

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN UPAH KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BAGIAN LAPANGAN PADA
PT. SAMUDERA PUTRA KENCANA
PEKANBARU**

SKRIPSI



OLEH

ISMAWATI

NIM. 11771200120

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

2022

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 BEBAN KERJA DAN UPAH KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BAGIAN LAPANGAN PADA
PT. SAMUDERA PUTRA KENCANA
PEKANBARU**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (SE) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

Oleh:

ISMAWATI

NIM. 11771200120

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

2022

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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




LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : ISMAWATI
 NIM : 11771200120
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : XI (SEBELAS)
 JUDUL : PENGARUH BEBAN KERJA DAN UPAH KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN LAPANGAN PADA PT. SAMUDERA PUTRA KENCANA PEKANBARU
 TANGGAL UJIAN : 20 DESEMBER 2022

DISETUJUI OLEH:

PEMBIMBING


Dr. Mulya Sosiady SE, MM.Ak
 NIP. 19761217 200901 1 014

MENGETAHUI:

DEKAN
 FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

KETUA PRODI
 S1 MANAJEMEN



Dr. Hj. MASYARNI, SE, MM
 NIP. 19700826 199903 2 001


ASTUTI MEFLINDA, SE, MM
 NIP. 19720513 200701 2 018

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



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Ismawati
NIM : 11771200120
Tempat/Tgl.Lahir : Parit Baru, 02 Juni 1998
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Prodi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja Dan Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Lapangan Pada PT Samudera Putra Kencana Pekanbaru

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Skripsi 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 Skripsi saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Skripsi 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, 10 Januari 2023

Yang membuat pernyataan



Ismawati

NIM : 11771200120

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRAK

PENGARUH BEBAN KERJA DAN UPAH KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM AKSES PEKANBARU

Oleh :

ISMAWATI
NIM. 11771200120

Kinerja merupakan perilaku seseorang yang berkaitan dengan hasil kerja yang didapat dan dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya adalah beban kerja dan upah kerja. Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan Upah kerja terhadap kinerja karyawan PT. Samudera Putra Kencana Pekanbaru baik itu berpengaruh secara parsial dan simultan. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Samudera Putra Kencana Pekanbaru serta jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Samudera Putra Kencana Pekanbaru berjumlah 45 orang. Pengambilan sampel menggunakan *sampling jenuh* dimana semua populasi dijadikan sampel. Adapun metode analisa yang digunakan adalah model regresi linier berganda yang menunjukkan nilai $Y = 64,849 + (-0,600) X_1 + 0,294 X_2$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara parsial beban kerja berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan sebesar -0,600 dan upah kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan sebesar 0,294 dan secara simultan variabel Beban Kerja dan Upah kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Samudera Putra Kencana Pekanbaru sebesar 44,387. Nilai adjusted R Square sebesar 0,641 menjelaskan variabel beban kerja karyawan dan upah kerja dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan pada PT. Samudera Putra Kencana sebesar 67,9% sementara 32,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Beban Kerja, Upah kerja, Kinerja



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga saya sebagai penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Dan Upah kerja Terhadap Kinerja Karyawan bagian Lapangan Pada PT. Samudera Putra Kencana Pekanbaru” yang disusun sebagai syarat Akademis dalam penyelesaian Program Studi Manajemen (S1), Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Saya sebagai penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa dukungan, bimbingan, bantuan, serta do’a dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi. Pada kesempatan ini saya sebagai penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih kepada:

1. Untuk yang tersayang dan teristimewa keluargaku, Ayahanda tercinta dan Ibunda tercinta yang telah memberikan dukungan secara moril maupun materil serta doa yang tulus demi penyelesaian 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. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I, Bapak Dr. Mahmuzar, M. Hum selaku Wakil Dekan II dan Ibu Dr. Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

5. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku ketua prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Bapak Dr. Mulya Sosiady, SE, MM. Ak sebagai dosen konsultasi dan sekaligus dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu, membuka pikiran peneliti, memberi upah kerja, bimbingan, arahan, saran-saran kepada peneliti sehingga peneliti berhasil menyelesaikan skripsi.
7. Bapak Ermansyah, SE, MM selaku penasehat akademis yang telah banyak membantu dalam memberikan sumbangan saran dan pemikiran dalam pengembangan ilmu dan pengetahuan saya sebagai mahasiswa fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat kepada peneliti selama masa perkuliahan.
9. Seluruh karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan bantuan selama perkuliahan baik secara langsung maupun tidak langsung.
10. Kepada pimpinan dan karyawan PT. Samudra Putra Kencana yang telah banyak memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini terutama bantuan data primer maupun sekunder.
11. Teman-teman yang selama ini selalu ada buat penulis, Teman-teman seperjuangan lokal Manajemen angkatan 2017 yang tidak akan pernah penulis lupakan dan selalu memberikan upah kerjadan kenangan terindah kepada penulis.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

12. Siti Nurjanah yang selama ini selalu ada buat penulis

13. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, apabila ada kesalahan dalam penulisan kripsi ini, penulis meminta maaf yang sebesar-besarnya.

Pekanbaru, 20 Desember 2022
Penulis,

ISMAWATI
NIM. 11771200120



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Sistematika Penulisan	7
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.2 Kinerja	11
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	12
2.2.3 Penilaian Kinerja	18
2.3.4 Indikator Kinerja	18
2.3 Beban Kerja	19
2.3.3 Indikator Beban Kerja	23
2.4 Upah Kerja	24
2.4.1 Pengertian Upah kerja	24
2.4.2 Sistem Pengupahan Secara Umum	25
2.4.3 Tujuan Pemberian Upah	26
2.4.4 Faktor-faktor yang dapat Mempengaruhi Upah kerja	27
2.4.5 Indikator Upah	28
2.5 Pandangan Islam	29
2.5.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja Kayawan	2
2.5.2 Pandangan Islam Tentang Beban Kerja	30

Hak Cipta Ditindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.

2.5.3 Pandangan Islam Tentang Upah kerja.....	31
2.6 Penelitian Terdahulu.....	36
2.7 Kerangka Penelitian.....	40
2.8 Konsep Operational Variabel	41
2.9 Hipotesis	42
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	43
3.2 Sumber Data	43
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian.....	44
3.4 Teknik Pengumpulan Data	44
3.5 Metode Analisis Data	45
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	
4.1 Sejarah Singkat PT. Samudera Putra Kencana.....	54
4.2 Visi Dan Misi Perusahaan	54
4.3 Struktur Organisasi PT. Samudera Putra Kencana.....	55
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	
5.1 Karakteristik Responden	58
5.1.1 Responden Berdasarkan Umur.....	58
5.1.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
5.1.3 Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	59
5.1.4 Responden Berdasarkan Pendidikan	60
5.2 Deskripsi Variabel.....	60
5.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja.....	61
5.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Upah kerja	63
5.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja	65
5.3 Uji Kualitas Instrumen Penelitian	66
5.3.1 Uji Validitas.....	66
5.3.2 Uji Reliabilitas.....	68
5.4 Uji Asumsi Klasik	68
5.4.1 Uji Normalitas	68
5.4.2 Uji Multikolinieritas	69

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	70
5.4.4 Uji Autokorelasi	71
5.5 Analisis Data Penelitian.....	72
5.5.1 Regresi Linier Berganda	72
5.5.2 Uji Secara Parsial (Uji T)	73
5.5.3 Uji Secara Simultan (Uji F)	74
5.5.4 Koefisien Determinasi	75
5.6 Pembahasan	76

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan.....	81
6.2 Saran	82

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	36
Tabel 2.2	Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian.....	41
Tabel 5.1	Jumlah Responden Berdasarkan Usia Responden	58
Tabel 5.2	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 5.3	Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	59
Tabel 5.4	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	60
Tabel 5.5	Interprestasi Skor dan Kategori Tanggapan Responden.....	61
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Beban Kerja.....	62
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Kinerja Upah kerja	63
Tabel 5.8	Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Kinerja Karyawan	65
Tabel 5.9	Uji Validitas Kiesioner	67
Tabel 5.10	Uji Reabilitas	68
Tabel 5.11	Uji Multikolinieritas	70
Tabel 5.12	Uji Autokorelasi.....	72
Tabel 5.13	Analisis Regresi Berganda	72
Tabel 5.14	Uji Hipotesis Parsial.....	74
Tabel 5.15	Uji F Hitung	75
Tabel 5.16	Koefisien Determinasi	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Rekapitulasi Target Yang Harus Dicapai Dalam Program Kegiatan di PT. Samudera Putra Kencana Pekanbaru.....	3
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	40
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT. Samudera Putra Kencana.....	55
Gambar 5.1	Uji Normalitas P-P Plots	69
Gambar 5.2	Uji Heteroskedastisitas.....	71

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Sumber daya manusia merupakan suatu bagian yang terpenting didalam sebuah perusahaan, dimana sumber daya manusia dapat membuat perusahaan terus berkembang karena keberhasilan suatu organisasi itu juga tergantung pada karyawan didalam organisasi tersebut. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, namun organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan motor penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Menurut **Mangkunegara (2013:67)** kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Untuk mencapai tujuan perusahaan maka sebagai seorang pemimpin perusahaan melakukan pembinaan terhadap sumber daya manusianya dan diarahkan untuk mencapai kinerja karyawan yang baik. Untuk mencapai suatu kinerja karyawan yang baik, maka perusahaan harus bisa menciptakan sesuatu yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka.

Penelitian ini dilakukan di PT. Samudera Putra Kencana yang merupakan perusahaan Pelaksanaan konstruksi yang berdiri semenjak tahun 2012 .PT.



Samudera Putra Kencana beralamat di Jl. Kamboja Kelurahan Delima Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru. PT. Samudera Putra Kencana adalah badan usaha berpengalaman yang mengerjakan proyek nasional. PT. Samudera Putra Kencana saat ini memiliki kualifikasi. PT. Samudera Putra Kencana dapat mengerjakan proyek-proyek dengan sub klasifikasi: Jasa Pelaksana Konstruksi Jaringan Transmisi Telekomunikasi Telepon, dan Jasa pelaksana instalasi jaringan distribusi telekomunikasi telepon.

Febriyanti (2013) menyatakan banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan pekerjaan, komitmen yang rendah, upah kerjakaryawan yang rendah, kurangnya disiplin karyawan dan tingginya beban kerja yang diberikan perusahaan. Menurut **Munandar (2017:22)** beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Beban berarti tanggung jawab yang harus dikerjakan dan diselesaikan dalam kurun waktu tertentu yang dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja dan volume kerja terlalu banyak.

Dalam beberapa tahun terakhir kinerja dari PT. Samudera Putra Kencana mengalami pertumbuhan yang sangat lamban dan berikut rekapitulasi Target Yang Harus Dicapai Dalam Program Kegiatan Di PT. Samudera Putra Kencana Pekanbaru juga dapat dilihat pada Gambar 1.1 berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

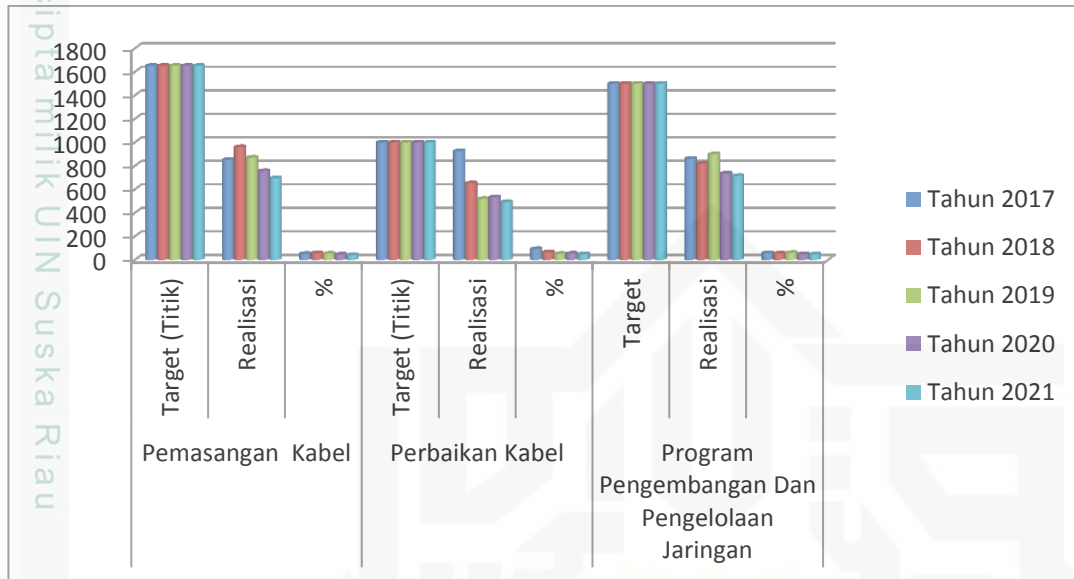
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

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

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

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

Gambar 1.1
Rekapitulasi Target Yang Harus Dicapai Dalam Program Kegiatan
Di PT. Samudera Putra Kencana Pekanbaru



Tabel 1.1 dan Gambar 1.1 dari data rekapitulasi target yang harus dicapai diatas dalam lima tahun terakhir mengalami fluktuasi. Hal ini karena pekerjaannya seperti pemasangan kabel, perbaikan kabel dan program pengembangan dan pengelolaan jaringan dari tahun 2017-2021 belum terealisasi sesuai dengan target yang diinginkan. Tahun 2017 pemasangan kabel hanya terealisasi sebesar 51,57%, perbaikan kabel hanya terealisasi 92,50% dan Program pengembangan dan pengelolaan jaringan terealisasi sebanyak 57,40%. Tahun 2018 pemasangan kabel hanya terealisasi sebesar 58,17%, perbaikan kabel hanya terealisasi 65,20% dan Program pengembangan dan pengelolaan jaringan terealisasi sebanyak 54,73%. Tahun 2019 pemasangan kabel hanya terealisasi sebesar 52,72%, perbaikan kabel hanya terealisasi 51,90% dan Program pengembangan dan pengelolaan jaringan terealisasi sebanyak 59,93%. Tahun 2020 pemasangan kabel hanya terealisasi sebesar 45,76%, perbaikan kabel hanya terealisasi 53,30% dan Program

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Site Name: University of Siliwangi, 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.



pengembangan dan pengelolaan jaringan terealisasi sebanyak 49,07%. Tahun 2021 pemasangan kabel hanya terealisasi sebesar 42,07%, perbaikan kabel hanya terealisasi 49,30% dan Program pengembangan dan pengelolaan jaringan terealisasi sebanyak 47,67%. Oleh karena itu, diharapkan perbaikan kinerja karyawan untuk dapat mencapai target pada tahun berikutnya karena hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan maka semakin tinggi beban kerja yang dirasakan maka kinerja karyawan akan menurun.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT. Samudera Putra Kencana Pekanbaru ditemukan beberapa masalah yang sering muncul di PT. Samudera Putra Kencana Pekanbaru yaitu beban kerja yang tinggi hal ini dapat dilihat dari banyaknya pekerjaan beban kerja yang dihadapi dalam bekerja. Pekerjaan yang menumpuk dan adanya keluhan dari para pelanggan merupakan beban kerja tersendiri yang harus segera diselesaikan. Sedangkan pekerjaan memasang kabel untuk pelanggan baru juga menumpuk. Sehingga bekerja sampai malam karena mengejar target kerja agar cepat selesai.

Selain beban kerja, upah kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut **Siagian (2012)** kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : Upah, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi, kepuasan dan disiplin kerja. Menurut **Manullang (2013:51)** mengatakan bahwa upah kerja adalah pemberian daya perangsang kepada karyawan yang berangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala daya upaya. Upah kerja merupakan kekuatan potensial yang ada didalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar baik itu berupa materi dan non materi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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

Berbagai rangsangan faktor motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, pada umumnya manusia bekerja pada suatu perusahaan mempunyai tujuan untuk mendapatkan upah guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan terpenuhi kebutuhan karyawan maka akan tercipta suasana kerja yang menyenangkan.

PT. Samudera Putra Kencana Pekanbaru adalah mitra dari perusahaan telkom dimana PT. Samudera Putra Kencana Pekanbaru merupakan perusahaan yang mempunyai jaringan utama dimana jika suatu daerah belum terdapat jaringan maka PT. Samudera Putra Kencana Pekanbaru akan melakukan beberapa hal yaitu: penanaman tiang, pemasangan kabel, pemasangan ODP (kontak penyaluran kerumah) dan Terminasi di ODC (penyambungan kabel).

Kerjasama antara pekerja dengan pemimpin harus terus ditingkatkan agar tercipta suatu kerjasama yang serasi, dimana masing-masing pihak saling menghormati dan saling mengerti akan hak dan kewajiban agar dapat kerjasama dalam melaksanakan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan perlu memperhatikan upah yang diterima oleh karyawan harus diberikan secara adil sehingga karyawan merasa kontribusi yang diberikan sebanding dengan pekerjaan.

Dari wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan PT. Samudera Putra Kencana Pekanbaru mengatakan setiap karyawan akan menerima upah tidak langsung dalam bentuk sembako setiap bulannya seperti beras, gula, minyak dan bentuk lainnya. Selain itu, ada upah dalam bentuk rumah yang diberikan

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



perusahaan kepada karyawan tetap yang sudah bekerja lama di PT. Samudera Putra Kencana Pekanbaru.

Berdasarkan fenomena pada latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja Dan Upah kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Lapangan Pada PT. Samudera Putra Kencana Pekanbaru”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Bagian Lapangan pada PT. Samudera Putra Kencana Pekanbaru?
2. Apakah upah kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Bagian Lapangan pada PT. Samudera Putra Kencana Pekanbaru?
3. Apakah beban kerja dan upah kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Bagian Lapangan pada PT. Samudera Putra Kencana Pekanbaru?

1.3 Tujuan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Bagian Lapangan pada PT. Samudera Putra Kencana Pekanbaru
2. Untuk mengetahui upah kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Bagian Lapangan pada PT. Samudera Putra Kencana Pekanbaru

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Stat Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3. Untuk mengetahui beban kerja dan upah kerja pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Bagian Lapangan pada PT. Samudera Putra Kencana Pekanbaru

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang bisa diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Bagi PT. Samudera Putra Kencana Pekanbaru, hasil penelitian ini dapat menjadi pedoman pertimbangan dan masukan mengenai beban kerja dan upah kerja
2. Bagi penulis, penelitian ini dapat menambah ilmu dan pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu tentang pengaruh beban kerja dan upah kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi pihak lain, penelitian ini dapat dijadikan informasi atau data tambahan bagi pihak yang ingin melakukan penelitian dengan kasus yang serupa.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini disajikan untuk memberikan gambaran keseluruhan isi penelitian. Adapun sistematika pembahasan yang terdapat dalam penelitian ini terdiri dari enam bab yang dapat diuraikan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan pendahuluan yang menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.



BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan tentang landasan teori, definisi dan penjelasan yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan serta uraian teoritis yang mendukung pembahasan masalah diantaranya adalah Pengaruh Beban Kerja dan Upah kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Samudera Putra Kencana.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metode penelitian yang menguraikan lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan beberapa metode analisa data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum objek penelitian yang berisi sejarah pembentukan PT. Samudera Putra Kencana, struktur organisasi PT. Samudera Putra Kencana dan perkembangan PT. Samudera Putra Kencana.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang deskripsi objek penelitian, hasil analisis data, serta pembahasan dari analisis data.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini berisi tentang simpulan dari laporan penelitian yang telah dilakukan berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, serta saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan terhadap hasil penelitian maupun bagi penelitian selanjutnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia terdiri dari kata manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen adalah seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam sebuah perusahaan berfokus pada kegiatan rekrutmen sumber daya manusia, pengelolaan dan pengarahan untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut **Afandi (2017: 3)** mengatakan sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut **(Kasmir, 2016)** manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan sumber daya manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakholder*.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Hasibuan (2013: 21)** terdapat beberapa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, diantaranya:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, peempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau abrang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu organisasi.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.

Pengertian kinerja menurut **Mangkunegara (2015: 67)** adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

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

Menurut **Ma'ruf (2014: 331)** kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (*manual*), arahan yang diberikan oleh pimpinan (*manajer*), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja. sedangkan Menurut **Wibowo (2011:7)** menjelaskan bahwa pengertian kinerja karyawan adalah tentang melakukan pekerjaan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai hasil pekerjaan baik secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur standar yang telah ditetapkan.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut **Kasmir (2016:189-193)** Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka



akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik, begitupula sebaliknya.

3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya, artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian dan karakter yang dimiliki setiap orang itu berbeda antara satu dengan lainnya dan ini tentunya akan mempengaruhi seorang karyawan tersebut dalam menjalankan tugasnya.

5. Upah kerja

Upah kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya misalnya dari pihak perusahaan, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik, maka dapat dikatakan bahwa upah kerjaberpengaruh terhadap 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.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan menerima bawahannya untuk mengajarkan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter, dalam prakteknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.

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 sesuatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan 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.

10. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar tempat lokasi kerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama karyawan. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja karyawan menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa ada gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan mengakibatkan suasana kerja menjadi terganggu dan pada akhirnya akan mempengaruhi pekerjaan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

11. Loyalitas

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

12. Komitmen

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



Sedangkan faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan menurut **Mangkunegara (2012:189)** yakni:

1. Faktor individu, secara psikologis individu yang normal adalah individu yang mempunyai integritas yang tinggi antara fungsi spikis dan fisik sehingga individu memiliki konsentrasi diri yang baik. Integritas menjadikan modal utama dalam mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan kerja sehari-hari untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Faktor lingkungan organisasi, faktor ini sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja karyawan. Fator lingkungan organisasi antara lain uraian jabatan yang jelas, target yang menantang, kimunukai kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja dan fasilitas yang memadai.

Menurut **(Sugiyono, 2010)** Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*) Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.
2. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*) Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Iptam milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3. Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*) Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
4. Kerjasama Tim (*Teamwork*) Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.
5. Kreatifitas (*Creativity*) Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciPTakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.
6. Inovasi (*Inovation*) Kemampuan menciPTakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.
7. Inisiatif (*initiative*) Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2.2.3 Penilaian Kinerja

Menurut Kasmir (2016:184) penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur.

Kinerja juga dapat merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang diselesaikan oleh seorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Kinerja dapat diukur dari segi efisiensi, efektifitas, serta kesehatan organisasi. Efisiensi mencakup : administrasi, penganggaran, waktu penyelesaian, tenaga pelaksana program, sarana, alat dan bahan.

Sedangkan efektivitas mencakup: lebih sempurna dalam mencapai tujuan, lebih tepat dalam mencapai tujuan, lebih mampu beradaptasi terhadap perubahan, lebih meningkatkan kemampuan belajar organisasi.

2.2.4 Indikator Kinerja

Menurut **Kasmir (2016:208)** terdapat enam indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas (mutu). Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.
2. Kuantitas (jumlah). Kuantitas adalah produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. Waktu (jangka waktu). Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

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

4. Penekanan biaya. Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.
5. Pengawasan. Setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja baik.
6. Hubungan antar karyawan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

2.3 Beban Kerja

2.3.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut **Suliyanto (2012:64)** beban kerja adalah beban kerja yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Menurut **Tarwaka (2011:106)** adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu..

Menurut **Menpan dalam (Dhania, 2010)** beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut **Budiasa (2021:30)** beban kerja adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang memiliki tuntutan dan target kerja yang



harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut **Harini (2018)** faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja ada

2 faktor yaitu :

1. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja seperti:

- a. Tugas yang dilakukan bersifat fisik seperti situasi kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja. Sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh serta tanggung jawab pekerjaan.
- b. Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, perlimpahan tugas dan wewenang.
- c. Lingkungan kerja yang meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologi.

2. Faktor Insternal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat reaksi beban pekerjaan eksternal. Reaksi tubuh disebut *strain*. berat ringannya *strain* dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktotor internal meliputi faktor somatik (jenis kelamin, umur, ukuran

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

tubuh dan kondisi kesehatan) faktor spikis (upah kerja, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Sedangkan menurut Gibson (2017) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja sebagai berikut:

1. Tekanan kerja

Adanya ketentuan batas waktu atau *deadline* justru dapat meningkatkan upah kerjadan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadikan beban kerja yang berlebihan sehingga dapat mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kesehatan fisik.

2. Jam kerja

Jumlah waktu untuk melakukan suatu pekerjaan berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang salah satu faktor penyebab stres dilingkungan kerja. Jadwal kerja padat, berkelanjutan tanpa adanya waktu istirahat dapat berpengaruh terhadap kesehatan tubuh seseorang.

3. Kebisingan

Kebisingan dapat mempengaruhi pekerja termasuk kesehatan dan kinerja. Karyawan dengan kondisi kerja yang sangat bising dapat mempengaruhi efektivitas kerja dalam menyelesaikan tugasnya sehingga dapat mengganggu pencapaian tugas dan akan memperberat beban kerja.

4. *Information overload* (keberlimpahan informasi)

Banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerjadalam waktu bersamaandapat menyebabkan beban kerja semakin berat. Semakin



komplek informasi yang diterima dapat mempengaruhi proses pembelajaran pekerja dan dapat berpengaruh pada kesehatan jika tidak ditangani dengan baik.

5. *Retitive action* (tindakan yang berulang-ulang)

Banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang-ulang seperti pekerja yang harus mengoperasikan mesin dengan prosedur yang sama setiap waktu dimana banyak terjadi pengulangan gerak yang akan menimbulkan rasa bosan dan monoton yang akhirnya dapat membahayakan jika gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat.

6. Tanggung jawab

Setiap tanggung jawab merupakan beban kerja bagi sebagian orang. Tanggung jawab terhadap orang menimbulkan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan.

Menurut **Koesomowidjojo (2017:22)**, terdapat dua jenis beban kerja yaitu diantaranya :

1. Beban kerja kuantitatif yaitu menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab atas pekerjaan yang diampunya.
2. Beban kerja kualitatif yaitu berhubungan dengan mampu tidaknya pekerja melaksanakan pekerjaan yang diampunya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.

2.3.3 Indikator Beban Kerja

Menurut **Budiasa (2021:35)** untuk mengidentifikasi beban kerja, dalam dunia kerja dikenal beberapa indikator-indikator untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diemban oleh karyawan yang meliputi :

1. Target yang harus dicapai.

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

2. Kondisi pekerjaan

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

3. Penggunaan waktu kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi.

4. Standar pekerjaan

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2.4 Upah Kerja

2.4.1 Pengertian Upah Kerja

Menurut **Filippo dalam Hasibuan (2018: 119)** mendefinisikan upah sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah adalah balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan *financial* langsung yang diberikan kepada tenaga kerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang, dan banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah.

Upah secara ekonomi adalah harga yang harus dibayarkan kepada buruh atas jasanya dalam produksi kekayaan, seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya. Dengan kata lain, upah adalah harga diri tenaga yang dibayar atas jasanya dalam produksi.

Menurut **Putra et.al (2022:15)** Upah adalah salah satu syarat perjanjian kerja yang diatur oleh pengusaha, pekerja/buruh serta pemerintah. Upah adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh pekerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu. Upah memberikan peran penting dan memberikan ciri khas suatu hubungan yang disebut dengan hubungan kerja.

Pengertian upah dalam **Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003** pasal 1 angka (30): upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan pengusaha atau pemberian kerja kepada

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

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



pekerja/buruh yang ditetapkan dan bayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

2.4.2 Sistem Pengupahan Secara Umum

Sistem pengupahan merupakan suatu metode dalam menentukan upah setiap karyawan. Dalam pemberian gaji atau upah suatu perusahaan dapat melihat beberapa sistem pembayaran atau teori pembayaran upah atau gaji. Terdapat beberapa sistem pembayaran yang dapat digunakan untuk mendistribusikan upah. Masing-masing sistem mempunyai pengaruh yang spesifik terhadap dorongan atau semangat kerja serta yang akan dicapai. Terdapat beberapa pergolongan upah menurut **Hasibuan (2018: 124)** yaitu :

1. Upah Sistem waktu

Dalam sistem waktu, besarnya upah ditentukan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu atau bulan. Besarnya sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan dengan prestasi kerjanya.

2. Upah Sistem Hasil

Besarnya upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan atau terjun oleh pekerja.

3. Upah Sistem

Borongansistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerja dan lama mengerjakannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.

2.4.3 Tujuan Pemberian Upah

Menurut Rivai (2011:762-763) Tujuan dari pemberian upah dan gaji adalah:

1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian upah dan gaji terjalinlah ikatan kerja sama formal antara pemilik/ pengusaha dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pemilik/ pengusaha wajib membayar upah dan gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan kerja

Dengan upah dan gaji, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

Jika program upah dan gaji ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih murah.

4. Upah kerja

Jika upah dan gaji yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah meupah kerja para karyawannya.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program upah dan gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

6. Disiplin

Dengan pemberian upah dan gaji yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program upah dan gaji yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Asosiasi Usaha Sejenis/ Kadin

Dengan program upah dan gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil dan perpindahan ke perusahaan sejenis dapat dihindarkan.

9. Pengaruh Pemerintah

Jika program upah dan gaji sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.4.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Upah

Tinggi rendahnya pemberian upah menurut **Hasibuan (2018: 127)** dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain :

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
2. Serikat pekerja
3. Kemampuan untuk membayar
4. Produktivitas

5. Biaya hidup
6. Pemerintan

2.4.5 Indikator Upah

Ivancevich dalam Hadi (2014) menyatakan terdapat 7 indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat upah. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada uraian berikut:

1. Memadai/ memenuhi syarat (*Addequate*) adalah suatu tindakan, keberadaan, pengalaman, atau pengertian dinamis lainnya.
2. Keadilan/ kewajaran (*Equitable*) adalah sama atau menyamakan, maupun setara. Menurut pandangan umum, keadilan yaitu menjaga hak-hak orang lain. Definisi keadilan ialah memberikan hak kepada yang berhak menerimanya. Keadilan merupakan suatu ukuran keabsahan suatu tatanan kehidupan berbangsa bermasyarakat dan bernegara.
3. Seimbang (*Balance pay*) adalah sebanding; sama berat, derajat, ukuran, dan sebagainya, sehingga bisa menempatkan kesimbangan ini dalam berbagai lini kehidupan
4. Biaya yang efektif (*Cost effective*) adalah menghasilkan yang terbaik dengan nilai uang tertentu. *Cost-Effectiveness* ini bertujuan mengidentifikasi biaya yang digunakan untuk menghasilkan suatu *outcome*.
5. Terjamin (*Secure*) adalah suatu hal yang terlindungi akan sesuatu hal.
6. Perangsang kerja (*Incentive providing*) sesuatu yang dapat membangkitkan rasa kerja pada karyawan dengan memberikan beberapa rangsangan atau upah kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

7. Kepantasan/ dapat diterima (*Acceptable*) adalah tindakan yang dilakukan sekedarnya atau kualitas dan tindakan yang dilakukan untuk menghormati suatu tindakan.

Lukman (dalam Nico (2018:25), indikator upah meliputi:

1. Upah berdasarkan kinerja
Pemberian upah yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan keahlian seorang karyawan dalam bekerja.
2. Upah menurut kebutuhan
Pemberian upah diberikan jika kebutuhan pokok semakin meningkat dan disesuaikan dengan keadaan.
3. Upah menurut senioritas
Pemberian upah diberikan kepada seseorang karyawan yang sudah menguasai bidang pekerjaannya cukup lama, sehingga bisa mendapat upah lebih dari pada yang dibawahnya.
4. Upah secara terbuka
Pemberian upah yang diberikan secara langsung atau transparan dan tidak ditutup-tutupi.

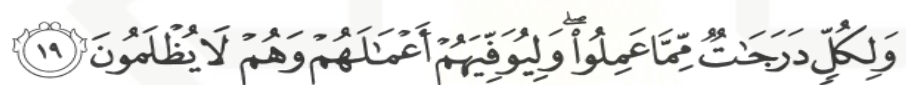
2.5 Pandangan Islam

2.5.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja Karyawan

Islam adalah agama yang mengatur tatanan hidup dengan sempurna, baik kehidupan individu maupun masyarakat. Sesungguhnya, bahwa islam itu merupakan aturan yang sempurna dan menyeluruh. Dengan islam, Allah SWT menghormati dan memuliakan manusia agar hidup bahagia dimuka bumi.

Menurut **Multitama (2006)** mengatakan kinerja menurut islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.

Kinerja dalam islam mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta negara, tanpa adanya profesionalisme dalam kinerja, suatu usaha akan mengalami kerusakan dan kebangkrutan, serta menyebabkan menurunnya kualitas dan kuantitas produksi. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surat Al-Ahqaf ayat 19 :



Artinya: *“Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan, dan agar Allah mencukupkan balasan perbuatan mereka, dan mereka tidak dirugikan”*. (Q.S AL- Ahqaf, 46: 19)

Dari ayat diatas dijelaskan bahwasanya Allah SWT pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

2.5.2 Pandangan Islam Tentang Beban Kerja

Pekerjaan adalah sumber penghasilan, sebab itu setiap orang yang ingin memperoleh penghasilan yang lebih besar dan tingkat penghidupan yang lebih baik, haruslah siap dan bersedia untuk bekerja keras. Kita wajib memerangi

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

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

kemalasan dan keengganan bekerja atau keengganan berusaha. Meskipun demikian kita tetap harus menyadari bahwa tubuh kita tidak seperti mesin yang bisa digunakan penuh selama 24 jam. Manusia juga membutuhkan istirahat yang cukup untuk bisa melakukan aktivitasnya. Hal ini sesuai dengan apa yang di beritahukan Allah SWT dalam firman-Nya sebagai berikut:

Menurut **Thorik Gunara (2021)** mengatakan pengusaha harus mempertimbangkan sumber daya yang dimiliki perusahaan sebelum menentukan target. Jika pengusaha memaksakan kehendak, karyawannya akan mengalami kegagalan atau tidak mencapai target yang ditetapkan. Selain itu, membebani pekerjaan yang berlebihan kepada bawahan sangat tidak diperkenankan untuk dilakukan. Manusia bukan la mesin yang bisa bekerja 24 jam karena manusia butuh beristirahat saat bekerja. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam Q.s Al-an'am : 96

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمْ لَيَالٍ لِبَاسًا وَأَلْيَالٍ لِبَاسًا وَجَعَلَ النَّهَارَ
نُشُورًا ﴿٤٧﴾

Artinya :'' Dialah yang menjadikan untukmu malam (sebagai) pakaian, dan tidur untuk istirahat, dan Dia menjadikan siang untuk bangun berusaha.

Berdasarkan ayat diatas bahwa setiap setiap waktu mempunyai fungsinya masing-masing dimana waktu siang digunakan untuk bekerja dan malam harinya digunakan untuk beristirahat.

2.5.3 Pandangan Islam Tentang Upah kerja

Pandangan ekonomi Islam pengusaha harus membayar upah para pekerja dengan bagian yang sesuai dengan pekerjaannya. Dalam perjanjian (tentang upah)



antara majikan dan bekerja harus bersikap jujur dan adil dalam setiap urusannya. Apabila majikan memberi upah secara tidak adil, maka dia dianggap telah menganiaya pekerjanya. Dalam memberikan upah, pengusaha atau majikan harus mempertimbangkan upah pekerjanya secara tepat tanpa harus menindas pihak manapun, baik dirinya sendiri maupun pihak pekerja.

Menurut **Rachmad (2018)** Terdapat pula rukun dan syarat yang harus dipenuhi. Diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Mu'jir dan Musta'jir (orang yang melakukan akad sewa-menyewa dan upah-mengupah). Orang yang melakukan akad ijarah ada dua orang yaitu mu'jir dan musta'jir. Mu'jir adalah orang yang memberikan upah atau yang menyewakan. Sedangkan Musta'jir adalah orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan yang menyewa sesuatu. Bagi yang berakad ijarah di syaratkan mengetahui manfaat barang yang di jadikan akad sehingga dapat mencegah terjadinya perselisihan. Untuk kedua belah pihak yang melakukan akad disyaratkan berkemampuan, yaitu keduanya berakal dan dapat membedakan. Jika salah seorang yang berakal itu gila atau anak kecil yang belum dapat membedakan baik ataupun buruk, maka akad menjadi tidak sah.
2. Shigot yaitu adanya ijab dan qabul antara Mu'jir dan Musta'jir. Shigot akad adalah suatu ungkapan para pihak yang melakukan akad berupa ijab dan qabul adalah permulaan penjelasan yang keluar dari salah seorang yang berakad sebagai gambaran kehendaknya dalam mengadakan akad ijarah. Dalam Hukum Perikatan Islam, ijab diartikan dengan suatu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.

pernyataan janji atau penawaran dari pihak pertama untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Sedangkan qobul adalah suatu pernyataan yang diucapkan dari pihak yang berakad pula (musta'jir) untuk penerimaan kehendak dari pihak pertama yaitu setelah adanya ijab. Syarat-syaratnya sama dengan syarat ijab-qabul pada jual beli, hanya saja ijab dan qabul dalam ijarah harus menyebutkan masa atau waktu yang ditentukan.

3. Adanya ujah yang disyaratkan ujahnya harus diketahui oleh kedua belah pihak. Ujroh adalah sesuatu yang diberikan kepada musta'jir atas jasa yang telah diberikan atau diambil manfaatnya oleh mu'jir.
 4. Sudah jelas/sudah diketahui jumlahnya. Karena ijarah akad timbal balik, karena itu ijarah tidak sah dengan upah yang belum diketahui.
 5. Pegawai khusus seperti hakim tidak boleh mengambil uang dari pekerjaannya, karena dia sudah mendapatkan gaji khusus dari pemerintah. Jika dia mengambil gaji dari pekerjaannya berarti dia mendapat gaji dua kali dengan hanya mengerjakan satu pekerjaan saja.
 6. Uang yang harus diserahkan bersamaan dengan penerimaan barang yang disewa. Jika lengkap manfaat yang disewa, maka uang sewanya harus lengkap.

Upah dalam pengertian Islam merupakan imbalan atau balasan yang menjadi hak bagi buruh atau pekerja karena telah melakukan pekerjaannya. Surat

Az Zumar ayat 35 :

لِيُكَفِّرَ اللَّهُ عَنْهُمْ أَسْوَأَ الَّذِي عَمِلُوا وَيَجْزِيَهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ الَّذِي كَانُوا

يَعْمَلُونَ ﴿٣٥﴾



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Artinya: *Agar Allah akan menutupi (mengampuni) bagi mereka perbuatan yang paling buruk yang mereka kerjakan dan membalas mereka dengan upah yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan. (Q.s. az zumar : 35)*

Ujrah sendiri dalam bahasa Arab mempunyai arti upah atau upah dalam sewa-menyewa, sehingga pembahasan mengenai ujrah ini termasuk dalam pembahasan ijarah yang mana ijarah sendiri mempunyai arti sendiri. Pengertian upah dalam kamus bahasa Indonesia adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalasan jasa atau sebagai pembayaran tenaga yang sudah dilakukan untuk mengerjakan Sesutu.

Yang dimaksud dengan al-ujrah adalah pembayaran (upah kerja) yang diterima pekerja selama ia melakukan pekerjaan. Islam memberikan pedoman bahwa penyerahan upah dilakukan pada saat selesainya suatu pekerjaan. Dalam hal ini, pekerja dianjurkan untuk mempercepat pelayanan kepada majikan sementara bagi pihak majikan sendiri disarankan mempercepat pembayaran upah pekerja. Dari uraian-uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa upah atau al-ujrah adalah pembayaran atau imbalan yang wujudnya dapat bermacam-macam, yang dilakukan atau diberikan seseorang atau suatu kelembagaan atau instansi terhadap orang lain atas usaha, kerja dan prestasi kerja atau pelayanan (servicing) yang telah dilakukannya

Pemberian upah (al-ujrah) itu hendaknya berdasarkan akad (kontrak) perjanjian kerja, karena akan menimbulkan hubungan kerjasama antara pekerja dengan majikan atau pengusaha yang berisi hak-hak atas kewajiban masing-masing pihak. Hak dari pihak yang satu merupakan suatu kewajiban bagi pihak yang lainnya, adanya kewajiban yang utama bagi majikan adalah membayar upah.

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

Penetapan upah bagi tenaga kerja harus mencerminkan keadilan, dan mempertimbangkan berbagai aspek kehidupan, sehingga pandangan Islam tentang hak tenaga kerja dalam menerima upah lebih terwujud. Sebagaimana di dalam al-Qur'an juga dianjurkan untuk bersikap adil dengan menjelaskan keadilan itu sendiri. Surat An-Nahl ayat 97 :

إِنَّ الَّذِينَ تَوَفَّيْنَاهُمُ الْمَلَائِكَةَ ظَالِمِي أَنْفُسِهِمْ قَالُوا فِيمَ كُنْتُمْ قَالُوا كُنَّا مُسْتَضْعَفِينَ فِي الْأَرْضِ قَالُوا أَلَمْ تَكُنْ أَرْضُ اللَّهِ وَسِعَةً فَتُهَاجِرُوا فِيهَا فَأُولَئِكَ مَأْوَاهُمْ جَهَنَّمُ وَسَاءَتْ مَصِيرًا ﴿٩٧﴾

Artinya: *Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik, dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan. Ditekankan dalam ayat ini bahwa laki-laki dan perempuan dalam Islam mendapat pahala yang sama dan bahwa amal saleh harus disertai iman. (Q.S. an nahl 9*

Upah yang diberikan kepada seseorang seharusnya sebanding dengan kegiatan-kegiatan yang telah dikeluarkan, seharusnya cukup juga bermanfaat bagi pemenuhan kebutuhan hidup yang wajar. Dalam hal ini baik karena perbedaan tingkat kebutuhan dan kemampuan seseorang ataupun karena faktor lingkungan dan sebagainya.

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

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Alpin Neksan, Muhammad Wadud, dan Susi Handayani (2021)	Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera	<ul style="list-style-type: none"> - beban Kerja - jam Kerja - Kinerja Karyawan 	Beban kerja dan jam kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT Grup Global Sumatera	Perbedaan Penelitian Terdahulu Dengan Penulis Lakukan Dapat Dilihat Dari Variabel Dan Objeknya (X2) jam kerja dan objeknya PT Grup Global Sumatera. Peneliti sekarang (X2) upah kerja dan objeknya
2.	Jodi Kurniawan, Linda Mora, dan Nur Ainy Sadiyah (2021)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (Jne Express) Karawang	<ul style="list-style-type: none"> - Beban Kerja - Kepuasan kerja 	Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja PT Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir (JNE Express) Karawang dengan nilai signifikan $0,011 < 0,05$	Perbedaan Penelitian Terdahulu Dengan Penulis Lakukan Dapat Dilihat Dari Variabel Dan Objeknya. Peneliti Pada Karyawan Bagian Teknik Pt Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (Jne Express) Karawang Sedangkan Penulis (Y) kinerja Pada PT. Samudera Putra Kencana
3.	Ruslan Efendi, Junita Lubis, dan Elvina (2020)	Pengaruh Upah Dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Milano Panai Tengah	<ul style="list-style-type: none"> - Upah Kerja - Insentif Kinerja - Kinerja karyawan 	Secara simultan upah dan insentif secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Perbedaan Penelitian Terdahulu Dengan Penulis Lakukan Dapat Dilihat Dari variabel dan Objeknya. Peneliti Terdahulu Pada Pt. Milano Panai Tengah Sedangkan Penulis Pada PT.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
					Samudera Putra Kencana
4.	Dewi Rahayu, M. Aziz Firdaus dan Rachmatully Tinakartika Rinda (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Campina Ice Cream Industry Tbk	- Beban Kerja - Upah Kerja - Kinerja Karyawan	R hitung 0,855 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara, Lingkungan Kerja (X1) dan Upah Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang dibuktikan oleh hasil analisis uji F hitung = 50,494 > F tabel = 3,25	Perbedaan Penelitian Terdahulu Dengan Penulis Lakukan Dapat Dilihat Dari variabel dan Objeknya. Penelitain Terdahulu PT. Campina Ice Cream Industry Tbk Sedangkan Penulis Pada PT. Samudera Putra Kencana
5.	Rika Wahyuni, Hadi Irfani (2019)	Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pt. Kepsindo Indra Utama Padang	- Kompensasi Kerja - Beban Kerja - Kepuasan Kerja	Kompensasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Berdampak Negatif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja	Perbedaan Penelitian Terdahulu Dengan Penulis Lakukan Dapat Dilihat Dari variabel dan Objeknya. Penelitain Terdahulu Pada Karyawan Pt. Kepsindo Indra Utama Padang Sedangkan Penulis Pada PT. Samudera Putra Kencana
6.	R. Joko Sugiharjo dan Friska Aldata (2018)	Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerj	- Beban Kerja - motivasiK erja Kinerja Karyawan	beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi	Perbedaan Penelitian Terdahulu Dengan Penulis Lakukan Dapat Dilihat Dari Variabel Dan Objeknya. Penelitain Terdahulu (X2)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
		aan Cabang Salemba		kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	motivasi Kerja Pada Karyawan Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Salemba Sedangkan Penulis (X2) Upah Kerja, Pada PT. Samudera Putra Kencana
7.	Kadek Ferrania Paramitadewi (2017)	Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan	<ul style="list-style-type: none"> - Beban Kerja - Kompensasi - Kinerja Karyawan 	Makin rendah beban kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai terhadap Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan. Hasil juga menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai	Perbedaan Penelitian Terdahulu Dengan Penulis Lakukan Dapat Dilihat Dari Variabel Dan Objeknya, Penelitian Terdahulu (X1) beban kerja Kerja (X2) upah kerja Dan Objeknya Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan Sedangkan Penulis beban kerja dan upah kerja PT. Samudera Putra Kencana
8.	Haridiana Iswani (2016)	pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Worklife) Serta Dampaknya Terhadap Kinerja	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi Kerja - beban kerja - Kualitas Kehidupan Kerja 	Motivasi Dan Beban Kerja berpengaruh Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Worklife) Serta Dampaknya Terhadap	Perbedaan Penelitian Terdahulu Dengan Penulis Lakukan Dapat Dilihat Dari Variabel Dan Objeknya, Penelitian Terdahulu (X1) motivasi Kerja Dan Objeknya Pada Unit Operasional Pt Bni

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

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
		Karyawan Di Unit Operasional Pt Bni (Persero), Tbk.		Kinerja Karyawan Di Unit Operasional Pt Bni (Persero), Tbk.	(Persero)Tbk.Sedangkan Penulis beban kerja dan Upah Kerja Pada PT. Samudera Putra Kencana
9.	Sentot Iskandar dan Gredi Granada Sembada (2012)	Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Bjb Cabang Padalarang	<ul style="list-style-type: none"> - Beban Kerja - Motivasi Kerja - Kepuasan Kerja - Kinerja Karyawan 	pengaruh Beban Kerja sangat besar terhadap motivasi dan kepuasan kerja pegawai, yang pada akhirnya akan mempengaruhi pula kinerja dalam pelaksanaan pekerjaan	Perbedaan Penelitian Terdahulu Dengan Penulis Lakukan Dapat Dilihat Dari Variabel Dan Objeknya. Penelitain Terdahulu (X2) motivasi Kerja dan (X3) kepuasan kerja Pada Karyawan Pegawai Bank Bjb Cabang Padalarang Sedangkan Penulis (X1) Beban Kerja, (X2) upah Kerja Terhadap Kinerja PT. Samudera Putra Kencana
10.	Ahmad Ahid Mudayana (2010)	Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul	<ul style="list-style-type: none"> - Motiva - Beban Kerja - Kinerja Pegawai 	Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Berpengaruh Secara Simultan Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan	Perbedaan Penelitian Terdahulu Dengan Penulis Lakukan Dapat Dilihat Dari Penambahan Variabel Dan Objeknya, Penelitian Terdahulu (X1) Motivasi Kerja, (X2) Upah Dan Objeknya Pada Karyawan Di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul Sedangkan Penulis (X1) Beban Kerja,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
					(X2) Upah Kerja Serta Objeknya Pada PT. Samudera Putra Kencana

2.7 Kerangka Penelitian

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

1. Variabel bebas (independent)

Beban Kerja (X1)

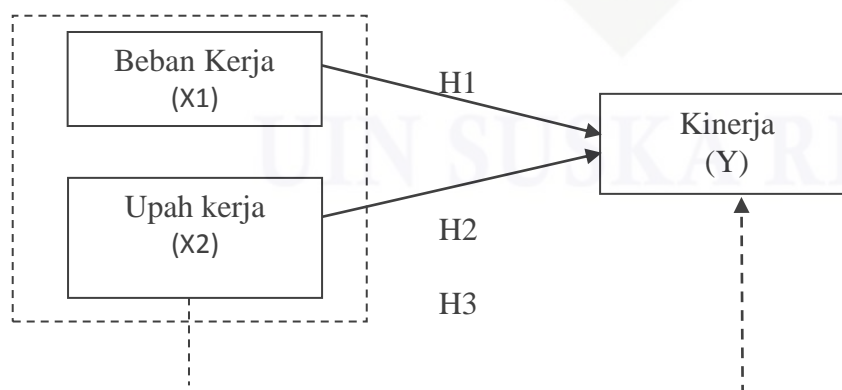
Upah kerja (X2)

2. Variabel terikat (dependen)

Kinerja Karyawan (Y)

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

Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran



Sumber : Rivai, Nitisimito dan wursanto (2016)

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

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

Keterangan:

-----> : *Hubungan secara parsial*

- - - - -> : *Hubungan secara simultan*

2.8 Konsep Operasional Variabel

Konsep Operasional Variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 2.2 : Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kasmir (2016: 182)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu 4. Penekanan biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan antar karyawan Kasmir (2016:208)	Likert
Beban Kerja (X1)	Beban kerja adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan. (Budiasa, 2021:30)	1. Target yang dicapai 2. Kondisi pekerjaan 3. Penggunaan waktu kerja 4. Standar pekerjaan (Budiasa, 2021:35)	Likert
Upah kerja (X2)	Upah kerja adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja melalui masa atau syarat-syarat tertentu. (Agustuni, 2019:30)	1. Memadai/ memenuhi syarat (<i>Addequate</i>) 2. Keadilan/kewajaran (<i>Equitable</i>) 3. Seimbang (<i>Balance pay</i>) 4. Biaya yang efektif (<i>Cost effective</i>) 5. Terjamin (<i>Secure</i>) 6. Perangsang kerja (<i>Incentive providing</i>) 7. Kepantasan/ dapat diterima (<i>Acceptable</i>) (Hadi, 2014)	Likert

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

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

2.9 Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di latar belakang masalah serta berpegang pada telaah pustaka yang masih bersifat teoritis, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Samudera Putra Kencana Pekanbaru
2. Diduga upah kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Samudera Putra Kencana Pekanbaru
3. Diduga beban kerja dan upah kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Samudera Putra Kencana Pekanbaru

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan dalam penyusunan paradigma penelitian ini, penulis melakukan penelitian di PT. Samudera Putra Kencana Pekanbaru yang beralamat di Jl. Kamboja Kelurahan Delima Kecamatan Tampan Pekanbaru. Waktu penelitian dilaksanakan dari 5 Maret 2022 hingga penelitian ini selesai dilaksanakan.

3.2 Sumber Data

1. Data Primer

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

2. Data Sekunder

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.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut **Sugiyono (2014: 80)** 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. Penentuan populasi merupakan tahapan penting dalam penelitian. Populasi dapat memberikan informasi atau data yang berguna bagi suatu penelitian. Didalam pengambilan data yang menjadi populasi di penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian lapangan PT. Samudera Putra Kencana Pekanbaru sebanyak 45 orang.

2. Sampel

Menurut **Sugiyono (2013:120)** sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode *sampling jenuh* (metode sensus) yaitu teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (**Sugiyono, 2013:121**). Didalam penelitian ini, yang menjadi sampel penelitian yaitu seluruh karyawan bagian lapangan PT. Samudera Putra Kencana Pekanbaru sebanyak 45 orang.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu usaha untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :



1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang lebih efisien bila peneliti telah mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden. (Sugiyono, 2011).

2. Wawancara

Menurut **Wirawan (2013)** Wawancara yaitu percakapan langsung antara *interviewer* (pewawancara) dengan *interview* (orang yang diwawancarai) melalui media komunikasi. Media tersebut dapat berupa: tatap muka langsung, telpon, dan sebagainya.

3.5 Metode Analisis Data

Analisis data adalah sebuah proses pemeriksaan, pembersihan, transformasi dan pemodelan data dengan tujuan menemukan informasi yang berguna, menginformasikan kesimpulan dan mendukung pengambilan kesimpulan. Seperti yang diungkapkan oleh **Sugiyono (2018)** bahwa teknik analisis data adalah cara yang digunakan berkenaan dengan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan penyajian hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah teknik deskriptif kuantitatif.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Menurut **Sanusi (2012:45)** Digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Analisis deskriptif meliputi penyajian data dengan table, grafik, diagram lingkart, pictogram, perhitungan mean, maksimum dan minimum. Analisis ini tidak dilakukan signifikan dan tidak ada taraf kesalahan karena tidak bermaksud membuat generalisasi.

Menurut **Sugiono (2010)**, deskriptif kuantitatif merupakan pengukuran data kuantitatif dan ststistik objek melalui perhitungan ilmiah, berasal dari sampel orang-orang atau penduduk yang diminta menjawab pertanyaan tentang survei untuk menentukan frekuensi dan presentasi tanggapan mereka. Adapun langkah-langkah pokok penelitian deskriptif kuantitatif yaitu:

- a. Tentukan masalah atau bidang yang diamati dan rumuskan sub masalah secara jelas dan terperinci.
- b. Rumuskan secara jelas tujuan yang akan dicapai.
- c. Lakukan penelaahan kepustakaan yang tepat dan benar.
- d. Rumuskan metodologi penelitian.
- e. Turun ke lapangan dalam rangka pengumpulan data.
- f. Analisis data.
- g. Penulisan laporan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas Data

Menurut Noor (2012: 111) uji validitas data adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun dan dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur secara tepat. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban kuisisioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Hasil penelitian yang valid adalah bila terdapat kesamaan antara data yang dikumpulkan dengan data yang terjadi pada objek yang diteliti.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan alat pengukuran dalam mengukur suatu kejadian. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuesioner responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur maka alat pengukur tersebut semakin stabil, sebaliknya jika alat pengukur rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Adapun kriteria uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* (α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 .



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Uji asumsi klasik mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan terbebas dari yang bisa mengakibatkan hasil regresi yang diperoleh tidak valid dan akhir regresi tersebut tidak dapat dipergunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis dan penarikan kesimpulan, maka digunakan asumsi klasik. Tiga asumsi klasik yang perlu diperhatikan adalah :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah data yang diteliti untuk keseluruhan indikator dan variabel bersifat normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat melihat grafik normal *P-P Plot of regression standardized residual*, dasar pengambilan keputusan adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Jika terjadi korelasi yang tinggi ataupun sempurna diantara variabel bebas maka model regresi dinyatakan mengandung gejala multikolenieritas.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolenieritas antar variabel. Dapat dilihat dari TOL (*toleranci*) dan *Variance Inflation* (VIF) dari masing-masing variabel terdapat variabel terikat. Jika nilai VIF kurang dari 10 dapat dinyatakan tidak terdapat gejala multikolenieritas. Dan jika nilai VIF besar dari 10 dapat dinyatakan terdapat gejala multikolenieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut **Suliyanto (2011:95)** pengujian heterokedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual pengamatan ke pengamatan lain. Maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas, kebanyakan data *cross section* mengandung situasi heterokedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran. Untuk membuktikan ada tidaknya gangguan heterokedastisitas. Jika scatterplot membentuk pola tertentu (menyebar) maka regresi mengalami gangguan heterokedastisitas dan sebaliknya.

d. Uji Autokorelasi

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

jika ada berarti autokorelasi. Dalam penelitian keberadaan autokorelasi diuji 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 terdapat autokorelasi negatif

e. Regresi Linier Berganda

Analisis Linier Berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen yaitu beban kerja dan upah kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Samudera Putra Kencana.

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

Keterangan:

Y = Variabel Dependent (Kinerja Karyawan)

A = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Beban Kerja (Variabel Independen)

X_2 = Upah kerja (variabel independen)

e = Tingkat kesalahan (Error)

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

SS	: Sangat setuju	= 5
S	: Setuju	= 4
N	: Netral	= 3
TS	: Tidak Setuju	= 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	= 1

4. Uji Hipotesis

a. Uji parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dengan cara membandingkan nilai t dengan t tabel. Uji t atas variabel bebas (X) adalah sebagai berikut:

$$T \text{ hitung} = n - k - 1$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel penelitian

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

- 1) H_a diterima apabila $t \text{ (hitung)} > t \text{ (tabel)}$, artinya ada pengaruh signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan $P \text{ value} < 0,05$
- 2) H_o diterima apabila $t \text{ (hitung)} < t \text{ (tabel)}$, artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan $P \text{ value} > 0,05$



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independent secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependent. Pengujian hipotesis ini menentukan F_{tabel} dan F_{hitung} dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikansi sebesar 5% ($\alpha=0,05$). rumus untuk menghitung F hitung dalam uji F adalah:

$$F_{\text{tabel}} = Df1 = k - 1 : Df2 = n - k - 1$$

Keterangan :

$Df = Degree\ of\ Freedom$ (daera bebas / daerah hipotesis diterima)

$k =$ Jumlah variabel penelitian

$n =$ Jumlah sampel

Untuk mengetahui hubungan kedua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) H_a diterima apabila $F(\text{hitung}) > F(\text{tabel})$, berarti ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan $P\ value < 0,05$
- 2) H_o diterima apabila $F(\text{hitung}) < F(\text{tabel})$, berarti tidak ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan $P\ value > 0,05$

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y digunakan uji koefisien determinasi berganda (R^2). Menurut **Ghozali (2012: 97)** Koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam

menerangkan variasi-variasi dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat PT. Samudera Putra Kencana

PT. Samudera Putra Kencana adalah perusahaan Pelaksanaan konstruksi yang berdiri semenjak tahun 2012 .PT. Samudera Putra Kencana beralamat di Jl. Kamboja Kelurahan Delima Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru. PT. Samudera Putra Kencana adalah badan usaha berpengalaman yang mengerjakan proyek nasional. PT. Samudera Putra Kencana saat ini memiliki kualifikasi. PT. Samudera Putra Kencana dapat mengerjakan proyek-proyek dengan sub klasifikasi:

1. BG001 Jasa Pelaksana Untuk Konstruksi Bangunan Hunian Tunggal dan Koppel
2. BG004 Jasa Pelaksana Untuk Konstruksi Bangunan Komersial
3. EL005 Jasa Pelaksana Konstruksi Jaringan Transmisi Telekomunikasi dan/atau Telepon
4. EL008 Jasa pelaksana instalasi jaringan distribusi telekomunikasi dan/atau telepon

4.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi

“Menjadi perusahaan digital pilihan utama untuk memajukan msyarakat”

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

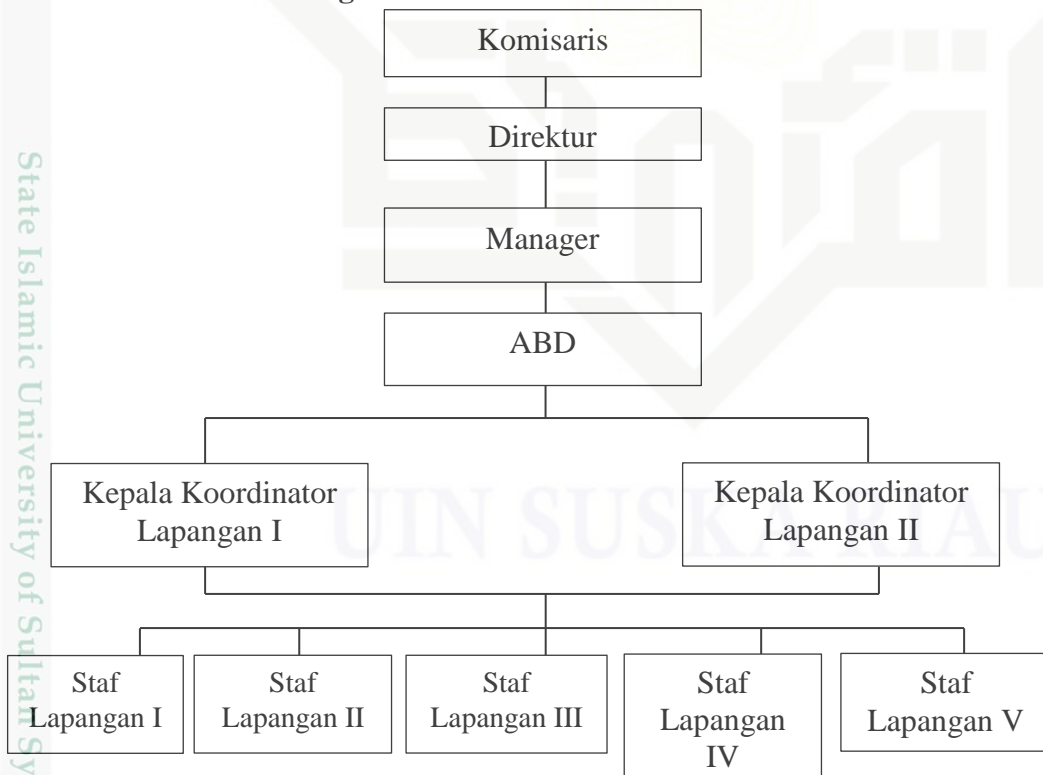
Misi

1. Mempercepat pembangunan infrastruktur dan platform digital cerdas yang berkelanjutan, ekonomis dan dapat diakses oleh seluruh masyarakat
2. Mengembangkan talenta digital unggulan yang membantu mendorong kemampuan digital dan tingkat adopsi digital bangsa

4.3 Struktur Organisasi PT. Samudera Putra Kencana

Suatu organisasi atau perusahaan akan berhasil dalam pencapaian yang optimal apabila terdapat suatu sistem kerja yang baik, dimana fungsi-fungsi yang berhubungan dengan perusahaan memiliki pembagian kinerja, tugas dan wewenang serta tanggung jawab yang digambarkan secara jelas dalam struktur organisasi dibawah ini:

Gambar 4.1.
Struktur Organisasi PT. Samudera Putra Kencana



Sumber: PT. Samudera Putra Kencana



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Uraian Tugas:

1. Komisaris

Mengawasi Direksi dalam menjalankan kegiatan perusahaan serta memberikan nasihat kepada Direksi. Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan Rencana Jangka Panjang Perusahaan (RJPP) dan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP). Mengawasi dan mengevaluasi kinerja Direksi.

2. Direktur

Tugas utama Direksi adalah sebagai berikut: Memimpin, mengelola dan mengarahkan Perseroan sesuai dengan tujuan Perseroan serta terus meningkatkan efisiensi dan efektivitas Perseroan. Mengontrol, memelihara dan mengelola aset Perseroan.

3. Manager

Tugas manajer secara umum adalah mengatur keseimbangan sebuah manajemen. Lalu melakukan perencanaan, mengelola dan mengawasi kegiatan dalam manajemen. Ditambah lagi menentukan standar kualitas, mengadakan evaluasi dan memberikan pengaruh baik kepada karyawan.

4. ABD

Tugas ABD adalah mendesain struktur bangunan yang akan dikerjakan.

5. Kepala Koordinator Lapangan

Melaksanakan pengawasan, dan memberikan pengarahan-pengarahan teknis kepada fasilitator dalam rangka pelaksanaan pekerjaan. Memberikan petunjuk, bimbingan dan saran kepada pendamping lapangan atas

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

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

pelaksanaan pekerjaan yang sedang berjalan, supaya dapat mencapai hasil sesuai dengan ketentuan.

6. Staf Lapangan

Melaksanakan pengerjaan di lapangan dengan mengawasi karyawan dalam bekerja dilapangan dan menyediakan kekurangan bahan untuk pengerjaannya.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian yang telah dilaksanakan dimana nilai $t_{hitung} (-4,930) > t_{tabel} (2,021)$ dan nilai signifikasi yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Menjelaskan variabel beban kerja karyawan memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Samudera Putra Kencana.
2. Hasil penelitian yang telah dilaksanakan dimana nilai $t_{hitung} (3.488) > t_{tabel} (2,021)$ dan nilai signifikasi yang dihasilkan sebesar 0,001 masih berada dibawah 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Menjelaskan variabel upah kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Samudera Putra Kencana.
3. Secara simultan variabel beban kerja karyawan dan upah kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Samudera Putra Kencana dengan nilai F hitung $(44,387) > F_{tabel} (4,06)$ dengan Sig. $(0,000) < 0,05$, sementara nilai adjusted R Square sebesar 0,641 menjelaskan variabel beban kerja karyawan dan upah kerja dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan pada PT. Samudera Putra Kencana sebesar 67,9% sementara 32,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



6.2 Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah saya lakukan bahwa beban kerja dan upah kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dan disarankan kepada karyawan PT. Samudera Putra Kencana disarankan dapat memberikan pekerjaan sesuai dengan porsi karyawan tidak memberikan target pekerjaan yang tinggi sehingga beban kerja karyawan tidak tinggi dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
2. Untuk pimpinan PT. Samudera Putra Kencana disarankan untuk dapat menghargai setiap masukan dan saran dalam meningkatkan kenyamanan dalam bekerja
3. Kepada semua karyawan bagian lapangan PT. Samudera Putra Kencana hendaknya selalu bekerja sama dan memaksimalkan waktu kerja sehingga setiap terget akan selalu dapat tercapai.
4. Bagi peneliti selanjutnya, dapat melanjutkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang belum diteliti dalam meningkatkan produktivitas didalam bekerja. Sehingga dapat diketahui hubungan mana yang paling berpengaruh dan menghasilkan penelitian yang lebih baik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an Dan Terjemahannya. 2006. Departemen Agama Republik Indonesia, Pustaka Agung Harapan
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan indikator)*. Riau : Zanafa Publishing.
- Christian, Richo Valentino dendeng. 2020. *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unilever TBK Di Manado*. Jurnal EMBA Vol.8 No.4 Oktober 2020 ISSN 2303-1174
- Enny, Mahmudah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : UBHARA Manajemen Press.
- Febriyanti, Bahira Mustika. 2013. *Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kinerja Karyawan Balai Permasalahakatan Kela I Jakarta Selatan (BAPAS) Di Jakartata Timur*. Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis(JPEB), Vol.1, No.2, 104-116
- Hasibuan, Melayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT. Grafindo Persada.
- Iskandar, Sentot Dan Gredi Granada Sembada. 2012. *Pengaruh Beban Kerja, Upah kerja Dan Kupuasaan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Bjb Cabang Padalarang*. Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Entrepreneurship Vol. 6, No. 1. ISSN 2443-0633
- Kasmadi. 2016. *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawalil Press.
- Koesomowidjojo, Suci R.Mar'ih. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- K. y. Adityanti, dkk. 2020. *Pengaruh Upah kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknik PT. Telkom Akses Singaraja*. jurnal manajemen dan bisnis, vol.2, no.2 ISSN: 2685-5526
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.

- Masram dan Muah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Munandar, A.S. 2017. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Marifa, Nurul dkk. 2018. *Pengaruh Pelatihan dan Upah kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Langgeng Makmur Bersama*. Jurnal Riset Manajemen, Vol 1, No 2
- Noor, Juliansyah. 2012. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Nurmansyah. 2018. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru : Unilak Press.
- Nurhaedah. 2018. *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Upah kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tanosa Kabupaten Pangkep*. Jurnal Ilmu Administrasi Vol.7 No.1 Juni 2018 ISSN 2581-2084
- Priyono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Reinhard, Fernando Tjiabrata, Dkk. 2017. *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sabar Ganda Manado*. Jurnal EMBA Vol.5 no.2 Juni 2017 (ISSN 2303-1174)
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi ke 6. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rizal, Nabawi. 2019. *Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang*. Magister Manajemen Vol 2, No 2 (2019) , E-ISSN 2632-2634
- Sedarmayanti. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT. Rafika Aditama.
- Siagian, Sondong. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono. 2014. *Metologi penelitian kuantitatif ,Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Sumber Daya Manusia.CAPS*. Yogyakarta Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, Vol.5 No.1, Mei 2014
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan*. CV Andi Offset: Yogyakarta.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Prenada Media.

Sutrisno, Niantoro. Evan Jaelani., Dan Rina Wijaya. 2020. *Pengaruh Upah kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kiyokuni High Precision Automative Indonesia*. JAB Vol.6, No.02 ISSN: 2502-3497

Toar, Agripa Sitepu. 2013. *Pengaruh Beban Kerja Dan Upah kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado*. Jurnal EMBA Vol.1, No.4, ISSN 2303-1174

Wilson Bangun. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Wirawan. 2013. *Kepemimpinan. Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Zulkifli. 2015. *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Jabal Ghafur*. Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis Vol.17, p-ISSN 1412-968X, e-ISSN



LEMBAR KUESIONER

Kepada:

Bapak/Ibu yang terhormat,

Asslamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh...

Dalam rangka melaksanakan penelitian untuk skripsi, saya mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau, mengambil judul penelitian **“Pengaruh Beban Kerja Dan Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samudera Putra Kencana Pekanbaru”**. Untuk mendapatkan data penelitian yang diperlukan, saya mohon partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan dijamin kerahasiaannya, atas bantuannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Ismawati

I. Identitas responden

- a. Nama : _____
- b. Umur : _____
- c. Jenis Kelamin : () Laki-laki () Perempuan
- d. Masa Kerja : () 1-3 Tahun () 7-9 Tahun
 () 4-6 Tahun () 10-12 Tahun
- e. Pendidikan Terakhir : () SD () D3
 () SMP () S-1
 () SMA () S-2

II. Petunjuk pengisian

Berilah tanda silang (X) pada salah satu kolom yang menunjukkan tingkat persetujuan anda pada pernyataan dan pertanyaan dengan kategori jawaban adalah sebagai berikut:

- 1. Sangat Setuju : SS =5
- 2. Setuju : S =4
- 3. Netral : N =3
- 4. Tidak Setuju : TS =2
- 5. Sangat Tidak Setuju : STS =1

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



PERNYATAAN TENTANG BEBAN KERJA (X₁)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
	SKALA	5	4	3	2	1
Target yang dicapai						
1	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi					
2	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan					
3	Pimpinan saya sering mengharuskan setiap pegawai memiliki target kerja baik di dalam maupun di luar kantor					
Kondisi pekerjaan						
1	Beban kerja saya sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya					
2	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan					
3	Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat					
Penggunaan waktu kerja						
1	Waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya sudah cukup					
2	Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sama setiap harinya					
3	Penyelesaian pekerjaan harus selesai tepat pada waktunya					
Standar Pekerjaan						
1	Beban kerja saya sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya					
2	Saya dapat meninggalkan kantor ketika waktu kerja telah selesai					
3	Saya dapat menikmati pekerjaan yang saya lakukan					

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

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

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



PERNYATAAN TENTANG UPAH KERJA (X₂)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
SKALA		5	4	3	2	1
Memadai/ memenuhi syarat (<i>Addequate</i>)						
1	Upah yang diberikan perusahaan sudah memenuhi syarat sesuai dengan UMR					
2	Perusahaan memberikan upah yang memadai sesuai dengan pekerjaan karyawan					
Keadilan/ kewajaran (<i>Equitable</i>)						
1	Perusahaan memberikan upah kerja setara dengan pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan					
2	Perusahaan memberikan keadilan dalam memberikan upah kerja kepada karyawan					
Seimbang (<i>Balance pay</i>)						
1	Upah yang diberikan perusahaan seimbang dengan pekerjaan karyawan					
2	Upah yang diberikan kepada karyawan bagian lapangan semua sama jumlahnya					
Biaya yang efektif (<i>Cost effective</i>)						
1	Perusahaan memberikan biaya yang efektif berupa upah kepada karyawan					
2	Biaya yang efektif diberikan kepada karyawan yang bekerja dengan maksimal					
Terjamin (<i>Secure</i>)						
1	Saya bekerja di perusahaan ini karena terjamin dari segi upahnya					
2	Upah kerja dan asuransi karyawan sudah dijamin perusahaan					
Perangsang kerja (<i>Incentive providing</i>)						

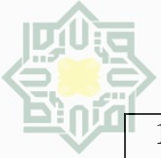
Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

© 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1	Upah kerja yang sesuai merupakan perangsang kerja bagi karyawan					
	2	Upah kerja yang diberikan kepada karyawan secara teratur dapat merangsang karyawan bekerja dengan maksimal				
Kepantasan/ dapat diterima (Acceptable)						
1	Karyawan dapat menerima upah kerja yang diberikan perusahaan karena sesuai dengan pekerjaan					
	2	Karyawan pantas mendapatkan upah kerja yang tinggi dari perusahaan karena pekerjaan yang susah				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



PERNYATAAN TENTANG KINERJA (Y)

No	Pernyataan	Skala				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
Kualitas						
1	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan					
2	Saya memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan					
Kuantitas						
1	Kuantitas kerja saya melebihi rata-rata karyawan lain					
2	Hasil dari pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan taerget awal					
Waktu						
1	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya melakukan dengan benar dan tepat waktu					
2	Saya memanfaatkan waktu luang di kantor untuk hal yang berguna bagi pekerjaan					
Penekanan Biaya						
1	Saya mampu menghemat biaya transportasi yang diberikan perusahaan ketika turun lapangan					
2	Saya dapat memanfaatkan dengan baik biaya yang diberikan kepada saya					
Pengawasan						
1	Kepercayaan yang diberikan pimpinan membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tanpa harus diawasi oleh pengawas lapangan					
Hubungan antar Karyawan						
1	Saya selalu berkomunikasi dengan pinpinan jika menemukan keganjalan atau masalah dalam pekerjaan					
2	Saya senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja					

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

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

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



TABULASI DATA PENELITIAN

TABULASI BEBAN KERJA (X1)

No	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.6	P.7	P.8	P.9	P.10	P.11	P.12	Jumlah
1	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	53
2	3	2	5	5	5	5	4	2	5	5	5	4	50
3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	54
4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	58
5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	50
6	5	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5	50
7	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	46
8	3	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	53
9	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	58
10	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	5	52
11	4	4	3	4	5	4	4	5	3	2	5	5	48
12	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	51
13	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	51
14	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	54
15	3	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	49
16	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	51
17	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	3	3	49
18	3	4	5	4	4	3	5	5	4	3	5	4	49
19	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	48
20	4	4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	5	51
21	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	49
22	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	54
23	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	52
24	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	47
25	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	58
26	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	52
27	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	5	4	51
28	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	46
29	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	50
30	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	51
31	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	55
32	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	56
33	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	55
34	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5	4	5	52
35	4	4	5	4	4	4	3	1	3	4	4	4	44
36	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	56
37	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	56

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

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



38	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
39	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	47
40	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	50
41	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	55
42	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	55
43	3	5	3	4	4	4	5	4	3	5	5	4	4	49
44	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	55
45	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	58

Undang-Undang

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim



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.



TABULASI UPAH KERJA (X2)

No	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.6	P.7	P.8	P.9	P.10	P.11	P.12	P.13	P.14	Jumlah
1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	68
2	3	3	3	4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	3	54
3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	50
4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	62
5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	55
6	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	67
7	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	67
8	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	3	5	5	64
9	2	2	2	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	52
10	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	66
11	3	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	61
12	2	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	2	3	54
13	2	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	61
14	4	4	5	4	5	5	4	3	5	5	5	4	3	4	60
15	3	3	5	5	4	4	5	5	4	4	3	5	4	5	59
16	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	63
17	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	57
18	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	65
19	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	64
20	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	2	5	64
21	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	2	4	3	62
22	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	58
23	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	65
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	67
25	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	2	3	52
26	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	62
27	5	2	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	58
28	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	65
29	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	62
30	5	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4	5	2	2	57
31	3	4	3	5	3	5	5	5	4	4	5	5	4	5	60
32	5	4	2	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	59
33	2	3	3	4	4	4	5	5	5	3	5	3	3	4	53
34	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	69
35	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	66
36	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	2	4	57
37	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	2	4	4	5	57
38	3	2	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	1	3	54

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

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

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

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



39	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	4	65
40	4	5	4	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	4	63
41	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	2	56
42	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	2	3	50
43	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	65
44	5	5	1	3	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	53
45	4	3	5	5	2	1	4	4	4	5	4	4	4	5	54

Hak Cipta Dinindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim



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.

TABULASI KINERJA KARYAWAN (Y)

No	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.6	P.7	P.8	P.9	P.10	P.11	P.12	Jumlah
1	4	5	3	3	4	5	5	3	2	3	3	4	44
2	4	3	3	5	4	4	3	4	3	3	2	4	42
3	2	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	46
4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3	5	4	47
5	4	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	4	54
6	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	5	54
7	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	56
8	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	54
9	4	2	4	3	4	4	2	5	3	4	3	4	42
10	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	54
11	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	54
12	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	51
13	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	53
14	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	51
15	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	55
16	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	53
17	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	53
18	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	56
19	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	54
20	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	52
21	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	53
22	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	52
23	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	56
24	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	56
25	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	45
26	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	5	51
27	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	52
28	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	56
29	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	51
30	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	51
31	3	4	5	3	4	4	5	5	4	5	4	4	50
32	4	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	5	47
33	4	4	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	46
34	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	55
35	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	56
36	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	49
37	4	4	4	3	5	5	2	5	4	4	5	4	49
38	2	2	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	44

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

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



39	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	54
40	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	54
41	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	49
42	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	46
43	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	53
44	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	47
45	3	4	3	4	5	5	4	4	3	5	3	3	46

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim



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.



REKAP JAWABAN RESPONDEN

VARIABEL X1 (BEBAN KERJA)

1. Hak cipta Dilindungi Undang-Undang

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	7	15,6	15,6	15,6
4,00	22	48,9	48,9	64,4
5,00	16	35,6	35,6	100,0
Total	45	100,0	100,0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	2,2	2,2	2,2
3,00	2	4,4	4,4	6,7
4,00	25	55,6	55,6	62,2
5,00	17	37,8	37,8	100,0
Total	45	100,0	100,0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	4	8,9	8,9	8,9
4,00	22	48,9	48,9	57,8
5,00	19	42,2	42,2	100,0
Total	45	100,0	100,0	

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

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

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	2	4,4	4,4	4,4
4,00	25	55,6	55,6	60,0
5,00	18	40,0	40,0	100,0
Total	45	100,0	100,0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	1	2,2	2,2	2,2
4,00	28	62,2	62,2	64,4
5,00	16	35,6	35,6	100,0
Total	45	100,0	100,0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	6	13,3	13,3	13,3
4,00	27	60,0	60,0	73,3
5,00	12	26,7	26,7	100,0
Total	45	100,0	100,0	

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	3	6,7	6,7	6,7
4,00	20	44,4	44,4	51,1
5,00	22	48,9	48,9	100,0
Total	45	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 mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	2,2	2,2	2,2
2,00	1	2,2	2,2	4,4
3,00	1	2,2	2,2	6,7
4,00	19	42,2	42,2	48,9
5,00	23	51,1	51,1	100,0
Total	45	100,0	100,0	

X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	4	8,9	8,9	8,9
4,00	18	40,0	40,0	48,9
5,00	23	51,1	51,1	100,0
Total	45	100,0	100,0	

X1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	2,2	2,2	2,2
3,00	2	4,4	4,4	6,7
4,00	21	46,7	46,7	53,3
5,00	21	46,7	46,7	100,0
Total	45	100,0	100,0	

X1.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	4	8,9	8,9	8,9
4,00	20	44,4	44,4	53,3
5,00	21	46,7	46,7	100,0
Total	45	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.



X1.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	4	8,9	8,9	8,9
4,00	23	51,1	51,1	60,0
5,00	18	40,0	40,0	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Beban_Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 44,00	1	2,2	2,2	2,2
46,00	2	4,4	4,4	6,7
47,00	2	4,4	4,4	11,1
48,00	2	4,4	4,4	15,6
49,00	5	11,1	11,1	26,7
50,00	5	11,1	11,1	37,8
51,00	6	13,3	13,3	51,1
52,00	4	8,9	8,9	60,0
53,00	2	4,4	4,4	64,4
54,00	3	6,7	6,7	71,1
55,00	5	11,1	11,1	82,2
56,00	3	6,7	6,7	88,9
58,00	4	8,9	8,9	97,8
59,00	1	2,2	2,2	100,0
Total	45	100,0	100,0	

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



VARIABEL X2 (UPAH KERJA)

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	4	8,9	8,9	8,9
3,00	9	20,0	20,0	28,9
4,00	13	28,9	28,9	57,8
5,00	19	42,2	42,2	100,0
Total	45	100,0	100,0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	4	8,9	8,9	8,9
3,00	6	13,3	13,3	22,2
4,00	17	37,8	37,8	60,0
5,00	18	40,0	40,0	100,0
Total	45	100,0	100,0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	2,2	2,2	2,2
2,00	2	4,4	4,4	6,7
3,00	6	13,3	13,3	20,0
4,00	15	33,3	33,3	53,3
5,00	21	46,7	46,7	100,0
Total	45	100,0	100,0	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	4	8,9	8,9	8,9
	4,00	17	37,8	37,8	46,7
	5,00	24	53,3	53,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	4,4	4,4	4,4
	3,00	2	4,4	4,4	8,9
	4,00	17	37,8	37,8	46,7
	5,00	24	53,3	53,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	2,2	2,2	2,2
	3,00	2	4,4	4,4	6,7
	4,00	21	46,7	46,7	53,3
	5,00	21	46,7	46,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	2,2	2,2	2,2
	4,00	16	35,6	35,6	37,8
	5,00	28	62,2	62,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

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



Hak Cipta Ilmiah Undang-Undang

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

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	1	2,2	2,2	2,2
4,00	25	55,6	55,6	57,8
5,00	19	42,2	42,2	100,0
Total	45	100,0	100,0	

X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	2	4,4	4,4	4,4
4,00	18	40,0	40,0	44,4
5,00	25	55,6	55,6	100,0
Total	45	100,0	100,0	

X2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	2	4,4	4,4	4,4
4,00	19	42,2	42,2	46,7
5,00	24	53,3	53,3	100,0
Total	45	100,0	100,0	

X2.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	2,2	2,2	2,2
3,00	5	11,1	11,1	13,3
4,00	13	28,9	28,9	42,2
5,00	26	57,8	57,8	100,0
Total	45	100,0	100,0	



Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

X2.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	2,2	2,2	2,2
3,00	8	17,8	17,8	20,0
4,00	20	44,4	44,4	64,4
5,00	16	35,6	35,6	100,0
Total	45	100,0	100,0	

X2.13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	2,2	2,2	2,2
2,00	7	15,6	15,6	17,8
3,00	3	6,7	6,7	24,4
4,00	20	44,4	44,4	68,9
5,00	14	31,1	31,1	100,0
Total	45	100,0	100,0	

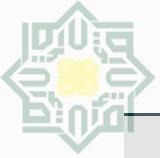
X2.14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	2	4,4	4,4	4,4
3,00	8	17,8	17,8	22,2
4,00	18	40,0	40,0	62,2
5,00	17	37,8	37,8	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Upah_Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 50,00	2	4,4	4,4	4,4
52,00	2	4,4	4,4	8,9
53,00	2	4,4	4,4	13,3
54,00	4	8,9	8,9	22,2

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

55,00	1	2,2	2,2	24,4
56,00	1	2,2	2,2	26,7
57,00	4	8,9	8,9	35,6
58,00	2	4,4	4,4	40,0
59,00	2	4,4	4,4	44,4
60,00	2	4,4	4,4	48,9
61,00	2	4,4	4,4	53,3
62,00	4	8,9	8,9	62,2
63,00	2	4,4	4,4	66,7
64,00	3	6,7	6,7	73,3
65,00	5	11,1	11,1	84,4
66,00	2	4,4	4,4	88,9
67,00	3	6,7	6,7	95,6
68,00	1	2,2	2,2	97,8
69,00	1	2,2	2,2	100,0
Total	45	100,0	100,0	

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

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

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

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



VARIABEL Y (KINERJA KARYAWAN)

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Y1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	2	4,4	4,4	4,4
3,00	4	8,9	8,9	13,3
4,00	23	51,1	51,1	64,4
5,00	16	35,6	35,6	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Y1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	2	4,4	4,4	4,4
3,00	2	4,4	4,4	8,9
4,00	23	51,1	51,1	60,0
5,00	18	40,0	40,0	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Y1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	7	15,6	15,6	15,6
4,00	27	60,0	60,0	75,6
5,00	11	24,4	24,4	100,0
Total	45	100,0	100,0	

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

Y1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	7	15,6	15,6	15,6
4,00	24	53,3	53,3	68,9
5,00	14	31,1	31,1	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Y1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	1	2,2	2,2	2,2
4,00	21	46,7	46,7	48,9
5,00	23	51,1	51,1	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Y1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	3	6,7	6,7	6,7
4,00	23	51,1	51,1	57,8
5,00	19	42,2	42,2	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Y1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	2	4,4	4,4	4,4
3,00	4	8,9	8,9	13,3
4,00	19	42,2	42,2	55,6
5,00	20	44,4	44,4	100,0
Total	45	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 mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Y1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	1	2,2	2,2	2,2
4,00	28	62,2	62,2	64,4
5,00	16	35,6	35,6	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Y1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	2,2	2,2	2,2
3,00	4	8,9	8,9	11,1
4,00	27	60,0	60,0	71,1
5,00	13	28,9	28,9	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Y1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	4	8,9	8,9	8,9
4,00	24	53,3	53,3	62,2
5,00	17	37,8	37,8	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Y1.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	2,2	2,2	2,2
3,00	7	15,6	15,6	17,8
4,00	23	51,1	51,1	68,9
5,00	14	31,1	31,1	100,0
Total	45	100,0	100,0	

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

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

Y1.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	4	8,9	8,9	8,9
4,00	25	55,6	55,6	64,4
5,00	16	35,6	35,6	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Kinerja_Karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 42,00	2	4,4	4,4	4,4
44,00	2	4,4	4,4	8,9
45,00	1	2,2	2,2	11,1
46,00	4	8,9	8,9	20,0
47,00	3	6,7	6,7	26,7
49,00	3	6,7	6,7	33,3
50,00	1	2,2	2,2	35,6
51,00	5	11,1	11,1	46,7
52,00	3	6,7	6,7	53,3
53,00	5	11,1	11,1	64,4
54,00	8	17,8	17,8	82,2
55,00	2	4,4	4,4	86,7
56,00	6	13,3	13,3	100,0
Total	45	100,0	100,0	

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

UJI VALIDITAS BEBAN KERJA (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	Beban_Kerja
X1.1	Pearson Correlation	1	,267	,256	,161	,063	,042	,063	,141	,209	,220	-,121	,217	,462**
	Sig. (2-tailed)		,076	,090	,291	,682	,785	,680	,354	,167	,146	,429	,152	,001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.2	Pearson Correlation	,267	1	-,018	,083	,044	,125	,028	,416**	-,130	,205	,110	,052	,412**
	Sig. (2-tailed)	,076		,907	,588	,775	,415	,854	,004	,394	,176	,470	,735	,005
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.3	Pearson Correlation	,256	-,018	1	,104	,000	,170	-,019	,014	,307*	,173	,237	,131	,418**
	Sig. (2-tailed)	,090	,907		,497	1,000	,263	,901	,926	,041	,255	,117	,391	,004
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.4	Pearson Correlation	,161	,083	,104	1	,280	,565**	,144	-,002	,015	,289	-,003	,379*	,502**
	Sig. (2-tailed)	,291	,588	,497		,063	,000	,345	,989	,923	,054	,986	,010	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.5	Pearson Correlation	,063	,044	,000	,280	1	,348*	,047	,070	,110	,085	,357*	,160	,416**
	Sig. (2-tailed)	,682	,775	1,000	,063		,019	,761	,650	,470	,579	,016	,293	,004
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.6	Pearson Correlation	,042	,125	,170	,565**	,348*	1	,261	,206	,137	,198	,209	,237	,600**
	Sig. (2-tailed)	,785	,415	,263	,000	,019		,083	,174	,371	,191	,169	,117	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.7	Pearson Correlation	,063	,028	-,019	,144	,047	,261	1	,343*	,222	,311*	,159	,236	,503**

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

b. Pengutipan tidak diperkenankan untuk kepentingan komersial atau keuntungan pribadi.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan artikel, dan publikasi.

1. Dilarang mengutip, menyalin, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip, menyalin, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip, menyalin, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip, menyalin, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip, menyalin, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip, menyalin, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip, menyalin, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip, menyalin, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip, menyalin, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip, menyalin, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip, menyalin, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip, menyalin, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip, menyalin, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip, menyalin, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip, menyalin, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip, menyalin, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip, menyalin, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip, menyalin, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip, menyalin, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip, menyalin, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip, menyalin, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip, menyalin, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip, menyalin, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip, menyalin, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip, menyalin, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip, menyalin, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip, menyalin, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UJI VALIDITAS UPAH KERJA (X2)

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	Upah_Kerja
X2.1 Pearson Correlation	1	,547**	,131	,107	,239	,097	-,093	,093	,154	,349*	,121	,224	,295*	,047	,550**
Sig. (2-tailed)		,000	,393	,483	,114	,527	,544	,544	,313	,019	,430	,140	,049	,759	,000
N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.2 Pearson Correlation	,547**	1	,226	,226	,350*	,142	-,062	,107	,120	,002	-,052	,227	,295*	,155	,556**
Sig. (2-tailed)	,000		,135	,135	,019	,353	,685	,486	,431	,991	,736	,133	,049	,310	,000
N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.3 Pearson Correlation	,131	,226	1	,436**	,320*	,154	-,077	,077	,193	,317*	,284	,086	-,041	,138	,501**
Sig. (2-tailed)	,393	,135		,003	,032	,312	,615	,615	,205	,034	,059	,573	,791	,368	,000
N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.4 Pearson Correlation	,107	,226	,436**	1	,221	,040	,128	,256	,221	,130	,024	,146	,209	,192	,483**
Sig. (2-tailed)	,483	,135	,003		,145	,796	,403	,090	,144	,394	,873	,338	,168	,207	,001
N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.5 Pearson Correlation	,239	,350*	,320*	,221	1	,550**	,119	,259	,386**	,257	,275	,207	,302*	,170	,695**
Sig. (2-tailed)	,114	,019	,032	,145		,000	,437	,086	,009	,088	,067	,172	,044	,265	,000
N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

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

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic Univ



<p>X2.6</p> <p>Dilarang mengemukakan dan memperbarik sebagian (a) pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.</p> <p>(b) Pengutipan ini harus mencantumkan sumber. (c) Pengutipan ini harus mencantumkan sumber. (d) Pengutipan ini harus mencantumkan sumber. (e) Pengutipan ini harus mencantumkan sumber. (f) Pengutipan ini harus mencantumkan sumber. (g) Pengutipan ini harus mencantumkan sumber. (h) Pengutipan ini harus mencantumkan sumber. (i) Pengutipan ini harus mencantumkan sumber. (j) Pengutipan ini harus mencantumkan sumber. (k) Pengutipan ini harus mencantumkan sumber. (l) Pengutipan ini harus mencantumkan sumber. (m) Pengutipan ini harus mencantumkan sumber. (n) Pengutipan ini harus mencantumkan sumber. (o) Pengutipan ini harus mencantumkan sumber. (p) Pengutipan ini harus mencantumkan sumber. (q) Pengutipan ini harus mencantumkan sumber. (r) Pengutipan ini harus mencantumkan sumber. (s) Pengutipan ini harus mencantumkan sumber. (t) Pengutipan ini harus mencantumkan sumber. (u) Pengutipan ini harus mencantumkan sumber. (v) Pengutipan ini harus mencantumkan sumber. (w) Pengutipan ini harus mencantumkan sumber. (x) Pengutipan ini harus mencantumkan sumber. (y) Pengutipan ini harus mencantumkan sumber. (z) Pengutipan ini harus mencantumkan sumber.</p>	Pearson	,097	,142	,154	,040	,550**	1	,076	,087	,291	,259	,422**	,145	-,077	,145	,474**		
	Correlation																	
	Sig. (2-tailed)	,527	,353	,312	,796	,000		,618	,569	,053	,086	,004	,343	,617	,344	,001		
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson	,154	,120	,193	,221	,386**	,291	,014	,057	1	,312*	,162	-,052	,073	,110	,416**		
	Correlation																	
	Sig. (2-tailed)	,313	,431	,205	,144	,009	,053	,926	,709		,037	,287	,733	,636	,472	,004		
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson	,093	,107	,077	,256	,259	,087	,328*	1	,057	-,129	,075	,247	,322*	,245	,416**		
	Correlation																	
	Sig. (2-tailed)	,544	,486	,615	,090	,086	,569	,028		,709	,399	,623	,103	,031	,104	,004		
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson	,154	,120	,193	,221	,386**	,291	,014	,057	1	,312*	,162	-,052	,073	,110	,416**		
	Correlation																	
	Sig. (2-tailed)	,313	,431	,205	,144	,009	,053	,926	,709		,037	,287	,733	,636	,472	,004		
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson	,349*	,002	,317*	,130	,257	,259	-,229	-,129	,312*	1	,183	,200	,138	,205	,446**		
	Correlation																	
Sig. (2-tailed)	,019	,991	,034	,394	,088	,086	,130	,399	,037		,229	,188	,366	,177	,002			
N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	
Pearson	,121	-,052	,284	,024	,275	,422**	-,022	,075	,162	,183	1	-,020	,014	,030	,369*			
Correlation																		
Sig. (2-tailed)	,430	,736	,059	,873	,067	,004	,888	,623	,287	,229		,898	,927	,845	,013			
N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	



X2.1	Pearson	,224	,227	,086	,146	,207	,145	,289	,247	-,052	,200	-,020	1	,205	,247	,469**
	Correlation															
	Sig. (2-tailed)	,140	,133	,573	,338	,172	,343	,054	,103	,733	,188	,898		,177	,102	,001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.2	Pearson	,295*	,295*	-,041	,209	,302*	-,077	,100	,322*	,073	,138	,014	,205	1	,449**	,541**
	Correlation															
	Sig. (2-tailed)	,049	,049	,791	,168	,044	,617	,515	,031	,636	,366	,927	,177		,002	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.3	Pearson	,047	,155	,138	,192	,170	,145	-,049	,245	,110	,205	,030	,247	,449**	1	,484**
	Correlation															
	Sig. (2-tailed)	,759	,310	,368	,207	,265	,344	,749	,104	,472	,177	,845	,102	,002		,001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Upah Kerja	Pearson	,550**	,556**	,501**	,483**	,695**	,474**	,416**	,416**	,416**	,446**	,369*	,469**	,541**	,484**	1
	Correlation															
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000	,001	,004	,004	,004	,002	,013	,001	,000	,001	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

ia seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tangg

State Islamic Univ



VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Kinerja_Kar yawan
Y1.1	Pearson Correlation	1	,579**	,198	,250	,005	,055	,248	-,093	,294	,219	,397**	,467**	,640**
	Sig. (2-tailed)		,000	,192	,097	,975	,717	,100	,542	,050	,148	,007	,001	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y1.2	Pearson Correlation	,579**	1	,092	,321*	,007	,235	,404**	-,174	,231	,268	,393**	,333*	,656**
	Sig. (2-tailed)	,000		,546	,032	,962	,120	,006	,253	,127	,076	,008	,025	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y1.3	Pearson Correlation	,198	,092	1	,020	-,128	-,143	,308*	,252	,447**	,507**	,219	,228	,494**
	Sig. (2-tailed)	,192	,546		,895	,402	,349	,040	,095	,002	,000	,148	,131	,001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y1.4	Pearson Correlation	,250	,321*	,020	1	,097	,084	,173	,173	,196	,269	,146	,281	,499**
	Sig. (2-tailed)	,097	,032	,895		,525	,584	,257	,257	,196	,074	,338	,062	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y1.5	Pearson Correlation	,579**	1	,092	,321*	,007	,235	,404**	-,174	,231	,268	,393**	,333*	,656**
	Sig. (2-tailed)	,000		,546	,032	,962	,120	,006	,253	,127	,076	,008	,025	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y1.6	Pearson Correlation	,250	,321*	,020	1	,097	,084	,173	,173	,196	,269	,146	,281	,499**
	Sig. (2-tailed)	,097	,032	,895		,525	,584	,257	,257	,196	,196	,338	,062	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y1.7	Pearson Correlation	,248	,404**	,308*	,173	,109	,034	1	-,108	,173	,338*	,327*	,082	,554**
	Sig. (2-tailed)	,100	,006	,040	,257	,475	,825		,482	,257	,023	,029	,593	,000

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Hassanudin

Copyright © 2019 UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau



UJI RELIABILITAS

VARIABEL BEBAN KERJA (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,674	12

VARIABEL UPAH KERJA (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,732	14

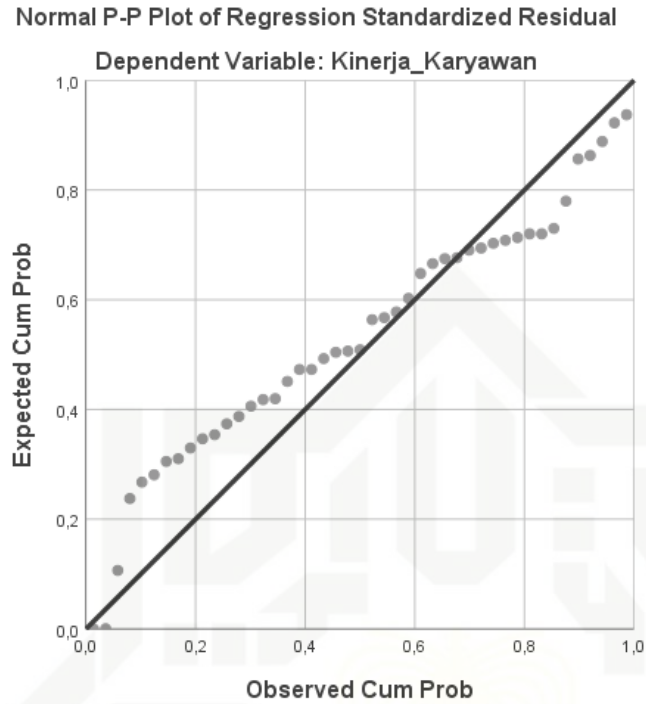
VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,738	12

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



UJI MULTIKOLINIERITAS

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta	t			
(Constant)	64,489	10,200		6,323	,000		
Beban_Kerja	-,600	,122	-,538	-4,930	,000	,642	1,557
Upah_Kerja	,294	,084	,381	3,488	,001	,642	1,557

a. Dependent Variable: 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UJI HETEROSKEDASTISITAS

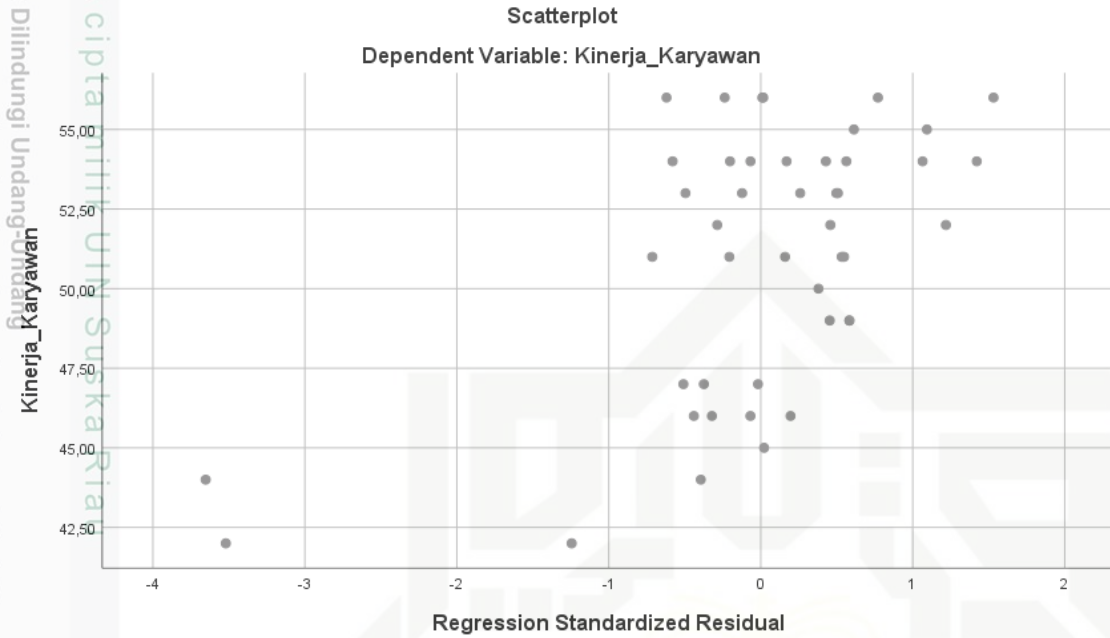
Hak cipta dilindungi Undang-Undang

Star Islamic University of Sultan Syarif Kasim

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

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

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



UJI AUTOKORELASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,824 ^a	,679	,664	2,36898	1,006

a. Predictors: (Constant), Upah_Kerja, Beban_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan



UJI ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	64,489	10,200			6,323	,000		
Beban_Kerja	-,600	,122	-,538		-4,930	,000	,642	1,557
Upah_Kerja	,294	,084	,381		3,488	,001	,642	1,557

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

UJI HIPOTESIS

UJI PARSIAL (UJI T)

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	64,489	10,200			6,323	,000		
Beban_Kerja	-,600	,122	-,538		-4,930	,000	,642	1,557
Upah_Kerja	,294	,084	,381		3,488	,001	,642	1,557

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

UJI SIMULTAN (UJI F)

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	498,204	2	249,102	44,387	,000 ^b
	Residual	235,707	42	5,612		
	Total	733,911	44			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Upah_Kerja, Beban_Kerja

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

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



UJI KOEFESIEN DETERMINASI (UJI R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,824 ^a	,679	,664	2,36898	1,006

a. Predictors: (Constant), Upah_Kerja, Beban_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Hak Cipta Ditugaskan kepada UIN Suska Riau

© Hak Cipta Ditugaskan kepada UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim



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.

DOKUMENTASI



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

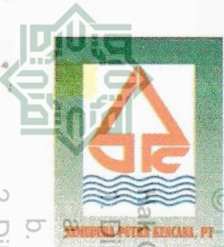
© Hak Milik Suska Riau

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



State Islamic University Sultan Syarif Kasim

GAMBAR 1 : PENYERAHAN KUISIONER PENELITIAN KEPADA KARYAWAN BAGIAN LAPANGAN PT. SAMUDERA PUTRA KENCANA



SAMUDERA PUTRA KENCANA, PT

GENERAL CONTRACTOR, TELECOMMUNICATION SERVICE
BUILDING CONSTRUCTION, MECHANICAL ELECTRICAL



SURAT KETERANGAN

Hal: **Surat Keterangan**

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial

Uin Suska Riau

Pekanbaru

Assalamu'alaikum. Wr. Wb.

Dengan ini menerangkan bahwa :

- Nama : Ismawati
- Nim : 11771200120
- Jurusan : Manajemen
- fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial

Bahwa mahasiswa tersebut telah menyelesaikan penelitian di PT. Samudera Putra Kencana Pekanbaru.

Demikianlah surat keterangan ini disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Hormat kami,


SAMUDERA PUTRA KENCANA. PT
JULMI ASHARI
DIREKTUR

Jl. Kamboja Kel. Delima Kec. Tampan
 Pekanbaru – Riau
 H 0813 1017 1835

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

Larangan mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

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

Hak cipta dilindungi Undang-Undang

State Islamic University - Pekanbaru
 Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang



RIWAYAT HIDUP PENULIS

Ismawati adalah nama penulis skripsi ini. Lahir di Desa Parit Baru pada tanggal 02 Juni 1998. Penulis merupakan anak kedua dari tiga bersaudara dari pasangan Muhammad Isa (Al-marhum) dan Harnis. Penulis pertama kali masuk pendidikan di SD Negeri 027 Parit Baru pada tahun 2005.

Dan tamat pada tahun 2011. Penulis melanjutkan pendidikan di MTS di Pondok Pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar dan tamat pada tahun 2014. Penulis melanjutkan pendidikan ke SMA di Pondok Pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar dan tamat pada tahun 2017 dan pada tahun yang sama penulis melanjutkan kuliah di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Dalam masa perkuliahan penulis telah melaksanakan kegiatan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di PT. PLN Rayon Panam, Pekanbaru, Provinsi Riau dan melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa padang Luas pada bulan Juli - Agustus 2020. Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar – besarnya atas terselesainya skripsi yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Dan Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Lapangan Pada PT. Samudera Putra Kencana Pekanbaru ”. Dimana pada tanggal 20 Desember 2022 penulis mengikuti Ujian Munaqasah di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan dinyatakan **LULUS** dan memperoleh gelar 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.