kerja dan kegairahan kerja antara lain adalah sebagai berikut:

1. Kegembiraan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Orang yang optimis adalah orang yang selalu berpandangan baik dalam menghadapi segala hal. Karyawan yang selalu gembira biasanya mempunyai peluang yang besar untuk mengerjakan dengan baik, sedangkan karyawan yang tidak mempunyai rasa gembira dalam bekerja biasanya pekerja yang dihasilkan tidak maksimal.

2. Kerjasama

Kerjasama diantara rekan kerja merupakan kondisi yang diinginkan oleh manajemen perusahaan, agar setiap pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan dapat diselesaikan dengan baik.

3. Kebanggaan dalam dinas

Perasaan senang pada diri karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan. Apabila seseorang mengerjakan suatu pekerjaan dengan senang atau menarik bagi dirinya, maka hasil pekerjaannya akan lebih memuaskan daripada mengerjakan pekerjaan yang tidak disenangi. Demikian pula apabila akan memberikan tugas pada seseorang, maka alangkah baiknya bila sebelumnya mengetahui apakah orang tersebut senang atau tidak dengan pekerjaan yang diberikan. Hal ini dilakukan agar mendapatkan suatu hasil yang lebih memuaskan. Jadi rasa senang dengan suatu pekerjaan juga merupakan hasil yang sangat penting dalam meningkatkan mutu dan hasil produksi (**Anoraga, 2012**).

4. Ketaatan kepada kewajiban

Ketaatan kepada kewajiban merupakan tindakan karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan perusahaan apakah bisa mentaatinya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Karyawan yang mempunyai konsekuensi tinggi harus mau mentaati semua kewajibannya sesuai dengan kesepakatan saat pertama kali kerja.

5. Kesetiaan

Kesetiaan timbul dari dalam diri sendiri, karyawan merasakan kesadaran yang tinggi bahwa antara dirinya dengan perusahaan merupakan dua pihak yang saling membutuhkan. Karyawan tersebut membutuhkan perusahaan tempat mencari sumber penghidupan dan pemenuhan kebutuhan social lainnya. Di sisi lain perusahaan di anggap mempunyai kepentingan kepada karyawan, karena dengan karyawan itulah perusahaan akan dapat melakukan produksi dalam rangka pencapaian tujuannya.

2.5. Pengaruh Antar Variabel

2.5.1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Menurut **Hasibuan (2009:194)** menyatakan bahwa disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya dalam pencapaian kinerja yang optimal. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut **Kasmir (2016: 193)** menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya



sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja. Jadi, antara disiplin kerja dan kinerja karyawan terdapat hubungan yang positif.

2.5.2. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Semangat kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dikemukakan oleh (Nuhendar, 2007) “Dengan semangat kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena para karyawan akan melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Begitu juga sebaliknya, jika semangat kerja turun maka kinerja akan turun juga. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan dengan semangat kerja yang tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat karena para karyawan akan dapat bekerjasama dengan individu lainnya dengan secara maksimal sehingga pekerjaan lebih cepat selesai, kerusakan berkurang, absensi dapat diperkecil dan sebagainya. Begitu juga sebaliknya, jika semangat kerja menurun, maka kinerja akan turun juga. Jadi, semangat kerja dan kinerja karyawan berpengaruh.

2.6. Pandangan Islam

2.6.1. Pandangan Islam Terhadap Kinerja

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

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 diberitakana-Nnya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (QS.At-Taubah:105)

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

Dari ayat tersebut, Allah menjelaskan bahwasannya Allah 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 organisasi maka ia akan mendapatkan hasil yang baik dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi perusahaan/organisasi.

2.6.2. Pandangan Islam Terhadap Disiplin Kerja

Allah berfirman dalam QS. Al-Ahqaf ayat 19 mengenai disiplin kerja yang berbunyi:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ۝

Artinya:

“Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan balasan amal perbuatan mereka dan mereka tidak dirugikan” (QS. Al-Ahqaf: 19)

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya adalah jika seseorang memiliki disiplin kerja yang tinggi dan menunjukkan kinerja yang baik juga untuk organisasi maka ia akan mendapatkan hasil yang baik juga dari apa yang dilakukannya dan tentunya memberikan keuntungan bagi tempat ia bekerja.

2.6.3. Pandangan Islam Terhadap Semangat Kerja

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا

أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

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

Artinya:

“Dan carilah apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat dan janganlah kamu melupakan kebahagiaanmu dari kenikmatan duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di muka bumi. Seseungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan (QS.Al-Qashash:77)

Semangat dalam bekerja merupakan keharusan untuk siapapun yang ingin mendapatkan kesuksesan dan kebahagiaan. Baik itu sukses didunia maupun diakhirat. Begitupun orang yang semangat dalam bekerja, dia akan meraih kebahagiaan. Bahagia karena akan mendapatkan impian dan harapannya. Allah juga memerintahkan untuk berbuat baik kepada orang lain dan tidak berbuat kerusakan, karena orang yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan melakukan yang terbaik untuk setiap apa yang dikerjakannya serta bertanggung jawab.

2.7. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Perbedaan	Hasil
1	M. Yasin dan Eka Nugraha (2015), <i>jurnal KIAT Universitas Alkhairat 1 (1) Desember 2015</i>	Pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Palu	Terletak perbedaan pada lokasi penelitian	Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Faustyana dan Jumani Jumani <i>Jurnal Manajemen Dan Bisnis 15 (1), 2017</i>	Pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (PERSERO) Medan	Terletak pada lokasi penelitian dan X1	Pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	Ilham Arizal, <i>E-journal Manajemen "Branchmark" 3 (3), 2017</i>	Pengaruh komunikasi, disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya	Perbedaan terletak pada lokasi penelitian, X1 dan X3	kinerja karyawan Komunikasi, disiplin kerja dan pengawasan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan
4	Ratu Erlina Gentari dan Abdul Rohim, <i>Jurnal Manajemen 7 (2), 2017</i>	Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. pelabuhan Indonesia II (PERSERO) Cabang Banten	Terletak pada lokasi penelitian dan X2	Disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan
5	Fitria Dewi, Muhammad Idris, dan Deddy Rahwandi Rahim, <i>Tinjauan Manajemen Nobel 2 (3), 393- 402, 2021</i>	Pengaruh motivasi, kesejahteraan dan semangat kerja terhadap kinerja Aparat Pemerintah Di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar	Terletak pada lokasi penelitian, X1 dan X2	Motivasi, kesejahteraan dan semangat kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan
6	Seprima Yenti, <i>JESS (Journal Of Education On Social Science) 3 (2), 79-90, 2019</i>	Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja Perangkat Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kabupaten Pesisir Selatan	Terletak pada lokasi penelitian dan X2	Semangat kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan
7	Slamet Widodo, <i>Jurnal Mantik 5 (3), 1977-1988, 2021</i>	Pengaruh semangat kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di kantor	Terletak pada lokasi penelitian, X2 dan X3	Semangat kerja, budaya organisasi, dan 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.

		Percut Sei Tuan Camat		berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
--	--	-----------------------	--	---

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa penelitian-penelitian yang dilakukan sebelumnya terletak pada variabel penelitian, lokasi penelitian, metode penelitian serta indikator dari variabel penelitian. Dimana peneliti menggunakan disiplin kerja (X1), semangat kerja (X2) dan kinerja (Y).

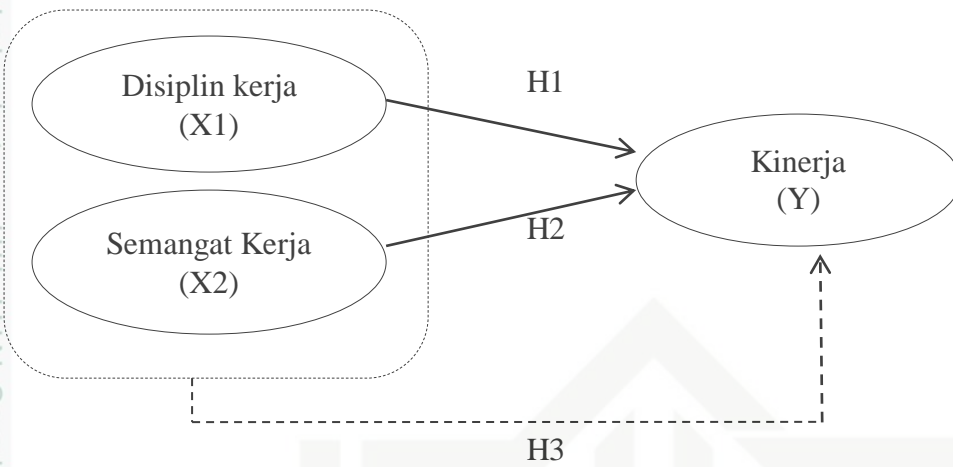
2.8. Kerangka Pemikiran

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

1. Variabel bebas (Independen)
 - Disiplin kerja (X1)
 - Semangat kerja (X2)
2. Variabel terikat (Dependen)
 - Kinerja (Y)

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

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



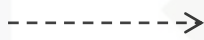
Gambar 2.1 kerangka pemikiran penelitian Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Semangat Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Kasmir (2016) dan Busro (2018)

Keterangan:



: pengaruh secara parsial



: pengaruh secara simultan

2.9. Konsep Operasional Variabel

Konsep operasional variabel merupakan tabel yang yang menguraikan tentang penelitian dan indikator variabel dependen yaitu kinerja (Y), serta variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Semangat Kerja (X2).

Tabel 2.2 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Kinerja (Y)	kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan secara illegal,	1. Kuntitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas 4. Disiplin kerja 5. Inisiatif 6. Ketelitian 7. Kepemimpinan 8. Kejujuran 9. Kreativitas Afandi (2018: 89)	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

		tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. (Afandi (2018:83))		
2	Disiplin Kerja (X1)	Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Afandi (2018: 12)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan tinggi 5. Bekerja etis Veithzal Rivai (2005) dalam Sinambela (2016: 335-356)	likert
3	Semangat Kerja (X2)	semangat kerja merupakan suatu suasana kerja yang terdapat didalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan didalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Busro (2018: 325)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kegembiraan 2. Kerjasama 3. Kebanggaan dalam dinas 4. Ketaatan kepada kewajiban 5. Kesetiaan Moekijat (2011: 136)	likert

2.10. Hipotesis

Menurut **Sugiyono (2014: 93)** Hipotesisi merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris. Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di latar belakang masalah serta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

berpegang pada telaah pustaka yang masih bersifat teoritis, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. H1: Diduga disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia Reg I (PERSERO) Cabang Sungai Pakning.
2. H2: Diduga semangat kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia Reg I (PERSERO) Cabang Sungai Pakning
3. H3: Diduga Disiplin kerja dan semangat kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia Reg I (PERSERO) Cabang Sungai Pakning.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian yang berlokasi pada PT. Pelabuhan Indonsia Reg I (PERSERO) Cabang Sungai Pakning yang beralamat di Jl. Jenderal Sudirman Sungai Pakning, kecamatan Bukit Batu, Kabupaten Bengkalis.

Waktu penelitian dilakukan pada bulan September 2021-selesai.

3.2. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.2.1. Data Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2017) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangkakan (scoring). Jadi data kuantitatif merupakan data yang memiliki kecenderungan dapat dianalisis dengan cara atau teknik statistic. Data tersebut dapat berupa angka atau skor dan biasanya diperoleh dengan menggunakan alat pengumpul data yang jawabannya berupa tentang skor atau pertanyaan yang diberi bobot.

Adapun data kuantitatif dalam penelitian ini adalah data yang berupa angka-angka yang diperoleh dari PT. Pelabuhan Indonesia Reg I (PERSERO) Cabang Sungai Pakning.

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

3.2.2. Data Primer

Menurut **Sugiyono (2017)** Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan variabel disiplin kerja dan semangat kerjayang didapat langsung dari responden.

3.2.3. Data Sekunder

Menurut **Sugiyono (2017)** Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Biasanya data ini diperoleh secara tidak langsung dari sumber-sumber lain yang masih ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas. Data ini diperoleh melalui departemen tata usaha perusahaan. Data ini berupa alamat perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi, dan kondisi perusahaan terkait dengan variabel peneliti.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut **Sugiyono (2017:115)** Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam pengambilan data yang menjadi populasi untuk penelitian ini adalah karyawan PT. Pelabuhan Indonesia Reg I (PERSERO) Cabang Sungai Pakning, yaitu sebanyak 44 orang.

3.3.2. Sampel

Menurut **Sugiyono (2017: 116)** Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Arikunto (2012: 104) Sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh dikarenakan populasi pada penelitian ini kurang dari 100, karena kurang dari 100 maka semua populasi dijadikan sampel yaitu 44 orang.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data informasi dalam penelitian ini dilakukan dengan:

3.4.1. Angket (Kusioner)

Menurut **Noer (2012)** Kusioner yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas dasar pertanyaan tersebut.

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

3.4.2. Wawancara

Menurut Wirawan (2015) Wawancara yaitu percakapan langsung antara interview (pewawancara) dengan interview (orang yang diwawancara) melalui media komunikasi. Media tersebut dapat berupa: tatap muka langsung, telepon, dan sebagainya. Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara kepada Pimpinan, HRD dan karyawan PT. Pelabuhan Indonesia Reg I (PERSERO) Cabang Sungai Pakning.

3.4.3. Observasi

Menurut Sugiyono (2017:203) mengemukakan bahwa observasi adalah teknik pengumpulan data untuk mengamati perilaku manusia, proses kerja, dan gejala-gejala alam, dan responden. Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengamatan langsung untuk mengemukakan fakta-fakta dilapangan pada PT. Pelabuhan Indonesia Reg 1 (PERSERO) Cabang Sungai Pakning.

3.5. Analisis Data

3.6. Uji Kualitas Data

Kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrument penelitian dapat dievaluasi melalui:

3.6.1. Uji Reabilitas

Menurut Noor (2012: 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 kusioner. Adapun kriteria uji realibilitas adalah dengan melihat nilai alpha untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai Alpha > 0.60 .

3.6.2. Uji Validitas

Menurut Noor (2012) 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 kusioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak.

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

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian analisis regresi linier berganda terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu perlu dilakukan suatu pengujian asumsi klasik atas data yang akan diolah sebagai berikut:

3.6.4. Uji Normalitas

Menurut **Ghozali (2018)** Uji normalitas bertujuan menguji apakah data berdistribusi normal/tidak. Dapat dikatakan normal jika probabilitas (sig) $> 0,05$.

3.6.5. Uji Multikolinearitas

Menurut **Ghozali (2018)** Uji multikolinearitas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Cara yang digunakan untuk mendeteksi multikolinearitas melalui tolerance value dan VIF (Variance Inflation Factor). Jika tolerance value $> 0,1$ dan $\text{VIF} \leq 10$ maka tidak terjadi Multikolinearitas.

$$\text{VIF} = \frac{1}{\text{Tolerance}} \quad \text{atau} \quad \text{Tolerance} = \frac{1}{\text{VIF}}$$

3.6.6. Uji Auto Korelasi

Menurut **Suliyanto (2011: 126)** Autokorelasi merupakan korelasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam times series pada waktu yang berbeda. Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t jika ada berarti autokorelasi. Dalam penelitian keberadaan autokorelasi di uji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut:

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

3.6.7. Uji Heteroskedastisitas

Menurut **Ghozali (2018)** Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika nilai signifikansinya $> 0,05$ maka model regresi tidak terjadi Heteroskedastisitas.

3.7. Uji Hipotesis

Menurut **Sugiyono (2017)** menyatakan uji hipotesis digunakan untuk mengetahui kebenaran dari dugaan sementara. Hipotesis pada dasarnya diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan permasalahan penelitian.

3.8. Analisis Regresi Linear Berganda

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 **Suliyanto (2011: 54)** Model Regresi Linear Berganda merupakan penjelasan tentang hubungan antara variabel independen. Persamaan regresi ini memuat nilai konstanta atau intercept nilai koefisien regresi dengan variabel bebasnya.

Suliyanto (2011: 54) menyatakan analisis yang digunakan adalah metode regresi linear berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

X₁ = Disiplin kerja

X₂ = semangat kerja

β₁ = Koefisien regresi X₁

β₂ = Koefisien regresi X₂

e = Variabel pengganggu

3.8.1. Uji t (Uji Parsial)

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa uji t (t-test) melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. Dirumuskan sebagai berikut:

$$\text{Rumus: } t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

t = Distribusi t

r = Koefisien Korelasi Parsial

r² = Koefisien Determinasi

n = Jumlah Data

Untuk melihat hubungan dua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. H_a diterima apabila t (hitung) > t (tabel), artinya ada pengaruh signifikan antara variabel X dengan Variabel Y dan P value < 0,05.
- b. H₀ diterima apabila t (hitung) < t (tabel), artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value > 0.05.

3.8.2. Uji f (Uji Simultan)

Sugiyono (2017) menyatakan uji f akan diuji pengaruh ketiga variabel independen. Secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji statistic yang digunakan pada pengujian simultan adalah uji f atau disebut dengan Analysis of varian (ANOVA).

$$\text{Rumus F: } \frac{R^2/k}{(1-R^2)(n-k-1)}$$

Keterangan:

R² = Koefisien Determinasi

K = Jumlah Variabel Independen

n = Jumlah anggota data atau kasus

Untuk mengetahui hubungan kedua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan 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. H_a diterima apabila F (hitung) $>$ F (tabel), berarti ada hubungan signifikan antara variabel X dengan Variabel Y dan P value $<$ $0,05$.
- b. H_o diterima apabila F (hitung) $<$ F (tabel), berarti tidak ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $>$ $0,05$.

3.8.3. Koefisien Determinan (R^2)

Menurut Gujarati (2012) Analisis Korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y .

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

r^2 = koefisien korelasi

kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

- a. Jika Kd mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah.
- b. Jika Kd mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Organisasi/Perusahaan

PT. Pelindo 1 (PERSERO) pada awalnya merupakan perjanjian belanda adalah perusahaan dengan nama “Haven Bedrij” setelah Kemerdekaan Republik Indonesia pada periode 1945-1950. Perusahaan berubah menjadi Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dengan Status Perusahaan Negara Pelabuhan disinama (PNP).

Periode 1969-1983, PN Pelabuhan berubah menjadi Lembaga Pengusaha Pelabuhan dengan nama Badan Pengusahaan Pelabuhan disingkat BPP. Pada 1983, berdasarkan dengan pemerintah No. 11 Tahun 1983 Badan Pengusahaan Pelabuhan dirubah menjadi Perusahaan Umum.

Perusahaan berkedudukan dan berkantor pusat di Jalan Krakatau Ujung No. 100 Medan 20241, Sumatra Utara, Indonesia. Berdasarkan peraturan pemerintah No 64 Tahun 2001, kedudukan, tugas dan kewenangan Menteri Keuangan selaku Pemegang Saham Pada Persero/Perusahaan Terbatas dialihkan kepada Menteri BUMN Republik Indonesia, sedangkan Pembinaan Teknis Operasional berada di tangan Departemen Perhubungan Republik Indonesia dan dilaksanakan oleh Direktorat Jenderal Perhubungan Laut.

Sebelum tahun 2008, perusahaan bergerak dalam bidang jasa dalam jasa kepelabuhanan, pelayanan peti kemas, terminal dan depo peti kemas, usaha

gelanggang kapal, pelayanan tanah, listrik dan air, pengisian BBM, konsolidasi dan distribusi termasuk hewan, jasa konsultasi kepelabuhanan dan pengusahaan kawasan pabean. Sejak tahun 2008 dalam rangka optimalisasi sumber daya maka perusahaan dapat melakukan kegiatan usaha lain meliputi jasa angkutan, sewa dan perbaikan fasilitas, perawatan kapal dan peralatan, alih muat kapal, property diluar kegiatan utama kepelabuhanan, kawasan industry, fasilitas pariwisata dan perhotelan, jasa konsultan dan surveyor.

4.2. Visi, Misi, dan Tujuan Organisasi/ Perusahaan

PT. Pelindo Reg 1 (PERSERO) cabang sungai pakning bergerak dibidang Jasa Kepelabuhanan yang memiliki visi, misi dan tujuan sebagai berikut:

1. Visi dari PT. Pelindo Reg 1 (PERSERO) cabang sungai pakning adalah:
 - a. Menjadi perusahaan bisnis nomor satu di bisnis kepelabuhanan di Indonesia.
 - b. Menjadi perusahaan pandu nomor satu di Indonesia
2. Misi dari PT. Pelindo Reg 1 (PERSERO) cabang sungai pakning adalah:
 - a. Melaksanakan pengusahaan sector bisnis dan kepelabuhanan dengan berwawasan lingkungan, sehat dan mengutamakan keselamatan serta keunggulan yang memberi nilai tambah bagi perusahaan itu sendiri.
 - b. Menjadi entitas bisnis yang memiliki keunggulan kompetitif dengan menggunakan teknologi modern, sehingga memberikan nilai tambah lebih kepada para pelanggan, agent, pekerja dan masyarakat luas.

PT. Pelindo Reg 1 (PERSERO) Cabang Sungai Pakning bertujuan memberikan pelayanan dan penyediaan jasa kepelabuhanan baru berstandar internasional.

4.3. Perizinan

PT. Pelindo Reg 1 (PERSERO) Cabang Sungai Pakning memiliki beberapa perizinan, seperti:

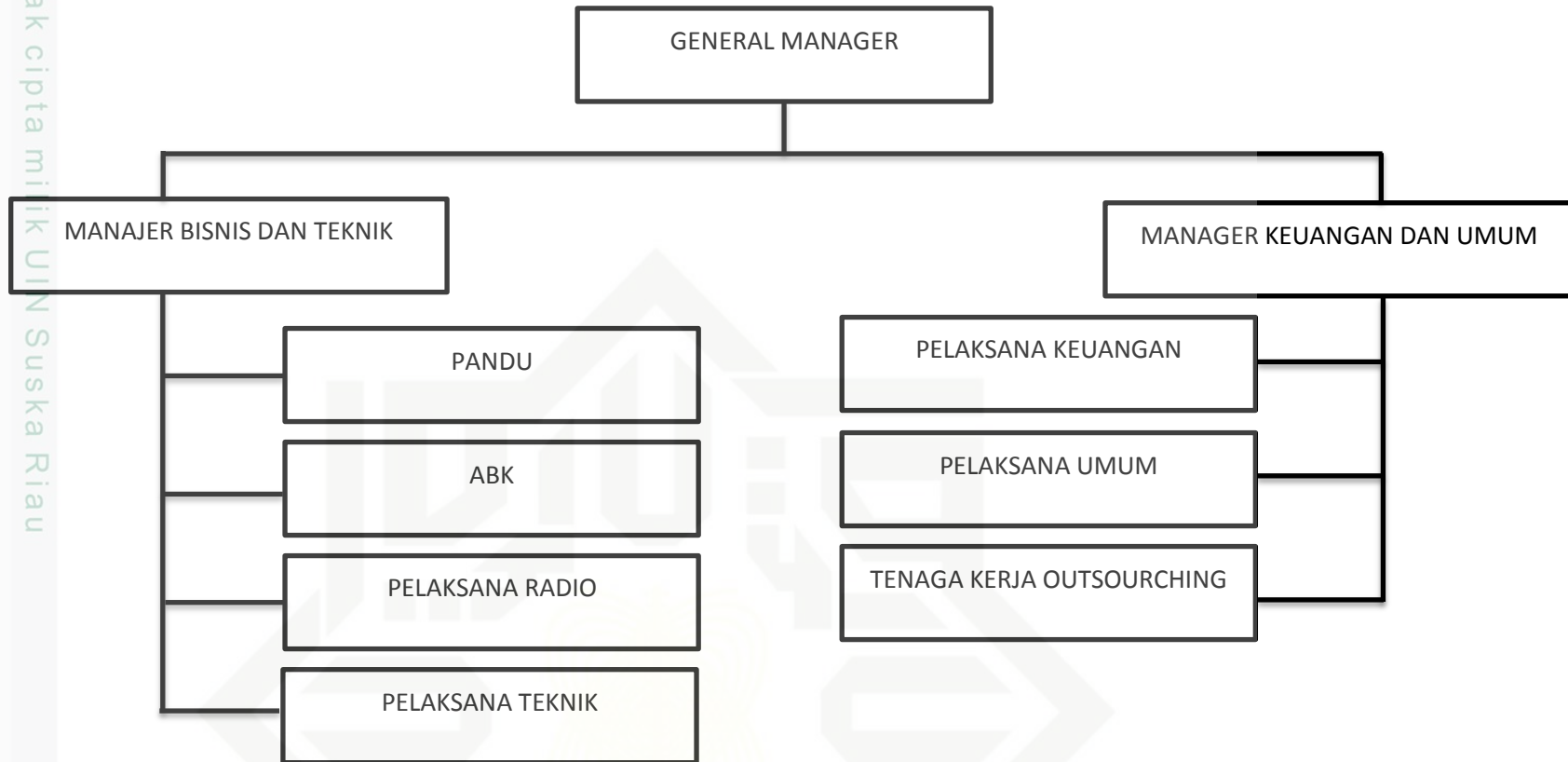
- a. Akta dari notaris kantor pusat untuk di dirikan di sungai pakning
- b. Surat izin dari KSOP di sertai tanda tangan ketua/pimpinan KSOP
- c. Keputusan Menteri Perhubungan No. KP 133 Tahun 2011 tanggal 2 Maret 2011 tentang pemberian perizinan kepada PT. Pelindo 1 (PERSERO) cabang sungai pakning.

4.4. Struktur Organisasi/Perusahaan

Struktur organisasi adalah suatu bagan atau susunan dan hubungan antara tiap posisi yang ada disuatu organisasi/perusahaan dalam menjalankan suatu kegiatan operasional untuk mencapai tujuan yang diinginkan dari suatu organisasi/perusahaan. Struktur menggambarkan dengan jelas tentang jabatan dan pembagian kerja antara satu dengan yang lainnya dan bagaimana hubungan antara satu dengan yang lainnya.

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

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. PELINDO REG 1 Cabang Sungai Pakning



Sumber: PT. Pelabuhan Indonesia Reg 1 (PERSERO) Cabang Sungai Pakning

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic U

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

4.5. Tugas dan Wewenang

Setiap bagian dalam struktur organisasi/perusahaan memiliki beberapa tugas, diantaranya:

a. Manajer Umum (*General Manager*)

Beberapa tugas dan wewenang manajer umum adalah:

1. Memimpin dan mengkoordinir seluruh kegiatan yang ada di perusahaan.
2. Menentukan kebijakan perusahaan baik bersifat umum maupun khusus.
3. Bertindak atas nama perusahaan dalam kegiatan perusahaan maupun luar perusahaan baik berhubungan dengan instansi lain maupun segala sesuatu yang menyangkut keperluan perusahaan.

b. Bagian Pemasaran (*Marketing*)

Beberapa tugas dan wewenang bagian pemasaran adalah:

1. Membantu pimpinan perusahaan dalam merencanakan pelaksanaan kegiatan dengan target pemasaran.
2. Mencari pelanggan dan sgent yang baru untuk memperluaskan target kegiatan.

c. Bagian Produksi (*Production*)

Beberapa tugas dan wewenang bagian produksi adalah:

1. Membantu pimpinan perusahaan membuat rencana produksi sesuai dengan target pemasaran.
2. Mengadakan produksi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Mengatur dan mengawasi aktivitas produk dan menentukan standar kualitas dan komposisi pemakaian barang.

d. Bagian Teknik (*Engineering*)

Bagian teknik bertanggung jawab terhadap kelancaran produksi pemeliharaan mesin, penyediaan suku cadang, pengusulan penggantian/penambahan mesin-mesin baru.

e. Bagian Internal Audit (*Internal Audit Section*)

Beberapa tugas dan wewenang bagian internal audit ialah:

1. Mengawasi pelaksanaan administrasi dan menilai hasil laporan administrasi dan pembukaan.
2. Mengawasi job section dan pendelegasian karyawan untuk masing-masing bagian.

f. Bagian Keuangan (*Financial Departement*)

Beberapa tugas dan wewenang bagian keungan adalah:

1. Melakukan penyediaan, perencanaan pengeluaran keuangan yang berhubungan dengan semua kegiatan perusahaan.
2. Melakukan pencatatan mengenai kegiatan administrasi keuangan.
3. Melakukan pembayaran atas pengeluaran-pengeluaran yang telah di setujui oleh pimpinan.

g. Bagian Administrasi (*Administration*)

Beberapa tugas dan wewenang bagian administrasi adalah:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

1. Melaksanakan tugas-tugas administrasi perusahaan dalam kegiatan perusahaan termasuk semua perencanaan dan pelaksana kebijakan pemerintah.
2. Membuat laporan baik mengenai kepentingan internal perusahaan maupun eksternal perusahaan.

h. Bagian Keamanan (*Security*)

Beberapa tugas dan wewenang bagian keamanan ialah:

1. Mengamankan assetm instansi, bangunanm property dan melakukan pemantauan peralatan, pengawasan, pengawasan, pemeriksaan jalur akses untuk mencegah kerugian/kerusakan yang disengaja.
2. Mencegah dan deteksi dari penyusup, kegiatan orang yang masuk tidak sah.
3. Melakukan upaya kebutuhan, penegakan tata tertib dan menerapkan kebijakan perusahaan, peraturan kerja dan praktik-praktik dalam rangka pencegah tindakan kejahatan.

i. Pekerja (*Workess*)

Beberapa tugas dan wewenang bagian pekerja ialah mengerjakan langsung pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan masing-masing.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia Reg 1 (PERSERO) cabang sungai pakning dipengaruhi oleh disiplin kerja dan semangat kerja. Hal ini berarti disiplin kerja dan semangat kerja mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih optimal. Secara keseluruhan disiplin kerja dan semangat kerja memberikan pengaruh sebesar 60,8% terhadap kinerja karyawan, Sedangkan sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia Reg 1 (PERSERO) cabang sungai pakning. Hal ini semakin baik disiplin kerja yang diterapkan oleh karyawan dalam bekerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih baik pula.
3. Semangat kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia Reg 1 (PERSERO) cabang sungai pakning. Hal ini berarti semakin tinggi semangat kerja yang timbul dari karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin lebih baik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka beberapa saran pelengkap terhadap perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja, agar kinerja karyawan dapat terjaga dengan baik, maka karyawan harus menerapkan disiplin dalam bekerja. Perusahaan harus dapat memperhatikan serta melakukan penerapan kedisiplinan yang ada pada kalangan karyawan setiap mereka bekerja, sehingga karyawan akan bekerja sesuai peraturan dan SOP yang ada pada perusahaan dan kinerja yang dihasilkan akan terjaga dengan baik.
2. Semangat kerja, dalam meningkatkan kinerja perusahaan harus juga dapat memperhatikan dan menunjukkan serta menerapkan semangat karyawan dalam bekerja. Perusahaan harus mengetahui faktor pendorong dari timbulnya semangat karyawan dalam bekerja, sehingga kinerja yang dihasilkan juga akan menjadi baik kedepannya.
3. Dan bagi penelitian selanjutnya, agar lebih mengembangkan penelitian sejenis yang akan dilakukan seperti menggunakan faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja dan metode yang digunakan lebih di kembangkan, sehingga penelitian selanjutnya menjadi lebih baik dibandingkan penelitian yang dilakukan sebelumnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an dan Terjemahan, Departemen Agama RI, Koata Bekasi, Jawa Barat: Cipta Bagus Segara
- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, konsep dan indikator*, Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Prenamedia Group
- Faustyana dan Jumani Jumani, *Jurnal Manajemen dan Bisnis 15 (1), 2017; Pengaruh pengembangan karie dan disiplin kerja terhadap PT. Pelabuhan Indonesia I (PESRSERO) Medan*
- Fitria Dewi, Muhammad Idris, dan Rahwandi Rahim, *Tinjauan Manajemen Nobel 2 (3), 393-402, 2021*
- Hasibuan, Malayu S.P, 2013. *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT. Aksara
- Ilham Arizal, *E-Journal Manajemen "Branchmark" 3 (3), 2017; Pengaruh komunikasi, disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II (PESRSERO) Cabang Tanjung Perak Surabaya*
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Definisi dan konsep)*. Yogyakarta: CV.ANDI
- M. Yasin dan Eka Nugraha (2015), *Jurnal KIAT Universitas Alkhairat 1 (1) Desember 2015; Pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai-pegawai pada kantor secretariat Daerah Kota Palu*
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara
- Priansa (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung, cv. ALFABETA
- Ratu Erlina Gentari dan Abdul Rohim, *Jurnal Manajemen 7 (2), 2017; Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II (PESRSERO) Cabang Banten*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Seprima Yenti, *JESS (Journal Of Education On Social Science)* 3 (2), 79-90, 2019; *Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja perangkat Nagari Di Kabupaten Pesisir Selatan*

Sinambela (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia “Membnagun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja”*, Jakarta: PT. Bumi Aksara

Sugiyono, 2012, *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Sutrisno. Edy (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

Slamet Widodo, *Jurnal Mantik* 5 (3), 1977-1988, 2021; *Pengaruh semangat kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di kantor Percut Sei Tuan Camat*



Sungai Pakning, 22 Februari 2022

Nomor : HM.03.04/22/2/1/B2/B2/SPN-22

Lampiran : -

Perihal : Izin Penelitian

Kepada Yth, Dekan UIN Sultan Syarif Kasim Riau

Memperhatikan surat dari Dekan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/746/2022 tanggal 25 Januari 2022 perihal Izin Riset.

Sehubungan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami setuju memberikan kesempatan kepada Mahasiswa dari Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Fitriyani

NIM : 11870120282

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Untuk melakukan penelitian di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Sungai Pakning dengan tetap memperhatikan syarat-syarat yang berlaku di perusahaan kami. Mengingat jadwal dan tugas karyawan yang padat, kami mohon informasi dari mahasiswa yang bersangkutan jadwal untuk melaksanakan penelitian.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

**REGIONAL 1 SUNGAIPAKNING
MENEJER KEUANGAN DAN UMUM**

IRZAL KHUDRI

NIP. 100151



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang****Lampiran 1 : KUESIONER PENELITIAN**

Kepada Yth,

Bapak/Ibu Karyawan

PT. Pelabuhan Indonesia Reg 1 (PERSERO)

Cabang Sungai Pakning

Dalam rangka menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia Reg 1 (PERSERO) Cabang Sungai Pakning”**. Saya memohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu menjawab beberapa kusioner yang berupa pernyataan yang telah disediakan. Jawaban Bapak/Ibu diharapkan objektif, artinya sesuai dengan kenyataan dilapangan. Adapun tujuan dari kusioner ini adalah sebagai data untuk menyelesaikan tugas akhir/skripsi. Data dari Bapak/Ibu akan dijaga kerahasiannya. Atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya

FITRIYANI
NIM.11870120282

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

I. PETUNJUK PENGISIAN

1. Isi identitas anda pada lembar yang tersedia.
2. Pilih dan silang (X) salah satu dari beberapa alternatif jawaban yang dianggap benar dan sesuai apa yang Bapak/Ibu ketahui.
3. Keterangan:
 - a. SS : Sangat Setuju (5)
 - b. S : Setuju (4)
 - c. CS : Cukup Setuju (3)
 - d. TS : Tidak Setuju (2)
 - e. STS: Sangat Tidak Setuju (1)

II. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : _____
2. Umur : _____ Tahun
3. Jenis Kelamin
 - Pria :
 - Wanita :
4. Pendidikan
 - SD :
 - SMP :
 - SMA :
 - D1 :
 - D3 :
 - S1 :
 - S2 :
 - S3 :
5. Lama Bekerja

0-1 Tahun	<input type="checkbox"/>	5-10 Tahun	<input type="checkbox"/>
1-5 Tahun	<input type="checkbox"/>	> 10 Tahun	<input type="checkbox"/>

III. LEMBAR KUSIONER

1. Kinerja Karyawan (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya selalu mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan					
2.	Saya selalu mengerjakan tugas dengan kualitas yang diinginkan perusahaan					
3.	Efisiensi waktu dalam kerja oleh karyawan sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
4.	Saya tidak pernah keluar dari kantor atas izin dari atasan					
5.	Saya memiliki inisiatif yang akan membantu penyelesaian pekerjaan dengan lebih baik					
6.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan ketelitian					
7.	Pimpinan memiliki hubungan yang baik kepada bawahannya					
8.	Saya selalu bertindak jujur dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan					
9.	Saya mempunyai ide-ide kreatif dalam melaksanakan tugas agar dapat mengerjakan suatu pekerjaan dengan lebih mudah					
10.	Saya mampu untuk menciptakan beragam gagasan dan solusi untuk memecahkan suatu masalah yang terjadi pada saat melakukan pekerjaan					

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

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

2. Disiplin Kerja (X1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya selalu datang tepat waktu sebelum jam kerja dimulai					
2.	Saya selalu mematuhi peraturan yang telah ditetapkan					
3.	Saya selalu taat dan tertib menjalankan tugas dan pekerjaan yang diberikan					
4.	Saya diberi penghargaan karena telah menjalankan tugas dan melaksanakan disiplin dengan baik					
5.	Ketika melakukan kesalahan maka saya akan mendapatkan sanksi disiplin					

3. Semangat Kerja (X2)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya selalu melakukan tugas dan pekerjaan dengan kegembiraan					
2.	Saya selalu mengutamakan kerjasama dalam mencapai tujuan yang diinginkan					
3.	Karyawan selalu melakukan pekerjaan dengan baik sebagai bentuk kebanggaan didalam organisasi					
4.	Saya selalu melakukan kewajiban sebagai karyawan dengan melakukan pekerjaan dan tugas-tugas dengan baik					
5.	Karyawan memiliki sikap loyalitas yang tinggi dalam bekerja pada 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 mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



©

Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

R.36	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47
R.37	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	47
R.38	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	43
R.39	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43
R.40	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	44
R.41	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	43
R.42	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	41
R.43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R.44	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41

RESPONDEN	DISIPLIN KERJA (X1)					TOTAL_X1
	X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.1.4	X.1.5	
R.1	4	4	4	4	4	20
R.2	4	4	4	5	4	21
R.3	4	2	4	4	3	17
R.4	4	4	4	5	4	21
R.5	2	4	4	5	4	19
R.6	4	4	4	4	4	20
R.7	3	2	4	2	4	15
R.8	3	4	4	3	3	17
R.9	4	4	4	4	4	20
R.10	4	4	4	4	3	19
R.11	4	4	3	3	4	18
R.12	3	4	4	4	4	19
R.13	3	4	4	4	3	18
R.14	4	2	4	4	2	16
R.15	4	4	3	4	4	19
R.16	3	3	3	4	4	17
R.17	3	4	3	2	4	16
R.18	2	4	4	5	2	17
R.19	4	4	4	4	4	20
R.20	4	4	4	3	3	18
R.21	4	3	2	4	4	17
R.22	5	5	5	5	5	25
R.23	4	4	4	4	2	18
R.24	2	4	4	4	3	17
R.25	5	5	5	5	5	25
R.26	4	4	4	4	4	20

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

R.27	4	4	4	5	4	21
R.28	4	4	3	4	4	19
R.29	4	3	4	5	4	20
R.30	4	4	3	4	4	19
R.31	4	4	4	5	4	21
R.32	4	4	4	4	4	20
R.33	4	4	4	3	3	18
R.34	4	3	4	4	4	19
R.35	4	4	4	5	5	22
R.36	4	4	5	4	4	21
R.37	3	3	3	3	5	17
R.38	4	4	4	3	4	19
R.39	4	5	5	3	4	21
R.40	4	4	4	4	5	21
R.41	5	4	4	5	4	22
R.42	3	2	3	2	3	13
R.43	4	4	5	4	4	21
R.44	3	3	3	3	3	15

RESPONDEN	SEMANGAT KERJA (X2)					TOTAL X2
	X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.2.4	X.2.5	
R.1	5	4	4	5	4	22
R.2	4	5	5	4	4	22
R.3	5	5	4	5	4	23
R.4	4	4	5	4	5	22
R.5	4	5	5	4	5	23
R.6	4	5	5	4	4	22
R.7	4	5	4	4	4	21
R.8	4	4	4	5	4	21
R.9	4	4	4	5	5	22
R.10	4	5	4	5	4	22
R.11	4	4	4	5	5	22
R.12	4	5	4	5	5	23
R.13	5	4	4	5	5	23
R.14	4	5	5	5	4	23
R.15	4	4	4	4	4	20
R.16	4	4	4	4	4	20
R.17	5	5	5	5	5	25

R.18	4	4	4	4	4	20
R.19	4	4	4	4	4	20
R.20	4	4	4	4	4	20
R.21	2	4	4	4	4	18
R.22	5	5	5	5	5	25
R.23	4	4	4	5	4	21
R.24	5	4	5	5	5	24
R.25	5	5	5	5	5	25
R.26	4	4	5	5	5	23
R.27	4	4	4	4	4	20
R.28	3	3	3	3	3	15
R.29	5	5	5	5	5	25
R.30	4	4	5	4	4	21
R.31	5	4	3	5	5	22
R.32	4	4	5	5	5	23
R.33	5	5	4	5	5	24
R.34	5	4	4	4	4	21
R.35	4	4	4	4	4	20
R.36	5	5	4	5	5	24
R.37	4	4	4	5	4	21
R.38	4	5	5	4	4	22
R.39	4	4	4	4	4	20
R.40	4	5	4	4	4	21
R.41	4	5	4	4	4	21
R.42	5	4	4	5	5	23
R.43	4	4	4	4	4	20
R.44	4	4	4	4	4	20

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 3 : Olahan Data

UJI VALIDITAS

VARIABEL Y

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	38,98	10,999	,612	,778
Y.2	39,00	11,535	,445	,793
Y.3	38,93	11,693	,383	,799
Y.4	39,34	10,230	,376	,816
Y.5	38,98	10,581	,618	,774
Y.6	39,05	11,114	,535	,784
Y.7	39,05	11,161	,469	,790
Y.8	38,93	11,693	,340	,803
Y.9	39,14	10,539	,544	,782
Y.10	39,09	10,224	,654	,768

VARIABEL X1

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X.1.1	15,32	4,036	,447	,611
X.1.2	15,30	3,794	,519	,578
X.1.3	15,18	4,292	,410	,629
X.1.4	15,11	3,684	,420	,627
X.1.5	15,27	4,156	,349	,655

VARIABEL X1

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X.2.1	17,48	2,441	,547	,697
X.2.2	17,34	2,788	,433	,737
X.2.3	17,43	2,856	,375	,757
X.2.4	17,23	2,505	,594	,680
X.2.5	17,34	2,462	,656	,658

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

VARIABEL Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,806	10

VARIABEL X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,672	5

VARIABEL X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,752	5

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta dimiliki 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.

UJI ASUMSI KLASIK

UJI NORMALITAS

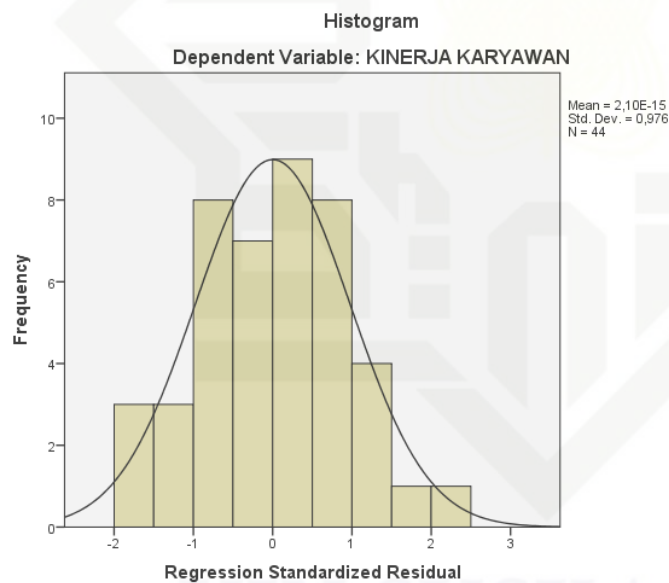
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

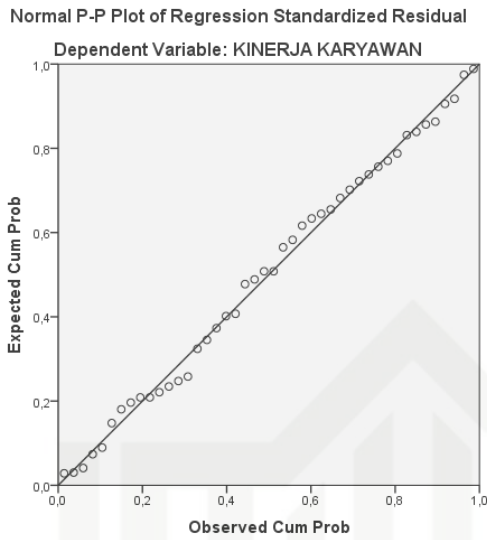
		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,28030674
Most Extreme Differences	Absolute	,065
	Positive	,065
	Negative	-,051
Test Statistic		,065
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,767	4,574		1,698	,097		
DISIPLIK KERJA	,378	,150	,249	2,525	,016	,980	1,020
SEMANGAT KERJA	1,309	,184	,704	7,132	,000	,980	1,020

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

UJI HETEROSKEDASTISITAS

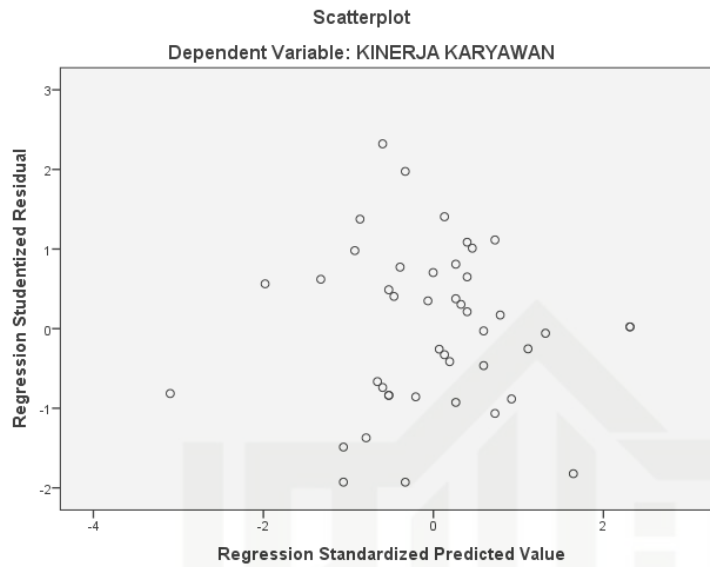
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,491	2,487		3,012	,004
DISIPLIK KERJA	-,130	,081	-,236	-1,595	,118
SEMANGAT KERJA	-,146	,100	-,217	-1,467	,150

a. Dependent Variable: ABS_RES

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	,780 ^a	,608	,589	2,335	1,750

- a. Predictors: (Constant), SEMANGAT KERJA, DISIPLIK KERJA
- b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,767	4,574		1,698	,097
	DISIPLIK KERJA	,378	,150	,249	2,525	,016
	SEMANGAT KERJA	1,309	,184	,704	7,132	,000

- a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

UJI HIPOTESIS

UJI PARSIAL (t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,767	4,574		1,698	,097
DISIPLIK KERJA	,378	,150	,249	2,525	,016
SEMANGAT KERJA	1,309	,184	,704	7,132	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

UJI SIMULTAN (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	346,840	2	173,420	31,800	,000 ^b
	Residual	223,591	41	5,453		
	Total	570,432	43			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), SEMANGAT KERJA, DISIPLIK KERJA

UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,780 ^a	,608	,589	2,335

a. Predictors: (Constant), SEMANGAT KERJA, DISIPLIK KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

FREKUENSI TANGGAPAN RESPONDEN

VARIABEL Y

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	26	59,1	59,1	59,1
	SS	18	40,9	40,9	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	27	61,4	61,4	61,4
	SS	17	38,6	38,6	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	24	54,5	54,5	54,5
	SS	20	45,5	45,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	11,4	11,4	11,4
	CS	2	4,5	4,5	15,9
	S	23	52,3	52,3	68,2
	SS	14	31,8	31,8	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	2	4,5	4,5	4,5
	S	22	50,0	50,0	54,5
	SS	20	45,5	45,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	2,3	2,3	2,3
	S	27	61,4	61,4	63,6
	SS	16	36,4	36,4	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	2	4,5	4,5	4,5
	S	25	56,8	56,8	61,4
	SS	17	38,6	38,6	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	2,3	2,3	2,3
	S	22	50,0	50,0	52,3
	SS	21	47,7	47,7	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	5	11,4	11,4	11,4
	S	23	52,3	52,3	63,6
	SS	16	36,4	36,4	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,3	2,3	2,3
	CS	1	2,3	2,3	4,5
	S	26	59,1	59,1	63,6
	SS	16	36,4	36,4	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

VARIABEL X1

X.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6,8	6,8	6,8
	CS	9	20,5	20,5	27,3
	S	29	65,9	65,9	93,2
	SS	3	6,8	6,8	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	9,1	9,1	9,1
	CS	6	13,6	13,6	22,7
	S	31	70,5	70,5	93,2
	SS	3	6,8	6,8	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

X.1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,3	2,3	2,3
	CS	9	20,5	20,5	22,7
	S	29	65,9	65,9	88,6
	SS	5	11,4	11,4	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X.1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6,8	6,8	6,8
	CS	8	18,2	18,2	25,0
	S	22	50,0	50,0	75,0
	SS	11	25,0	25,0	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X.1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6,8	6,8	6,8
	CS	9	20,5	20,5	27,3
	S	27	61,4	61,4	88,6
	SS	5	11,4	11,4	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

VARIABEL X2

X.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,3	2,3	2,3
	CS	1	2,3	2,3	4,5
	S	29	65,9	65,9	70,5
	SS	13	29,5	29,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	2,3	2,3	2,3
	S	26	59,1	59,1	61,4
	SS	17	38,6	38,6	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X.2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	2	4,5	4,5	4,5
	S	28	63,6	63,6	68,2
	SS	14	31,8	31,8	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X.2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	2,3	2,3	2,3
	S	21	47,7	47,7	50,0
	SS	22	50,0	50,0	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

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.

X.2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	2,3	2,3	2,3
	S	26	59,1	59,1	61,4
	SS	17	38,6	38,6	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





Sungai Pakning, 22 Februari 2022

Nomor : HM.03.04/22/2/1/B2/B2/SPN-22
 Lampiran : -
 Perihal : Izin Penelitian

Kepada Yth. Dekan UIN Sultan Syarif Kasim Riau

Memperhatikan surat dari Dekan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/746/2022 tanggal 25 Januari 2022 perihal Izin Riset.

Sehubungan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami setuju memberikan kesempatan kepada Mahasiswa dari Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Fitriyani
 NIM : 11870120282
 Fakultas : Ekonomi
 Jurusan : Manajemen

Untuk melakukan penelitian di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Sungai Pakning dengan tetap memperhatikan syarat-syarat yang berlaku di perusahaan kami. Mengingat jadwal dan tugas karyawan yang padat, kami mohon informasi dari mahasiswa yang bersangkutan jadwal untuk melaksanakan penelitian.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

**REGIONAL 1 SUNGAIPAKNING
 MANAJER KEUANGAN DAN UMUM**

IRZAL KHUDRI
 NIP. 100151

- Hak cipta milik 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



BIOGRAFI PENULIS

Fitriyani, lahir di Siak pada tanggal 4 Januari 2000, penulis merupakan anak pertama dari pasangan Bapak Ishak Mardi dan Ibu Herni Sunitra dari empat bersaudara, adik laki-laki kedua bernama M. Sukri (Alm), adik laki-laki ketiga bernama Khoirul Ahyar, dan adik perempuan terakhir bernama Najwa Mahira.

Pendidikan Formal yang ditempuh penulis yakni, SDN 4 Sungai Pakning dan lulus pada tahun 2012. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di jenjang menengah di SMP Negeri 1 Bukit Batu, dan lulus pada tahun 2015. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di MA Negeri 2 Bengkalis dan lulus pada tahun 2018.

Pada tahun 2018, penulis melanjutkan Studi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan mengambil Jurusan Manajemen S1 dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Selama masa perkuliahan penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di PT. PERTAMINA (PERSERO) RU II Sungai Pakning pada tahun 2021 dan melaksanakan Kuliah Kerja Nyata Dari Rumah (KKN-DR) selam kurang lebih 2 bulan di Desa Pakning Asal, Kecamatan Bukit Batu, Kabupaten Bengkalis, Riau.

Penulis melaksanakan ujian oral *comprehensive* pada hari Rabu tanggal 13 April 2022 dengan judul Skripsi **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELABUHAN INDONESIA REG 1 (PERSERO) CABANG SUNGAI PAKNING”** dan dinyatakan lulus sebagai Sarjana Ekonomi (SE).

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