



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. PADASA ENAM UTAMA
KEBUN KOTO KAMPAR RIAU**

SKRIPSI



UIN SUSKA RIAU

OLEH

MAISYARO KHOLIDA

NIM. 11970123699

UIN SUSKA RIAU

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

2023

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. PADASA ENAM UTAMA
KEBUN KOTO KAMPAR RIAU**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



OLEH

MAISYARO KHOLIDA

NIM. 11970123699

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2023**

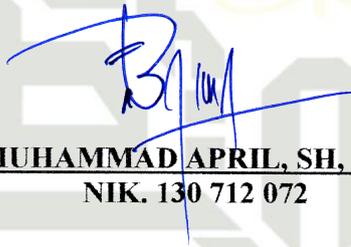
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : MAISYARO KHOLIDA
NIM : 11970123699
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : VIII (DELAPAN)
JUDUL : PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
PADASA ENAM UTAMA KEBUN KOTO KAMPAR
RIAU

DISETUJUI OLEH :
PEMBIMBING



Dr. MUHAMMAD APRIL, SH, M.HUM
NIK. 130 712 072

MENGETAHUI,

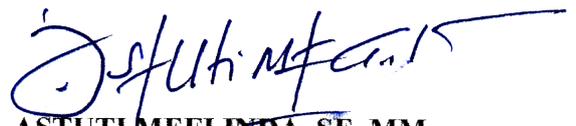


DEKAN

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

UIN SUSKA RIAU

KETUA PROGRAM STUDI
S1 MANAJEMEN



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

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Maisyaro Kholida
NIM : 11970123699
Jurusan : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Padasa Enam Utama Kebun Koto Kampar Riau
Tanggal Ujian : 26 Juni 2023

Tim Penguji

Ketua
Dr. Mulia Sosiady, SE,MM,Ak

Sekretaris
Sulhaida, SE, MM

Penguji 1
Rien Violinda Anggriani, SE, M.Si

Penguji 2
Andrianto Ustha, ST, MM

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



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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : MAISYARO KHOLIDA
 NIM : 11970123699
 Tempat/Tgl. Lahir : BANDUR PICAK / 12 FEBRUARI 2001
 Fakultas/Pascasarjana : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 Prodi : SI MANAJEMEN

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

PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
 KINERJA KARYAWAN PT PADASA ENAM UTAMA KEBUN
 KOTO KAMPAR RIAU

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

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

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

Pekanbaru, 15 Juni 2023



mbuat pernyataan

MAISYARO KHOLIDA
 NIM : 11970123699

* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. PADASA ENAM UTAMA
KEBUN KOTO KAMPAR RIAU**

Oleh:

MAISYARO KHOLIDA
NIM. 11970123699

Kinerja Karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Padasa Enam Utama Kebun Koto Kampar Riau. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Padasa Enam Utama Kebun Koto Kampar Riau, baik secara parsial maupun secara simultan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pimpinan dan karyawan PT. Padasa Enam Utama Kebun Koto Kampar Riau sebanyak 151 orang karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah 110 orang dengan menggunakan Metode Random Sampling. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis data kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja, Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan. Hasil Koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan bahwa besarnya pengaruh dari kedua variabel terikatnya sebesar 59,4%. Sedangkan sisanya sebesar 40,6% merupakan variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Beban Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORKLOAD AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PADASA ENAM UTAMA

KEBUN KOTO KAMPAR RIAU

Oleh:

MAISYARO KHOLIDA
NIM. 11970123699

Employee performance is the result achieved by a person in carrying out the tasks assigned to him according to predetermined criteria. This research was conducted at PT. Padasa Enam Utama Kebun Koto Kampar Riau. The purpose of this study was to determine the effect of workload and work motivation on employee performance at PT. Padasa Enam Utama Kebun Koto Kampar Riau, either partially or simultaneously. The population in this study are the leaders and employees of PT. Padasa Enam Utama Kebun Koto Kampar Riau, there are 151 employees. The sample in this study were 110 people using the Random Sampling Method. The data used are primary data and secondary data. Quantitative data analysis methods. The results of the study show that workload and work motivation affect employee performance both partially and simultaneously. The results of the Coefficient of Determination (R^2) show that the influence of the two dependent variables is 59.4%. While the remaining 40.6% is another variable not examined in this study.

Keywords: Workload, Work Motivation, Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillah bersyukur kepada ALLAH SWT yang telah melimpahkan rahmat yang tiada hentinya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PADASA ENAM UTAMA KEBUN KOTO KAMPAR RIAU”** yang disusun sebagai syarat akademis dalam memperoleh gelar Sarjana Strata-1 program studi S1 Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Univrsitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Shalawat beriringkan salam senantiasa penulis ucapkan kepada baginda Rasul Muhammad SAW suri tauladannya ummat islam yang telah sukses menyebarkan dakwah dengan berlandaskan al-Qur’an dan as-Sunnah. Semoga kita senantiasa istiqamah dan berpegang teguh padanya hingga akhir hayat, serta dengannya menjadi orang-orang yang selalu mencintai beliau. Dalam upaya penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, semangat, bimbingan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada kedua orang tua tercinta, Ayahanda Suhailis dan Ibunda Hasnah serta keluarga tercinta yang telah mendoakan, motivasi dan memberikan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan 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.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Pada kesempatan ini penulis juga ingin menyampaikan ucapan terimakasih

kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M. Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Mahmuzar, M.Hum selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Dr. Hj. Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Prodi dan Bapak Fakhrurozi, SE, MM selaku Sekretaris Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Bapak DR. Muhammad April, S.H. M.Hum selaku Dosen Pembimbing Proposal sekaligus Pembimbing Skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu untuk berdiskusi, memberikan arahan serta saran-saran kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
8. Bapak Riki Hanri Malau, S.E., M.M. selaku Penasehat Akademik (PA) yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

9. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa perkuliahan.
10. Civitas Akademika Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang selalu melayani dan memberikan bantuan kepada penulis dalam segala urusan surat-menyurat.
11. PT. Padasa Enam Utama Kebun Koto Kampar Riau yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
12. Bunda Wahyulian, Paman Anggum Fati Mandala dan Adik Muhammad Alfathir Mandala yang telah banyak memberikan perhatian, dukungan, semangat serta do'a yang tidak henti-hentinya demi kelancaran dan kesuksesan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
13. Saudara-saudaraku Lili Permata Ananda dan Alfajri yang selalu membantu dalam segala hal untuk menyelesaikan skripsi ini.
14. Sepupu-sepupuku Suci Nur Aida, Nida Khoiria, dan Auvi Madiha yang memberikan semangat serta dukungan selama perkuliahan hingga selesainya penulisan skripsi ini.
15. Seluruh teman-teman Manajemen C angkatan 2019 Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang senantiasa memberikan semangat selama perkuliahan hingga selesainya penulisan skripsi ini.
16. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan Do'a, bantuan dan dukungan demi terselesainya skripsi ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki penulis.

Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran, masukan dan kritikan yang membangun dari berbagai pihak.

Wassalamuallaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Pekanbaru 1 juni 2023

Penulis

Maisyaro Kholida
NIM. 11970123699

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Sistematika Penulisan	7
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
1.1.1 Defenisi Manajemen Sumber Daya Manusia	9
1.1.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
1.1.3 Indikator Sumber Daya Manusia	12
2.2 Definisi Kinerja	13
2.2.1 Pengertian Kinerja	13
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	14
2.2.3 Indikator Kinerja	16
2.3 Beban Kerja	17
2.3.1 Pengetrtian Beban Kerja	17
2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja	18
2.3.3 Indikator Beban Kerja	19
2.3.4 Dimensi Ukuran Beban Kerja	19

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 Motivasi Kerja	20
2.4.1 Definisi Motivasi Kerja	20
2.4.2 Tujuan Motivasi	21
2.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	21
2.4.4 Indikator Motivasi	22
2.5 Pandangan Islam Tentang Kinerja Karyawan	24
2.5.1 Pandangan Islam Tentang Islam Tentang Kinerja Karyawan	24
2.5.2 Pandngan Islam Tentang Beban Kerja	24
2.5.3 Motivasi Kerja Dalam Pandangan Islam	26
2.6 Penelitian Terdahulu	27
2.7 Variabel Penelitian	30
2.8 Hipotesis Penelitian	31
2.9 Kerangka Pemikiran.....	31
2.10 Definisi Konsep Operasional Variabel	33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	35
3.1 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian	35
3.2 Jenis dan Sumber Data	35
3.2.1 Data Primer	35
3.2.2 Data Sekunder	35
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.3.1 Kuesioner (angket)	36
3.3.2 Wawancara	36
3.4 Populasi dan Sampel	36
3.4.1 Populasi	36
3.4.2 Sampel	37
3.5 Analisis Data	38
3.5.1 Uji Kualitas Data	38
3.6 Uji Asumsi Klasik	39
3.6.1 Uji Normalitas	39
3.6.2 Uji Multikolinieritas	39

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

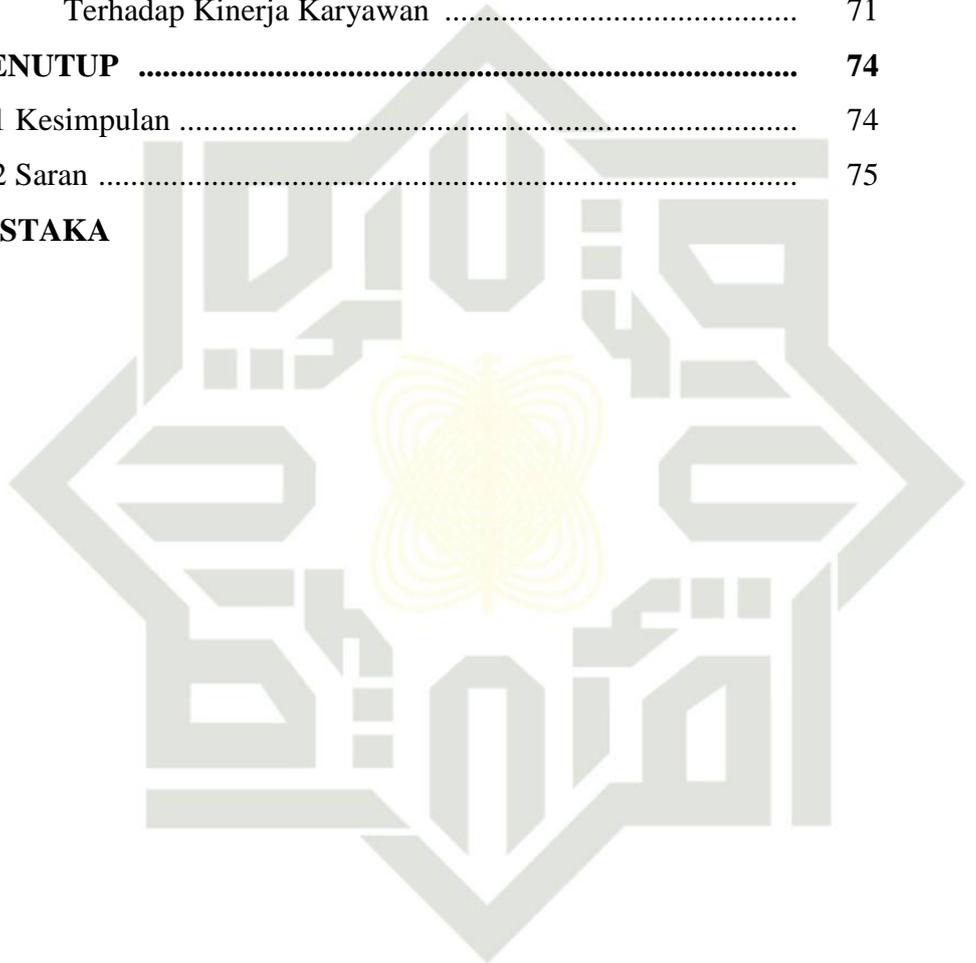
3.6.3	Uji Heteroskedastisitas	40
3.6.4	Uji Auto Korelasi	41
3.6.5	Uji Regresi Linear Berganda	41
3.7	Uji Hipotesis	42
3.7.1	Uji Signifikan secara Parsial (Uji t)	42
3.7.2	Uji Simultan (F)	42
3.8	Koefisien Determinasi (R^2)	43
BAB IV	GAMBAR UMUM OBJEK PENELITIAN	45
4.1	Sejarah Singkat Perusahaan	45
4.2	Visi Dan Misi Perusahaan	46
4.3	Struktur Organisasi	47
4.4	Aktivitas Perusahaan	48
BAB V	HASIL DAN PEMBAHASAN	51
5.1	Hasil Penelitian	51
5.1.1	Karakteristik Responden	51
5.2	Deskripsi Variabel Penelitian	52
5.1.2	Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	52
5.1.3	Analisis Deskripsi Variabel Beban Kerja	53
5.1.4	Analisis Deskripsi Variabel Motivasi Kerja	55
5.2	Uji Kualitas Data	56
5.2.1	Uji Validitas	56
5.2.2	Uji Reliabilitas	58
5.3	Uji Asumsi Klasik	59
5.3.1	Uji Normalitas	59
5.3.2	Uji Multikolinieritas	61
5.3.3	Uji Heterokedastisitas	62
5.3.4	Uji Autokorelasi	63
5.4	Regresi Linier Berganda	64
5.5	Uji Hipotesis	66
5.5.1	Uji Parsial (Uji T)	66
5.5.2	Uji Simultan (Uji F)	67

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5.5.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	69
5.6 Pembahasan	69
5.6.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	69
5.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan	70
5.7.3 Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Dan Terhadap Kinerja Karyawan	71
BAB VI PENUTUP	74
6.1 Kesimpulan	74
6.2 Saran	75

DAFTAR PUSTAKA



UIN SUSKA RIAU

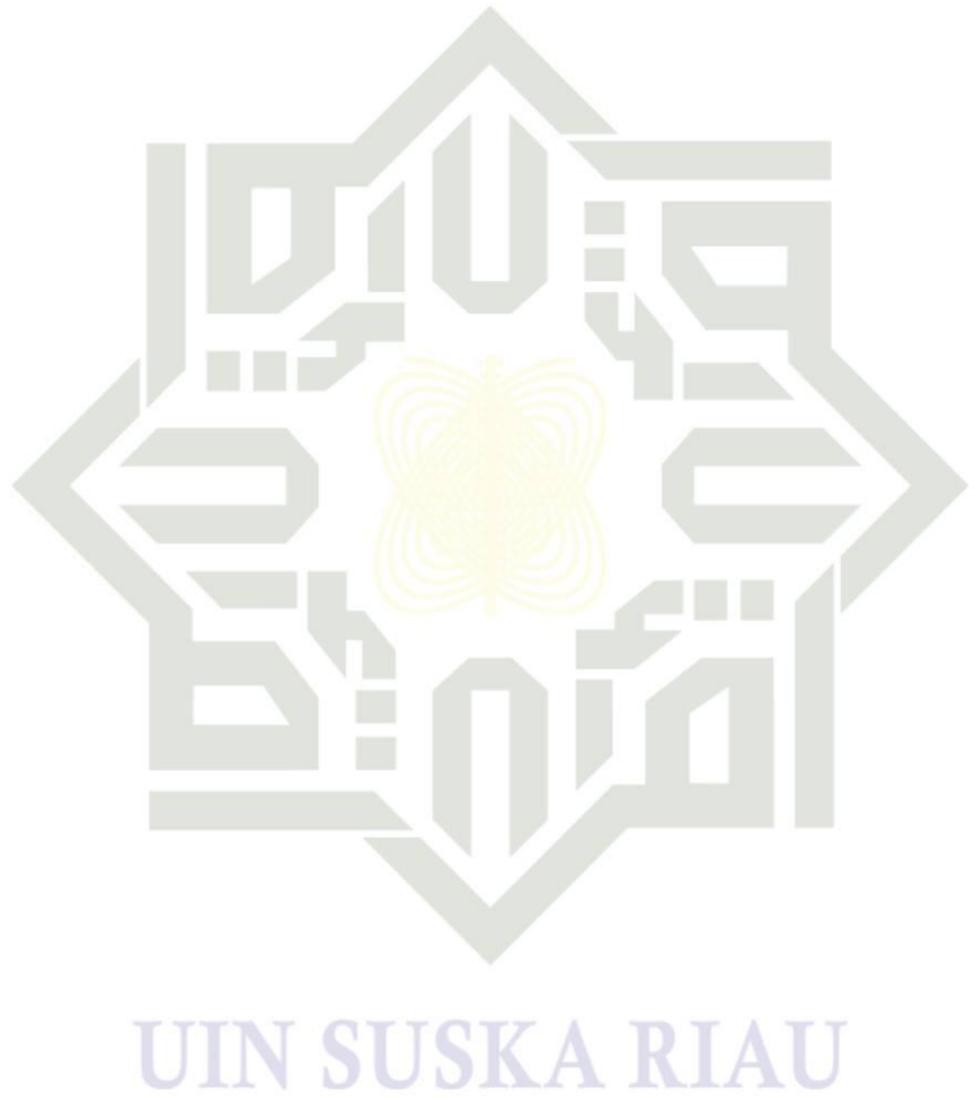
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Rekapitulasi Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan PT. Padasa Enam Utama Kebun Koto Kampar Riau	2
Tabel 1.2	Beban Kerja Karyawan PT. Padasa Enam Utama Kebun Koto Kampar Riau	3
Tabel 1.3	Data Shift Kerja pada PT. Padasa Enam Utama Kebun Koto Kampar	4
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	28
Tabel 2.2	Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian	33
Tabel 5.1 :	Responden Berdasarkan Umur	51
Tabel 5.2 :	Responden Berdasarkan Lama Bekerja	51
Tabel 5.3 :	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan	53
Tabel 5.4 :	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Beban Kerja	54
Tabel 5.5 :	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja	55
Tabel 5.6 :	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	56
Tabel 5.7 :	Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X1)	57
Tabel 5.8 :	Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)	57
Tabel 5.9 :	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)	58
Tabel 5.10 :	Hasil Uji Reliabilitas Beban Kerja (X1)	59
Tabel 5.11 :	Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X2)	59
Tabel 5.12 :	Hasil Uji Normalitas	61
Tabel 5.13 :	Hasil Uji Multikolinieritas	62
Tabel 5.14 :	Hasil uji Heteroskedastisitas	62
Tabel 5.15 :	Hasil Uji Autokorelasi	63
Tabel 5.16 :	Hasil Regresi Linier Berganda	64
Tabel 5.17 :	Hasil Uji Parsial (Uji T)	67
Tabel 5.18 :	Hasil Uji Simultan (Uji F)	68

Tabel 5.19 : Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

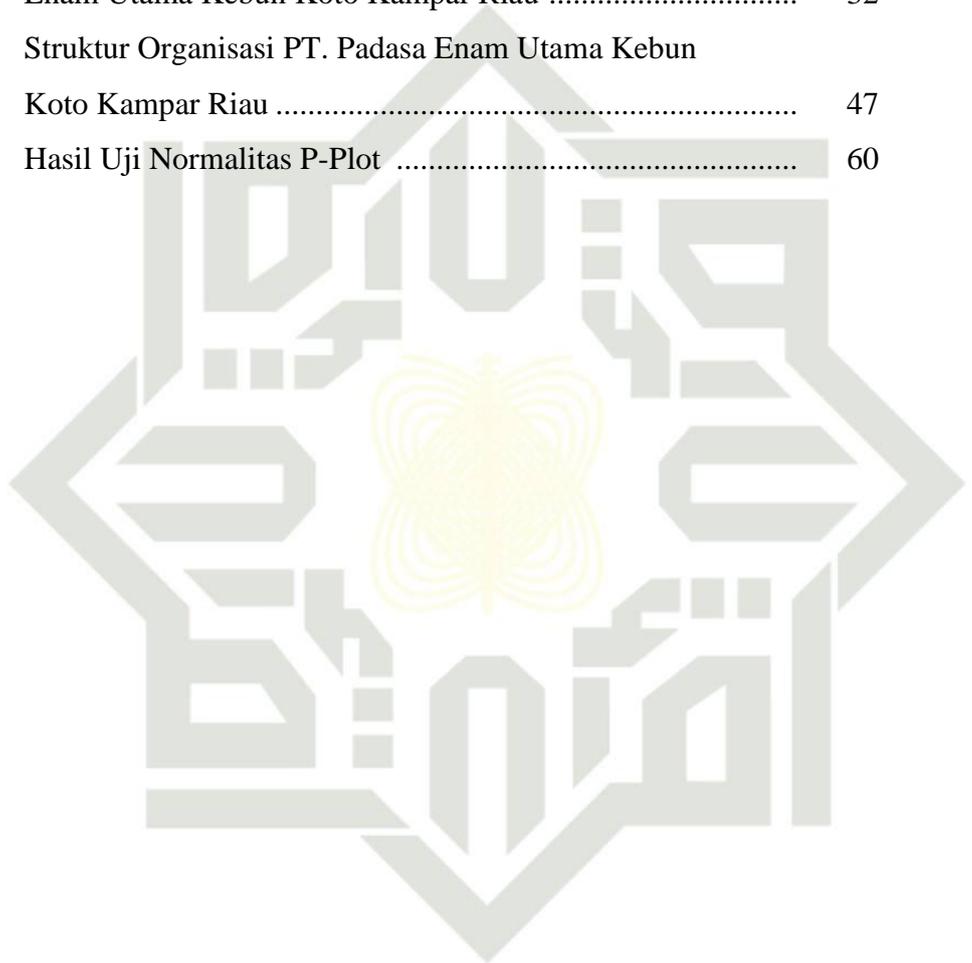


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.4	Kerangka Pemikiran Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Padasa Enam Utama Kebun Koto Kampar Riau	32
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT. Padasa Enam Utama Kebun Koto Kampar Riau	47
Gambar 5.1 :	Hasil Uji Normalitas P-Plot	60



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.

Jumlah karyawan PT. Padasa Utama Kebun Koto Kampar (Kokar) Kabupaten Kampar Provinsi Riau saat ini sebanyak 151 Orang.

Untuk mengetahui hasil kerja karyawan pada suatu perusahaan dapat dilihat dari tingkat pencapaian perusahaan pada PT. Padasa Enam Utama Kebun Koto Kampar dalam 5 tahun terakhir, dapat dilihat pada tabel berikut:

Table 1.1 Rekapitulasi Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan PT. Padasa Enam Utama Kebun Koto Kampar Riau

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Penilaian Kinerja					
		Baik 21-30	persentase	Sedang 11-20	persentase	Kurang 1-10	persentase
2017	164	87	53%	40	24,4%	37	22,6%
2018	164	90	54,9%	42	25,6%	32	19,5%
2019	157	83	52,9%	38	24,2%	36	22,9%
2020	159	80	50,3%	41	25,%	38	23,9%
2021	151	79	52,3%	40	26,5%	32	21,2%

Sumber: PT. Padasa Enam Utama Kebun Koto Kampar 2022

Dari tabel 1.1 dapat diketahui bahwa PT. Padasa Enam Utama Kebun Koto Kampar Riau memiliki beberapa kriteria penilaian yaitu nilai 21-30 masuk dalam kategori baik, nilai 11-20 masuk kriteria sedang, dan nilai 1-10 masuk dalam kriteria kurang. Secara keseluruhan semua karyawan silih berganti bekerja pada tahun 2017-2021 diatas termasuk dalam beberapa kriteria yaitu baik, sedang dan kurang, penilaian ini berdasarkan beberapa aspek seperti kedisiplinan, kompetensi, dan kerjasama.

Terlihat persentase kinerja karyawan PT. Padasa Enam Utama Kebun Koto Kampar Riau masih memiliki kinerja yang kurang. Tahun 2017 penilaian kinerja yang kurang sebesar 22,6% kemudian mengalami penurunan pada tahun 2018 menjadi 19,5%. Tahun 2019 mengalami penurunan kinerja sebesar 22,9% dan

meningkat pada tahun 2020 sebesar 23,9%. Hal ini disebabkan pekerjaan yang dilakukan oleh beberapa karyawan tidak selesai tepat waktu dan masih terdapat karyawan yang suka keluar masuk pada jam kerja sehingga menghambat pekerjaan lain. Kemudian hal ini bisa mengakibatkan perusahaan menjadi rugi dan penurunan kuantitas dari sisi jumlah yang dihasilkan. Akibat adanya penurunan kinerja karyawan ini dapat dikaitkan dengan beban kerja dan motivasi kerja karyawan.

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

Tabel 1.2 Beban Kerja Karyawan PT. Padasa Enam Utama Kebun Koto Kampar Riau

No	Jabatan	Tugas	Permasalahan
1	Administrasi	Membuat laporan manajemen	1. Kurangnya fasilitas pendukung yang disediakan
2	Maintenance	Memeriksa mesin-mesin produksi	1. Kurangnya tenaga ahli
3	Bagian Produksi	Melaksanakan kegiatan pengolahan	1. Peralatan yang kurang lengkap 2. Adanya mesin yang rusak

Sumber: PT. Padasa Enam Utama Kebun Koto Kampar Riau 2021

Table diatas menjelaskan mengenai beban kerja yang sering terjadi pada perusahaan, seperti pada bagian Adminitrasi terdapat permasalahan kurangnya fasilitas pendukung yang disediakan, ahli, pada bagian produksi terdapat

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

permasalahan peralatan yang kurang lengkap dan adanya mesin yang rusak. Sehingga permasalahan tersebut semakin lama yang pada akhirnya menjadi beban bagi karyawan dalam bekerja.

Beban kerja menunjukkan rata-rata kegiatan dari suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental, apabila beban kerja yang ditanggung seseorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut akan merasa sakit karena suatu pekerjaan.

Table 1.3 Data Shift Kerja pada PT. Padasa Enam Utama Kebun Koto Kampar

No	Tahun	Jumlah Karyawan		Jam Kerja Perhari	
		Shift 1	Shift 2	Shift 1	Shift 2
1	2017	36 karyawan	33 karyawan	07.00-17.00 WIB	17.00-07.00 WIB
2	2018	37 karyawan	34 karyawan	07.00-17.00 WIB	17.00-07.00 WIB
3	2019	36 karyawan	33 karyawan	07.00-17.00 WIB	17.00-07.00 WIB
4	2020	36 karyawan	32 karyawan	07.00-17.00 WIB	17.00-07.00 WIB
5	2021	37 karyawan	34 karyawan	07.00-17.00 WIB	17.00-07.00 WIB

Sumber: PT. Padasa Enam Utama Kebun Koto Kampar 2022

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 (Pasal 77 Ayat 1) Tentang Ketenagakerjaan dalam Undang-undang tersebut, ada 2 (dua) skema jam kerja yang berlaku di perusahaan yang ada di Indonesia, yakni :

1. 7 jam kerja dalam sehari atau 40 jam dalam seminggu yang berlaku untuk 6 hari kerja dengan ketentuan libur 1 hari.
2. 8 jam kerja dalam sehari atau 40 jam dalam satu minggu yang berlaku untuk 5 hari kerja dengan ketentuan libur 2 hari.

Pada tabel 1.3 terlihat menunjukkan adanya kelebihan jam kerja karyawan yang artinya melebihi batas normal jam kerja yang telah ditetapkan. Apabila

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

pekerjaan yang dilakukan terus menerus dengan durasi yang terlalu lama akan membuat karyawan merasa terbebani, karyawan merasa lelah karena pekerjaan yang dilakukan setiap hari.

Menurut **Hasibuan (2018)** menjelaskan bahwa motivasi kerja dalam manajemen pada umumnya hanya ditujukan pada Sumber Daya Manusia (SDM) dan secara khusus pada karyawan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi karyawan, agar dapat bekerja secara produktif, dan berhasil mencapai atau mewujudkan tujuan yang ditetapkan. Motivasi dapat mempengaruhi prestasi seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu, apabila para karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi, mereka akan terdorong dan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Pada variabel motivasi kerja terdapat permasalahan mengenai motivasi yang berkaitan erat dengan kinerja karyawan. Dimana terdapat kurangnya motivasi karyawan yang diberikan oleh pemimpin perusahaan kepada karyawannya. Karyawan cenderung kurang menerima motivasi dari pemimpin dan karyawan tidak terlalu termotivasi dalam bekerja karena jadwal yang padat dan juga sistem penugasan yang dapat membebani karyawan tersebut. Contohnya saja ketika ada suatu pekerjaan yang harus dilakukan, karyawan yang berada di pada PT. Padasa Enam Utama Kebun Koto Kampar tidak terlalu sigap dalam melakukan hal tersebut, karyawan banyak yang menunggu suatu perintah untuk memulai melakukan pekerjaannya. Kurangnya motivasi karyawan akan berdampak buruk bagi PT. Padasa Enam Utama Kebun Koto Kampar.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Padasa Enam Utama Kebun Koto Kampar”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Padasa Enam Utama Kebun Koto Kampar Riau?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Padasa Enam Utama Kebun Koto Kampar Riau?
3. Apakah Beban Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Padasa Enam Utama Kebun Koto Kampar Riau?

1.3 Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan masalah yang disebutkan diatas, maka tujuan dari proposal ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Padasa Enam Utama Kebun Koto Kampar Riau.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Padasa Enam Utama Kebun Koto Kampar 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. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Padasa Enam Utama Kebun Koto Kampar Riau.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang akan dilaksanakan ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang positif bagi :

1. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan dibidang manajemen, khususnya terhadap masalah beban kerja, motivasi kerja dan Kinerja.

2. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini ddiharapkan dapat memberikan masukan bagi pimpinan dalam mengamati beban kerja dan motivasi kerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kebun Koto Kampar Riau dalam meningkatkan Kinerja Karyawannya.

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak yang ingin meneliti pada perusahaan yang sama pada masa yang akan datang.

1.5 Sistematika Penulisan

Agar penulisan dalam penelitian ini lebih sistematis dan terarah maka disusun sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I: PENDAHULUAN

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Pada bab ini penulis memberikan gambaran tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penulisan dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini berisikan landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi mengenai variabel penelitian dan defenisi operasional penentuan dan sampel, jenis dan sumber data, serta metode pengumpulan data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Dalam bab ini akan menjelaskan tentang gambaran umum perusahaan yang berisi tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktifitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis akan menguraikan tentang pembahasan dari penelitian ini.

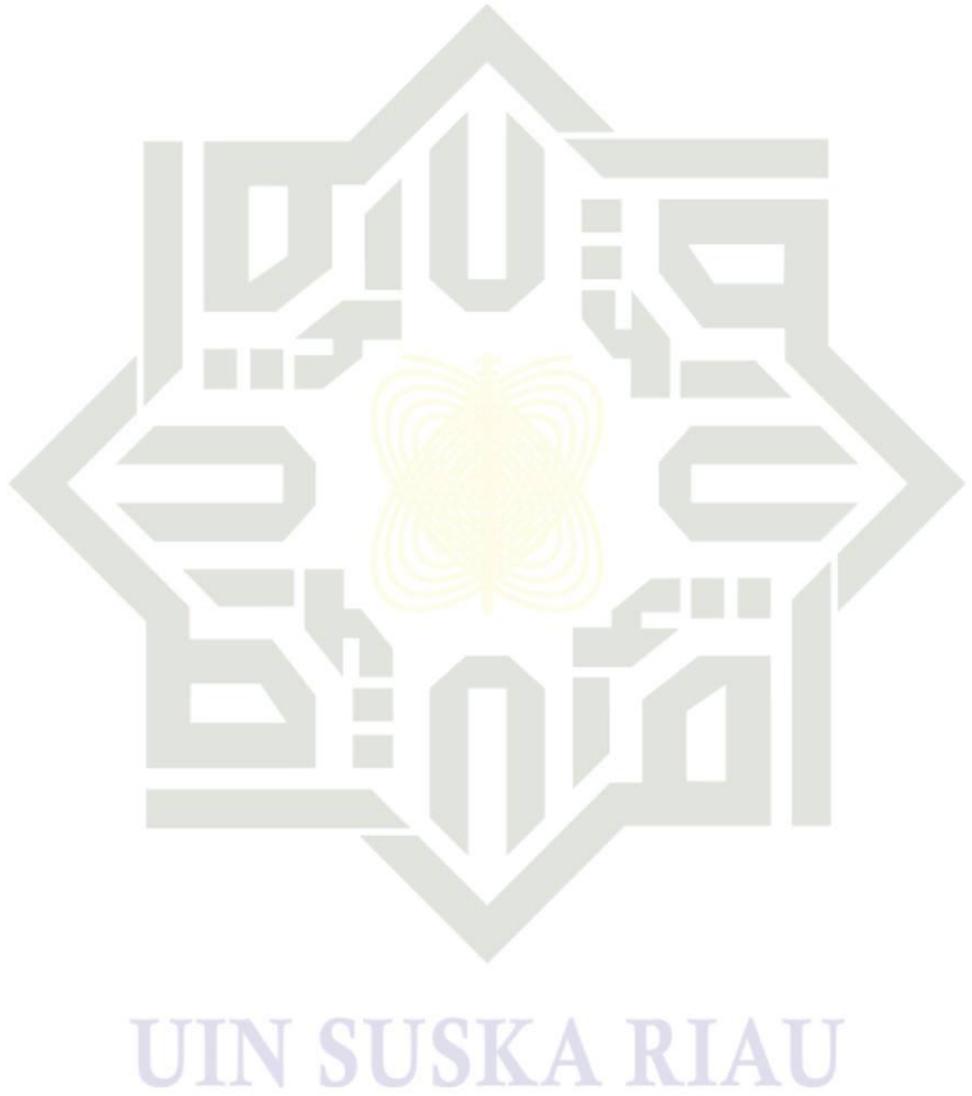
UIN SUSKA RIAU

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

Pada bab ini merupakan bab penutup yang berisikan kesimpulan dari hasil analisis dan saran yang diajukan sehubungan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Marwansyah (2014)** berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia dapat hidup sebagai Pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, Yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, Rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumberdaya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Selain itu menurut **Sutrisno (2016)**, manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah: "kegiatan perencanaan, peengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sdm untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi."

Menurut **Hasibuan (2018)** Manajemen sumber daya manusia adalah "ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif Dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat."

Sedangkan menurut **Kasmir and SE (2016)**, menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah: "Proses pengolahan manusia, melalui perencanaan, Rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan stakeholder."

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Menurut **Bintoro and Daryanto (2017)**, menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu tahu cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan Sumber daya (tenaga kerja) Yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal."

2.1.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut **Hasibuan (2014)** adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan (*Plananning*), Merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi Pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, Pengintegrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
2. Pengorganisasian (*Organizing*), Kegiatan untuk mengorganisasi semoga rawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi dan koordinasi dalam Bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.
3. Pengarahan (*directing*), Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian (*controlling*), Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan kegiatan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, Perilaku, kerjasama, pelaksanaan bekerja dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.
5. Pengadaan (*Procurement*), Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. pengadaan yang baik akan membantu mewujudkan tujuan perusahaan.
6. Pengembangan (*development*), Proses peningkatan keterampilan teknis, teori this, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
7. Kompensasi (*compensation*) Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer nya serta ber pedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

8. Pengintegrasian (*integration*), Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang sudah si dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan (*maintenance*), Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta ber pedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan, Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan negara tanpa disiplin yang baik sulit terwujud nya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian (*separation*), Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginannya karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.1.3 Indikator Sumber Daya Manusia

Indikator dari manajemen sumber daya manusia Menurut (Afandi 2018)

adalah sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Tugas kerja, yaitu rincian kegiatan yang harus dijalankan oleh karyawan.
2. Kualitas kerja, yaitu hasil kerja yang terstandar dan sesuai dengan apa yang diinginkan.
3. Kuantitas, yaitu jumlah hasil dari produksi kerja karyawan.
4. Ketepatan waktu, yaitu hasil produksi kerja karyawan.
5. Efektifitas biaya, yaitu menggunakan biaya yang tepat dan efisien.

2.2 Definisi Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Menurut **(Gibson 2016)** mengatakan bahwa kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi karakteristik individual, motivasi individual, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu.

Sedangkan menurut **(Kasmir and SE 2016)** kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam periode tertentu. Artinya dalam kinerja mengandung standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga bagi karyawan yang telah mencapai standar kerjanya dapat dikategorikan bekerja dengan baik dan begitu juga sebaliknya.

Menurut **(Simanjuntak 2015)** “Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas yang diberikan oleh organisasi yang hanya dapat dicapai melalui adanya kedisiplinan seseorang dalam bekerja serta ditunjang dengan sikap dan perilaku yang baik.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

(Zainal 2014) kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu. Jadi kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Kasmir and SE 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan adalah:

1. Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan dan skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
2. Pengetahuan, maksudnya pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya.
3. Rancangan kerja, merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam pencapaian tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
4. Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
5. Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

6. Kepemimpinan, merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.
8. Budaya organisasi, merupan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan kerja, merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja, merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Dapat berupa ruang, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
11. Loyalitas, merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
12. Komitmen, merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

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

- a) Pengetahuan
- b) Pekerjaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

c) Keahlian

d) Serta bagaimana seorang merasakan peran yang dibawakannya.

2.2.3 Indikator Kinerja

Menurut (Robbins 2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan :

1. Kualitas kerja.

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas.

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu.

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektifitas.

Efektifitas di sini merupakan tingkat penggunaan sumberdaya organisasi tenaga uang teknologi dan bahan baku dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

5. Kemandirian.

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.

2.3 Beban Kerja

2.3.1 Pengetrtian Beban Kerja

Beban kerja menurut (Astianto and Suprihhadi 2014) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Beban kerja akan selalu mempengaruhi terhadap kinerja pegawai baik selama proses bekerja dan setelah kerja selesai.

Beban kerja adalah suatu proses untuk menentukan jumlah jam kerja seseorang yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu (Setiawan 2016). Maka dapat dipahami bahwa beban kerja merupakan kondisi dimana seorang karyawan harus dituntut untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan batas tertentu.

Menurut (Budiasa 2021) beban kerja adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu sert upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan.

Dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang memiliki tuntutan dan target kerja yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu yang menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut (Airahmawati, Sudarjati, and Harini 2018) factor-faktor yang mempengaruhi beban kerja ada 2 faktor yaitu :

1. Factor eksternal

Factor 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, system pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- c. Lingkungan kerja yang meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologi.

2. Faktor internal

Faktor internal adalah factor yang berasal dari dalam tubuh akibat reaksi beban pekerjaan eksternal. Reaksi tubuh disebut *strain*. Berat ringannya *strain* dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Factor internal meliputi factor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, dan kondisi kesehatan) factor spikis (upah, kerja, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Indikator Beban menurut (Koesomowidjojo 2017) adalah sebagai berikut:

1. Kondisi pekerjaan.

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seseorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik.

2. Penggunaan waktu kerja

Untuk kerja sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan. Namun banyak organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, Penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

3. Target yang harus dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk pelaksanaan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyerahan target Pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu dibutuhkan penetapan waktu dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

2.3.4 Dimensi Ukuran Beban Kerja

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

2.4.1 Definisi Motivasi Kerja

Motivasi kerja yaitu suatu keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang karena terinspirasi, terdorong dan tersemangati untuk melaksanakan suatu aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan juga bersungguh-sungguh sehingga hasilnya baik (Afandi, dalam Susanto and Sukoco 2019)

Menurut Thoha dalam (Sitompu, Surya, and Sinaga 2021) motivasi merupakan pendorong agar individu itu melaksanakan suatu keinginan untuk mencapai tujuannya. Motivasi ini yaitu hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung sikap manusia agar mau bekerja giat serta antusias dalam mencapai hasil yang optimal (Hartatik dalam (Sitompu et al. 2021).

Motivasi kerja yaitu dukungan terhadap serangkaian proses perilaku atau sikap seseorang pada pencapaian tujuan (Wibowo and Putra 2016) Motivasi yang terdapat dalam diri seseorang merupakan pendorong yang akan menciptakan perilaku untuk mencapai tujuan kepuasan diri (Suwatno and Priansa 2014).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.4.2 Tujuan Motivasi

Menurut **(Hasibuan 2017)** tujuan pemberian motivasi yaitu :

1. Meningkatkan produktivitas kerja
2. Mempertahankan kestabilan kerja
3. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja
4. Meningkatkan kedisiplinan kerja
5. Mengaktifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
8. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan
10. Meningkatkan efisiensi pemakaian alat-alat dan bahan baku

2.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut **Sihotang dalam (Sari 2020)** faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

1. Faktor internal (keinginan untuk dapat hidup, memiliki, memperoleh pengakuan dan memperoleh penghargaan)
2. Faktor eksternal (kondisi dari lingkungan kerja dan kompensasi yang sesuai).

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja **(Priansa 2018)** yaitu:

1. Keluarga dan kebudayaan (lingkungan social seperti: orang tua dan teman).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

2. Konsep diri, yaitu tentang kepercayaan karyawan terhadap dirinya tentang kemampuan dalam melakukan sesuatu.
3. Jenis kelamin, banyak wanita yang belajar tidak maksimal karena lingkungan kerjanya banyak pria.
4. Pengakuan dan prestasi, yaitu karyawan merasa di pedulikan dan diperhatikan oleh rekan kerja dan pimpinan maupun lingkungan kerjanya.
5. Cita-cita atau aspirasi, yaitu suatu target yang telah ditetapkan.
6. Kemampuan dalam belajar, mengenai ingatan, daya pikir, pengamatan.
7. Kondisi karyawan, yaitu kondisi fisik dan kondisi psikologis karyawan
8. Kondisi lingkungan, yaitu unsur yang dari luar diri karyawan seperti lingkungan organisasi tempat bekerja, lingkungan keluarganya, lingkungan masyarakat.
9. Unsur dinamis dalam pekerjaan, unsur yang terdapat pada proses pekerjaan yang tidak stabil. Seperti emosional karyawan, semangat belajar.
10. Usaha pimpinan dalam memotivasi karyawan, yaitu cara pemimpin untuk memotivasi para karyawannya.

2.4.4 Indikator Motivasi

Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

1. Balas jasa

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Segala sesuatu yang berbentuk barang , jasa dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima karyawan karena jasa yang telah dilibatkan pada organisasi.

2. Kondisi kerja

Kondisi kerja atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitas dengan baik.

3. Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat didalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerja maupun untuk kelancaran pekerjaan.

4. Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

5. Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan kepada pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

6. Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi untuk pegawai lainnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

2. Pandangan Islam Tentang Kinerja Karyawan

2.5.1 Pandangan islam tentang islam tentang kinerja karyawan

Sudut pandang ekonomi islam dalam kaitannya dengan kinerja dalam islam menggaris bawahi setelah manusia sebagai pelaku ekonomi mengoptimalkan seluruh sumber daya yang ada sebagai media untuk kehidupan di dunia ini, lalu manusia diarahkan untuk melakukan kebaikankebaikan kepada sesama saudara, kaum miskin, kaum karabat dengan cara yang baik tanpa kikir dan boros.

Allah SWT menegaskan sebagai berikut: (At-Taubat Ayat 105)

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

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

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

2.5.2 Pandngan Islam tentang beban kerja

Pekerjaan adalah sumber penghasilan, sebab itu setiap orang yang ingin memperoleh penghasilan yang lebih besar dan tingkat penghidupan yang lebih

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

baik, haruslah siap dan bersedia untuk bekerja keras. Kita wajib memerangi kemalasan dan keengganan bekerja atau keengganan berusaha. Meskipun demikian kita tetap harus menyadari bahwa tubuh kita tidak seperti mesin yang bisa digunakan penuh selama 24 jam. Manusia juga membutuhkan istirahat yang cukup untuk bisa melakukan aktivitasnya. Hal ini sesuai dengan apa yang di beritahukan Allah dalam firman-Nya sebagai berikut: (Al-an'am ayat 96)

فَالِقُ الْإِصْبَاحِ وَجَعَلَ اللَّيْلَ سَكَنًا وَالشَّمْسَ وَالْقَمَرَ حُسْبَانًا ۚ ذَٰلِكَ تَقْدِيرُ الْعَزِيزِ الْعَلِيمِ ﴿٩٦﴾

Artinya :*Dia menyingsingkan pagi dan menjadikan malam untuk beristirahat, dan (menjadikan) matahari dan bulan untuk perhitungan.*

Itulah ketentuan Allah yang Maha Perkasa lagi Maha Mengetahui.

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

Pekerjaan berlebihan diberikan kepada bawahan sangat tidak diperkenankan untuk dilakukan. Apabila seseorang telah menerima tekanan yang berlebihan sehingga mengakibatkan dampak buruk padanya berarti dia telah diperlakukan secara tidak adil. Sikap ini pun jangan sampai berlebihan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

sehingga menunjukkan bahwa atasan tidak percaya pada kemampuan bawahan. Sikap perusahaan pun jangan menganak-emaskan seorang karyawan hanya karena kedudukan atau adanya hubungan kekeluargaan dengan pihak-pihak tertentu. Sikap adil dalam perusahaan akan memicu semua orang untuk melakukan yang terbaik dan perusahaan pun akan menilai secara objektif dan memberikan reward (penghargaan) maupun punishment (hukuman) yang sebanding **Thorik Gunara (2021:8).**

2.3 Motivasi Kerja Dalam Pandangan Islam

Motivasi merupakan sesuatu yang membuat semangat seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan, dimana motivasi itu datang dari diri sendiri maupun dari lingkungan sekitar. Dengan adanya motivasi yang tinggi, maka seseorang akan bersemangat untuk mencari nafkah dengan halal. Tanpa adanya usaha maka seseorang tidak akan mendapatkan apapun.

Dalam hal ini Allah memberikan gambaran tentang motivasi kerja dalam firmannya yang terdapat pada QS At-talaq:3 .

وَيَرْزُقُهُ مِنْ حَيْثُ لَا يَحْتَسِبُ وَمَنْ يَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ فَهُوَ حَسْبُهُ إِنَّ اللَّهَ بَلِغُ أَمْرِهِ قَدْ جَعَلَ اللَّهُ لِكُلِّ شَيْءٍ قَدْرًا

Dan memberinya rezki dari arah yang tiada disangka-sangkanya. dan barangsiapa yang bertawakkal kepada Allah niscaya Allah akan mencukupkan (keperluan)nya. Sesungguhnya Allah melaksanakan urusan yang (dikehendaki)Nya. Sesungguhnya Allah Telah mengadakan ketentuan bagi tiap-tiap sesuatu. . (Q.S.At-talaq:3).

Dari ayat diatas maka dapat disimpulkan seseorang bekerja dengan motivasi yang kuat dan tekun terhadap pekerjaannya dengan mempercayakan segala kerja keras akan dibalas oleh Allah, dan tanpa dia sadari Allah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

memberikann rezeki dan nikmat yang berlebih yang tak disangka-sangka, sehingga kebutuhannya tercukupi, karena setiap rezeki dan nikmat telah ditentukan oleh Allah pada setiap umatnya dalam seberapa gihnya dia bekerja.

2.6 Penelitian Terdahulu

Sebelum melakukan penelitian, penulis terlebih dahulu mengamati hasil penelitian terdahulu yang relevan, sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No	Penelitian dan Tahun	Judul Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil penelitian
1	Santi Octavianti dan Rahmah Hamni, Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan Volume 5, Number 3, 2022	Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Inkabiz Indonesia	Penelitian terdahulu dengan penelitian penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana variable X1 nya menggunakan kepuasan kerja sedangkan penulis menggunakan beban kerja	Hasil penelitian menunjukkan secara parsial dan simultan variabel Kepuasan Kerja dan Beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Inkabiz Indonesia berpengaruh secara signifikan.
2	Siprianus P. Nahak, Skripsi Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta 2018	Pengaruh Kepuasan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Yogyakarta	Penelitian terdahulu dengan penelitian penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana variable X1 nya menggunakan kepuasan kerja sedangkan penulis menggunakan beban kerja	Hasil penelitian menunjukan kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Yogyakarta.
	Debby Sagita dan Adrie Frans Assa, Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Vol. 19, No. 2, Juli-Desember 2019	Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Airmas Perkasa	Penelitian terdahulu dengan penelitian penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana variable X1 nya menggunakan kepuasan kerja sedangkan penulis menggunakan beban kerja	Hasil penelitian menunjukan kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Airmas Perkasa.
	Pebri Fitri Antaka, Skripsi Program Studi Manajemen Jurusan	Pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Dipo	Penelitian terdahulu dengan penelitian penulis lakukan dapat dilihat dari metode	Hasil penelitian menunjukan kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh positif

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	Penelitian dan Tahun	Judul Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil penelitian
UIN Suska Riau	Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta 2018	Lokomotif dan Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta	penelitiannya	terhadap Kinerja karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta.
UIN Suska Riau	Mulyana, Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar 2018	Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor PT. Perkebunan Nusantara XIV di Kota Makassar	Penelitian terdahulu dengan penelitian penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana variable X1 nya menggunakan motivasi kerja sedangkan penulis menggunakan beban kerja	Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor PT. Perkebunan Nusantara XIV di Kota Makassar.
6.	Bagus Setiawan Sutowo Putro, Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta 2016	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Budi Sehat Di Surakarta	Penelitian terdahulu dengan penelitian penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana variable X2 nya menggunakan stres kerja sedangkan penulis menggunakan motivasi kerja	Hasil penelitian membuktikan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Budi Sehat di Surakarta
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau	Fernando Reinhard Tjiabrata dkk, Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, Vol 5, No. 2 2017	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado	Penelitian terdahulu dengan penelitian penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana variable X2 nya menggunakan lingkungan kerja sedangkan penulis menggunakan motivasi kerja	Hasil penelitian membuktikan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Sabar Ganda Manado
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau	Dody Adriansyah, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 35, No 2	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Budi Sehat Di Surakarta	Penelitian terdahulu dengan penelitian penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana variable X2 nya menggunakan stres kerja sedangkan penulis menggunakan motivasi kerja	Hasil penelitian membuktikan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Budi Sehat di Surakarta
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau	Uswatul	Pengaruh	Penelitian terdahulu	Hasil penelitian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	Penelitian dan Tahun	Judul Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil penelitian
	Khalifah, Skripsi Program Studi S1 Manajemen Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru 2019	Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Puskesmas Kotabaru Indragiri Hulu	dengan penelitian penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana variable X1 nya menggunakan motivasi kerja sedangkan penulis menggunakan beban kerja	membuktikan bahwa motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Kotabaru Indragiri Hulu
	Archie Surya Wiryang, Rosalina Koleangan, Imelda WJ Ogi, Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 7 (1), 2019	Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Manado	Penelitian terdahulu dengan penelitian penulis lakukan dapat dilihat dari metode penelitiannya	Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado

2.7 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2019) Adapun variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (*independent*), yaitu variabel yang menjadi sebab terjadinya perubahan atau pengaruh variabel terikat (*dependent*).

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

- a. Beban kerja (X1)
- b. Motivasi kerja (X2)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Variabel terikat (*dependent*), yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent*). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja (Y).

2.8 Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut **Sugiyono (2014:64)** merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah peneliti uraikan serta didukung oleh pertimbangan teoritis maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Padasa Enam Utama Kebun Koto Kampar.
2. Diduga Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Padasa Enam Utama Kebun Koto Kampar.
3. Diduga Beban Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Padasa Enam Utama Kebun Koto Kampar.

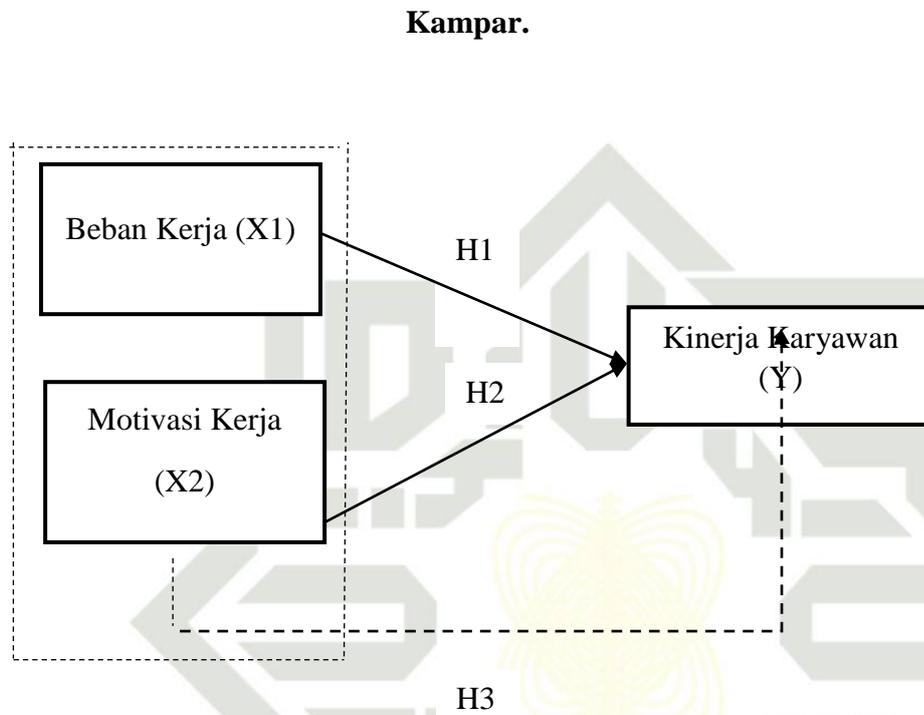
2.9 Kerangka Pemikiran

Untuk lebih memahami tentang hubungan antara variable dependen (Kinerja Karyawan) dengan variable independen (Beban Kerja dan Motivasi Kerja) yang digunakan dalam penelitian ini, maka dapat digambarkan model penelitian yang akan digunakan 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.

Gambar 1.4 Kerangka Pemikiran Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Padasa Enam Utama Kebun Koto



Sumber: Sedarmayanti (2017)

Keterangan:

- Pengaruh Secara Parsial
- - - → Pengaruh Secara Simultan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Variabel Independen

X1 : Beban Kerja

X2 : Motivasi Kerja

1) Variabel Dependen

Y : Kinerja Karyawan

2.10 Definisi Konsep Operasional Variabel

Adapun definisi operasional dari penelitian ini adalah Variabel bebas (X) merupakan variable yang tidak dipengaruhi oleh variable lain, Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Beban Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2), sedangkan Variabel Terikat Kinerja (Y) merupakan variable yang dipengaruhi oleh variable lain.

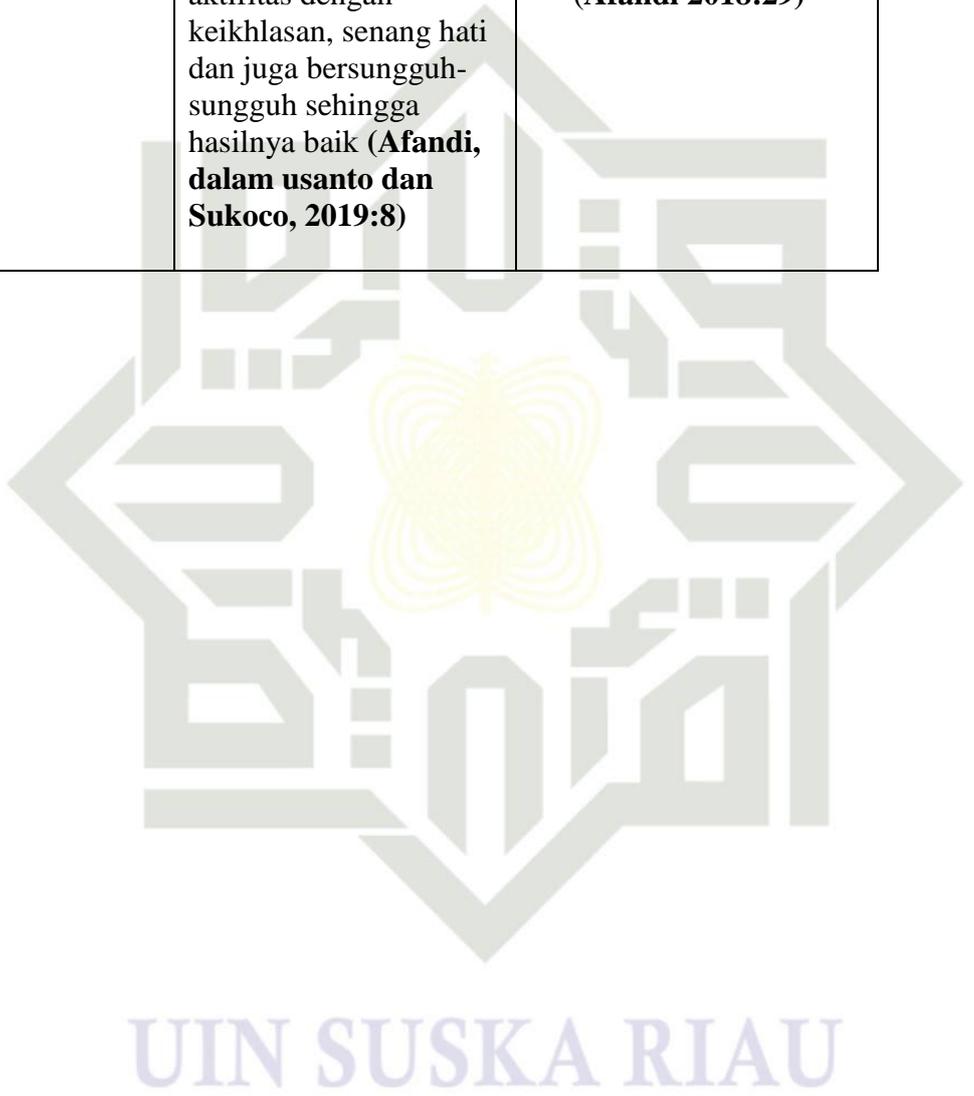
Tabel 2.2 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas yang diberikan oleh organisasi yang hanya dapat dicapai melalui adanya kedisiplinan seseorang dalam bekerja serta ditunjang dengan sikap dan perilaku yang baik. (Simanjutak, 2015:12)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian <p>(Robbins, 2016:260)</p>
	Beban Kerja (X2)	Beban kerja adalah suatu proses untuk menentukan jumlah jam kerja seseorang yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu (Setiawan, 2016).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi pekerjaan 3. Penggunaan waktu kerja <p>(Koesomodjojo, 2017:33)</p>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

<p>Motivasi Kerja (X3)</p>	<p>Motivasi kerja yaitu suatu keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang karena terinspirasi, terdorong dan tersemangati untuk melaksanakan suatu aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan juga bersungguh-sungguh sehingga hasilnya baik (Afandi, dalam usanto dan Sukoco, 2019:8)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Balas jasa 2. Kondisi kerja 3. Fasilitas kerja. 4. Prestasi kerja. 5. Pengakuan dari atasan. 6. Pekerjaan itu sendiri. (Afandi 2018:29)
----------------------------	--	---



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Padasa Enam Utama Kebun Koto Kampar Kabupaten Kampar Proovinsi Riau. Penelitian dimulai sejak bulan November 2022 sampai selesai.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Data yang dibutuhkan pada penelitian ini dikumpulkan dari sumber data primer dan sekunder dengan ketentuan sebagai berikut:

3.2.1 Data Primer

Menurut (Sugiyono 2017) yang dimaksud data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari jawaban responden terhadap kuisisioner yang dibagikan kepada para Karyawan mengenai Beban Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan.

3.2.2 Data Sekunder

Menurut (Sugiyono 2017) adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder adalah data yang sudah jadi atau data yang sudah ada sebagai hasil penelitian orang lain, namun perlu dianalisis kembali sebagai pelengkap terhadap data primer atau objek yang diteliti Teknik Pengumpulan Dalam hal ini data sekundernya adalah data yang telah tersedia yang dimiliki oleh PT. Padasa Enam Utama Kebun Koto Kampar.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.3.1 Kuesioner (angket)

Menurut (Sugiyono 2019) Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

3.3.2 Wawancara

Menurut (Sugiyono 2016) wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu informasi tertentu.

Dalam penelitian ini mengumpulkan data melalui wawancara dengan pimpinan perusahaan dan karyawan yang terkait langsung dengan kebijakan perusahaan.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono 2014) 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.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Populasi dalam penelitian ini adalah Pimpinan dan Karyawan yang bekerja di PT. Padasa Enam Utama Kebun Koto Kampar Riau yang berjumlah 151 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi (Sugiyono 2019).

Karena peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dana dan jumlah populasi yang sangat banyak, maka peneliti menggunakan *Method Random Sampling*. Dikatakan Simple (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada didalam populasi itu. Untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dari populasi peneliti menggunakan rumus yang dikemukakan oleh slovin dalam Mustafa (2010:90) dengan nilai $e = 5\%$ adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e^2 : Batas toleransi kesalahan 5%

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

$$n = \frac{151}{1 + 151(0,05)^2} = 109,61$$

Berdasarkan rumus diatas dapat ditarik sampelnya sebanyak 109,61 dibulatkan menjadi 110 orang.

3. Analisis Data

3.5.1 Uji Kualitas Data

Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai didalam penelitian tersebut. Adapun uji kualitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.

1. Uji Validitas

Validitas data yang ditentukan oleh proses pengukuran yang kuat. Suatu instrumen pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut tersebut mengukur apa yang sebenarnya diukur. Penentuan validitas menggunakan korelasi pearson.

Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah nilai r hitung harus berada diatas 0.3. hal ini dikarenakan jika nilai r hitung lebih kecil dari 0.3, berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pertanyaan lainnya daripada variabel yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah digunakan untuk mengukur derajat ketepatan, ketelitian atau akurasi yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Reliabilitas merupakan pengujian terhadap instrumen instrumen untuk dapat

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

dipercaya atau tahan uji. Uji reliabilitas dari instrumen-instrumen yang digunakan dalam penelitian ini akan dihitung Cronbach Alpha masing-masing instrumen. Variabel tersebut akan dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpanya memiliki nilai lebih besar 0.6. Sebaliknya, jika koefisien alpa instrumen lebih rendah dari 0.6 maka instrumen tersebut tidak reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

3.6 Uji Asumsi Klasik

3.6.1 Uji Normalitas

Dasar pengambilan keputusan dari uji normalitas dengan analisis grafik adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah data yang diperoleh dari sampel berdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini menggunakan metode Kolmogorov Smirnov, dan kriteria pengujian $\alpha = 0.05$, maka:

- a. Jika $\alpha_{sig} \geq \alpha$ berarti data sampel berdistribusi normal
- b. Jika $\alpha_{sig} \leq \alpha$ berarti data sampel berdistribusi tidak normal

3.6.2 Uji Multikolinieritas

Menurut **Ghozali (2016)** pada pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable independent atau variable bebas. Efek dari multikolinieritas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Untuk mengetahui

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

apakah pada data penelitian mengandung multikolinieritas atau tidak, dapat didasarkan pada asumsi berikut:

1. Apabila nilai $VIF > 10$ dan nilai $Tolerance < 0.1$, maka data dapat dikatakan mengandung multikolinieritas.
2. Apabila nilai $VIF < 10$ dan nilai $Tolerance > 0.1$, maka data dapat dikatakan tidak mengandung multikolinieritas.

3.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini dilakukan untuk dapat menguji apakah model regresi memiliki keragaman error yang sama atau tidak (**Ghozali 2016**). Asumsi keragaman error yang sama ini disebut dengan homoskedastisitas, sedangkan heteroskedastisitas yaitu terjadi jika keragaman nilai errornya tidak konstan atau berbeda. Untuk mengetahui apakah pada data mengandung heteroskedastisitas atau tidak, dapat didasarkan pada asumsi berikut:

1. Apabila dari hasil uji gletser ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel independen terhadap nilai absolut residual $<$ taraf signifikan yang ditentukan (0,05), maka data dapat dikatakan mengandung heteroskedastisitas .
2. Apabila dari hasil uji gletser ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel independen terhadap nilai absolut residual $>$ taraf signifikan yang ditentukan (0,05), maka data yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan tidak mengandung heteroskedastisitas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.6.4 Uji Auto Korelasi

Salah satu asumsi lain adalah bentuk nilai residual dari pengamatan yang bersifat bebas (tidak berkorelasi) dengan periode pengamatan lain. Korelasi berkaitan dengan hubungan diantara nilai-nilai yang berurutan dari variabel yang sama. Untuk menguji adanya autokorelasi dapat dideteksi dengan *Durbin Watson Test*. Pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai *Durbin Watson Test* (d) dengan tabel uji Durbin Watson (d_u dan d_l) (Gujarati, Cerqueira, and Brandenburg 2013).

3.6.5 Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali 2018). Analisis regresi linier berganda dimaksud untuk menganalisis pengaruh dari variabel Kepuasan Kerja(X_1), Beban Kerja(X_2) dan Motivasi Kerja(X_3) terhadap Kinerja(Y). Formula untuk regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y : Kinerja

α : Konstanta

X_1 : Kepuasan Kerja

X_2 : Beban Kerja

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

X3 : Motivasi Kerja

B1 : Koefisien Regresi untuk Variabel Kepuasan Kerja

B2 : Koefisien Regresi untuk Variabel Beban Kerja

B3 : Koefisien Regresi untuk Variabel Motivasi Kerja

ε : Error

3. Uji Hipotesis

3.7.1 Uji Signifikan secara Parsial (Uji t)

Setelah melakukan uji koefisien regresi secara keseluruhan, maka langkah selanjutnya adalah menghitung koefisien regresi secara individu, dengan menggunakan suatu uji yang dikenal dengan sebutan Uji T. Pada penelitian ini uji T dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel Kepuasan Kerja(X1), Beban Kerja (X2), Motivasi Kerja(X3) dan Kinerja(Y). Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig < \alpha$ maka:
 H_0 ditolak, H_a diterima. Artinya, terdapat pengaruh secara parsial antara Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja
- H_0 diterima, H_a ditolak. Artinya, tidak terdapat pengaruh secara parsial antara Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja.

3.7.2 Uji Simultan (F)

Digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel tergantungnya. Jika variabel bebas memiliki pengaruh secara

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

simultan terhadap variabel tergantung maka model persamaan regresi masuk dalam kriteria cocok atau fit.

Analisa uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dan F tabel. Sebelum membandingkan nilai F, harus ditentukan tingkat kepercayaan $(1-\alpha)$ dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) $- n - (k+1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya.

Adapun nilai α yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05. Dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

- Jika F hitung $>$ F tabel, atau sig $<$ 0,05 maka terdapat pengaruh X secara simultan terhadap variabel Y.
- Jika F hitung $<$ F tabel, atau sig $>$ 0,05 maka tidak terdapat pengaruh X secara simultan terhadap variabel Y.

3.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Ghozali 2013) koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antar nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

Uji Koefisien determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase semua pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar adjusted R^2 suatu variabel independen, maka menunjukkan semakin dominan pengaruh variabel dependen. Nilai adjusted R^2 yang telah di sediakan adalah antar 0 dan sampai 1. Apabila terdapat nilai adjusted R^2 bernilai negatif, maka di anggap bernilai 0 (nol) (Humairoh 2019).

Nilai R^2 yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel independen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen. Untuk menentukan keeratan dari hubungan atau korelasi antar variabel, dapat di lihat pada ketentuan di bawah ini:

- $0 < R \leq 0,10$, Korelasi sangat rendah/lemah sekali
- $0,20 < R \leq 0,40$, Korelasi rendah/lemah tapi pasti
- $0,40 < R \leq 0,70$, Korelasi yang cukup berarti
- $0,70 < R \leq 0,90$, Korelasi yang tinggi, kuat
- $0,90 < R \leq 1,00$, Korelasi sangat tinggi, kuat sekali
- $R = 1$, Korelasi Sempurna

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

GAMBAR UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Padasa Enam Utama adalah perusahaan Nasional yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit yang didirikan dengan akte nomor 92 tanggal 26 Februari 1990 di hadapan notaris Moend Jiati Soegito sarjana Hukum yang berkedudukan di Jakarta. Pengesahan dari Menteri kehakiman sesuai surat nomor C-35.HT.01,04,TH. 99 tanggal 04 Maret 1999 dan sebenarnya merintis pada tahun 1984.

Bidang usaha yang dikelola adalah bidang kelapa sawit terpadu termasuk pola kemitraan atau KKPA (kredit koperasi pimer untuk anggota) dengan fasilitas engelolaan di PMKS (pabrik minyak kelapa sawit) dan berlokasi di kebun Kecamatan Koto Kampar Hulu, Provinsi Riau.

PT. Padasa Enam Utama menguasai perkebunan Koto Kampar Hulu berdasarkan serah terima PT. Perkebunan IV (Persero) kepada PT. Padasa Enam Utama pada tanggal 02 Maret 1990 surat direksi PT. Perkebunan IV (Persero) Nomor:06.3/X/923/1990 tanggal 05 Desember 1990 bahwa areal Kebun Kampar seluas 11.200 (Sebelas Ribu Dua Ratus) Ha tersebut masih merupakan pencadangan area. PT. Padasa Enam Utama diajukan permohonan untuk memperoleh izin lokasi permohonan tanah seluas 7.596,50 Ha kepada Bupati Kampar dengan surat Nomor: JKT-PEU/X/06/X/2000 tanggal 12 Oktober 2000.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Adapun fasilitas pengelolaan produksi kebun Koto Kamar Hulu telah memiliki pabrik minyak kelapa sawit (PMKS) dengan kapasitas 90 ton TBS/jam, yang akan dimanfaatkan untuk mengolah TBS PT. Padasa Enam Utama, TBS pola kemitraan/KKPA, dan TBS milik petani diserahkan kebun Koto Kamar Hulu sesuai dengan surat Gubernur Riau Nomor:525/EK/291 tanggal 14 Februari 1998 untuk ikutmensejahterahkan masyarakat sekitar kebun Koto Kamar Hulu, maka PT. Padasa Enam Utamaditugaskan untuk melakukan pembangunan kebun kelapa sawit dengan pola kemitraan/KKPA yang mana telah dibuat pernyataan oleh PT. Padasa Enam Utama JKT-PUE/X/071/X/2000 tanggal 24 Oktober 2000. Kebun plasma kelapa sawit diserahkan kepada anggota KUD pincuran tujuh masing-masing (2) Ha perkepala keluarga melalui pemerintah daerah setempat setelah KUD-KUD tersebutmemenuhi syarat-syarat yang ditentukan oleh Bnk Penyandang Dana.

4.2 Visi Dan Misi Perusahaan

Visi

Menjadi perusahaan kelapa sawit yang bernilai tinggi.

Misi

1. Menjadi perusahaan yang transparan dan berintegritas.
2. Tumbuh menjadi perusahaan yang mengutamakan profesionalisme.
3. Pengembangan system yang terintegrasi secara terus menerus
4. Terus berkembang dan beradaptasi terhadap perubahan dalam peningkatan nilai dan manfaat bagi pemegang saham melalui penguatan perusahaan.

4.3 Struktur Organisasi

Setiap perusahaan yang didirikan pasti mempunyai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan suatu kerja sama yang baik sehingga pada akhirnya akan tercapai keseimbangan antara perusahaan dan tujuan individu.

Untuk tercapainya kedua tujuan tersebut, maka setiap perusahaan memerlukan suatu struktur organisasi yang mampu memberikan pedoman kerja tentang tugas, wewenang dan tanggung jawab sebagai anggota organisasi. Berikut adalah gambar struktur organisasi PT. Padasa Enam Utama :

Gambar 4.1 Struktur Organisasi pt. Padasa Enam Utama Kebun Koto Kampar



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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

4.1 Aktivitas Perusahaan

1. Administratur

Tugas pokok :

- a. Menyusun rencana jangka panjang unit kebun sesuai dengan pedoman dan instruksi dari direksi`
- b. Menyusun RKAP unit Kebun
- c. Mengelola kegiatan produksi tanaman, meliputi:
 - 1) Penyiapan lahan
 - 2) Pembibitan
 - 3) Penanaman
 - 4) Pemeliharaan TBM dan TM
 - 5) Panen dan Transport
- d. Menyusun dan mengajukan PMK bulanan dan triwulan
- e. Memenuhi pembayaran kewajiban perusahaan terhadap pekerja dan mitra kerja
- f. Mengendalikan cash flow di unit kebun
- g. Mengajukan permintaan barang di kantor pusat
- h. Mengelola perawatan /perbaikan sarana transportasi (jalan, jembatan dan saluran air) dan sarana pendukung lainnya
- i. Memonitor implementasi sistem-sistem manajemen yang diterapkan perusahaan, seperti : sistem manajemen kerja, sistem manajemen mutu 150 9000,150 14000, SMK 3, RSPO dan sistem manajemen lainnya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- j. Menilai prestasi kerja asisten kepala dan asisten yang menjadi bawahan langsung dan mengevaluasi hasil penilaian prestasi kerja seluruh karyawan
 - k. Melaksanakan administrasi unit dan menyusun laporan manajemen (LM) secara periodic
 - l. Menggunakan sumber daya di unit kebun sesuai dengan kegiatan dan anggaran yang telah ditetapkan dalam RKAP/RKO
 - m. Mengusulkan promosi, rotasi atau mutasi bagi semua karyawan sesuai dengan ketentuan yang berlaku
2. Asisten afdeling
- a. Menyusun RKAP/RKO produksi di unit kebun inti
 - b. Membuat program kerja bulanan dan triwulan
 - c. Mengawasi semua pelaksanaan pekerjaan di seluruh afdeling
 - d. Mengawasi biaya produksi seluruh afdeling
 - e. Mengkoordinasi pelaksanaan panen-angkut-olah
- Asisten Teknik sipil
- a. Input produksi pabrik
 - b. Input kendaraan meliputi:
 - 1) Menghitung KM kendaraan dan melakukan controlling, operasional, serta membuat kebijakan
 - 2) Melihat kerusakan dan melakukan controlling operasional
 - 3) Menyiapkan base teknik, pengolahan, dan produksi pabrik

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

4. Kepala Tata Usaha
 - a. Membuat kas Bank
 - b. Membuat surat perjanjian pengadaan barang
 - c. Membina hubungan dengan instansi yang berkaitan dengan tugas
 - d. Membuat Laporan manajemen
 - e. Evaluasi biaya
 - f. Evaluasi laporan produksi
5. Asisten Hak/Humas
 - a. Menyusun RKAP unit Kebun
 - b. Menyusun dan mengajukan PMK bulanan dan triwulan
 - c. Melaksanakan administrasi unit dan menyusun laporan manajemen (LM) secara periodic

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kebun Koto Kampar. maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Beban Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 9,395 > t_{tabel} 1,660$ dan $Sig 0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kebun Koto Kampar.
8. Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 5,388 > t_{tabel} 1,660$ dan $Sig 0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kebun Koto Kampar.
9. Berdasarkan hasil penelitian diketahui nilai $F_{hitung} 78,115 > F_{tabel} 3,08$ dengan $Sig. 0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dimana terdapat pengaruh yang signifikan dan H_o ditolak karena F_{value} lebih kecil dari pada α dimana terdapat pengaruh yang signifikan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

6.2 Saran

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

1. PT. Padasa Enam Utama Kebun Koto Kampar Riau sebaiknya lebih menyesuaikan beban kerja dengan kemampuan karyawan, karena beban kerja yang berlebihan akan berdampak kurang baik terhadap penyelesaian pekerjaan.
2. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sebaiknya PT. Padasa Enam Utama Kebun Koto Kampar Riau agar lebih memperhatikan aspek-aspek yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan sebagai penunjang dalam melakukan pekerjaan agar pekerjaan dapat terselesaikan dalam tepat waktu.
3. Untuk peneliti selanjutnya hendaklah lebih mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan dengan menggunakan analisis data yang berbeda serta menambah jumlah variabel yang lainnya sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.

UIN SUSKA RIAU

DAFTAR PUSTAKA

- Pandi, Pandi. 2018. *“Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator).”* Riau: Zanafa Publishing 3.
- Airahmawati, Airahmawati, Sudarijati Sudarijati, and Sri Harini. 2018. *“Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada MTS Dan SMK.”* Jurnal Sosial Humaniora.
- Asianto, Anggit, and Heru Suprihhadi. 2014. *“Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya.”* Jurnal Ilmu & Riset Manajemen 3(7):1–17.
- Bintoro, Daryanto, and Drs Daryanto. 2017. *“Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan.”* Yogyakarta: Gava Media 15.
- Budiasa, I. Komang. 2021. *“Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia.”* CV. Pena Persada.
- Ghozali, Imam. 2013. *“Aplikasi Analisis Multivariate Lanjutan Dengan Program IBM SPSS 21.”* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9.”* Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Arpan, Felipe Cerqueira, and Björn B. Brandenburg. 2013. *“Outstanding Paper Award: Schedulability Analysis of the Linux Push and Pull Scheduler with Arbitrary Processor Affinities.”* Pp. 69–79 in 2013 25th Euromicro Conference on Real-Time Systems. IEEE.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2014. *“Manajemen Sumber Daya Manusia.”*
- Hasibuan, Malayu S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia.*
- Hasibuan, Siti Maisarah. 2018. *“Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.”* Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 1(1):71–80.
- Humairoh, Siti. 2019. *“Pengaruh Lokasi, Keragaman Produk, Dan Promosi Penjualan Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada Pm Collection Pekanbaru.”*
- Janita, Sari. 2020. *“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nissin Kogyo Batam.”* Jurnal Ilmiah Maksitek 5(2):27–34.
- Kasmir, Kasmir, and M. M. SE. 2016. *“Manajemen Sumber Daya Manusia.”* Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Koesomowidjojo, Suci. 2017. *“Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja.”* Jakarta: Raih Asa Sukses.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- Marwansyah, Menurut. 2014. *“Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua.”* Alfabeta, CV. Bandung.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *“Perencanaan & Pengembangan SDM.”*
- Robbins, S. P. 2016. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta.
- Setiawan, Dani Praditya. 2016. *“Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten–Jawa Tengah–Indonesia.”* Jurnal Manajemen.
- Simanjuntak, Winda Yulyarta. 2015. *“Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Riau Media Grafika/Tribun Pekanbaru.”* Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik 2(2):1–12.
- Stompu, Adriana Febelastika, Aldwin Surya, and Anton A. P. Sinaga. 2021. *“Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Mandiri (Persero)TBK , Branch Pangkalan Brandan.”* Jurnal Darma Agung 29(2):155–68.
- Sugiyono. 2014. *“Metode Penelitian Pendidikan.”*
- Sugiyono. 2016. *“Metode Penelitian Kombinasi (8th Ed.).”* CV Alfabet. Bandung.
- Sugiyono. 2017. *“Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.”*
- Sugiyono, P. D. 2019. *“Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D Sutopo.”* Bandung: CV. Alfabeta.
- Susanto, Yohanes, and Sukoco Sukoco. 2019. *“Pengaruh Kompetensi, Komitmen Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Lubuklinggau.”* Jurnal Media Ekonomi (JURMEK) 24(2):1–17.
- Sutrisno, Edy. 2016. *“Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke-8).”* Jakarta: Kencana.
- Swatno, H., and J. Priansa. 2014. *“Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis, Bandung: CV.”*
- Tarwaka. 2014. *Ergonomi Industri Revisi Edisi II*. Solo: Harapan Press Solo.
- Wibowo, Mada Adi, and Yanuar Surya Putra. 2016. *“Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum (RSU) Salatiga.”* Among Makarti 9(1).
- Zainal, Rivai. 2014. *“Veithzal Dkk.”* *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*.



KUESIONER

Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Padasa Enam Utama Kebun Koto Kampar

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Dengan hormat,

Saya Maisyaro Kholida mahasiswa jurusan Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, yang saat ini sedang melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsi dengan judul " Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT, Padasa Enam Utama Kebun Koto Kampar Riau" sebagai kelulusan mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE). dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan Saudara/1 untuk meluangkan waktu guna mengisi kuesioner yang saya lampirkan. Atas perhatian dan kesediaan waktu yang telah diluangkan, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

UIN SUSKA RIAU

Maisyaro Kholida
NIM.11970123699

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta 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.



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.

IDENTITAS RESPONDEN

A. Identitas Pribadi

Nama : _____

Usia Pekerja : <20

21-30

31-40

>41

Lama Bekerja : < 3

4-9

>10

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah setiap butir pernyataan/pertanyaan dan alternatif jawaban dengan baik
2. Isilah semua butir pernyataan dan jangan sampai ada yang terlewatkan
3. Pilihlah alternatif yang sesuai dengan pendapat dan keadaan anda
4. Beri tanda (√) pada alternatif jawaban yang dipilih
5. Alternatif jawaban adalah :

Sangat Setuju (SS)	: Nilai Skor 5
Setuju (S)	: Nilai Skor 4
Netral (N)	: Nilai Skor 3
Tidak Setuju (TS)	: Nilai Skor 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	: Nilai Skor 1

Hak Cipta Ditanggung Undang-Undang

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

Beban Kerja (X1)

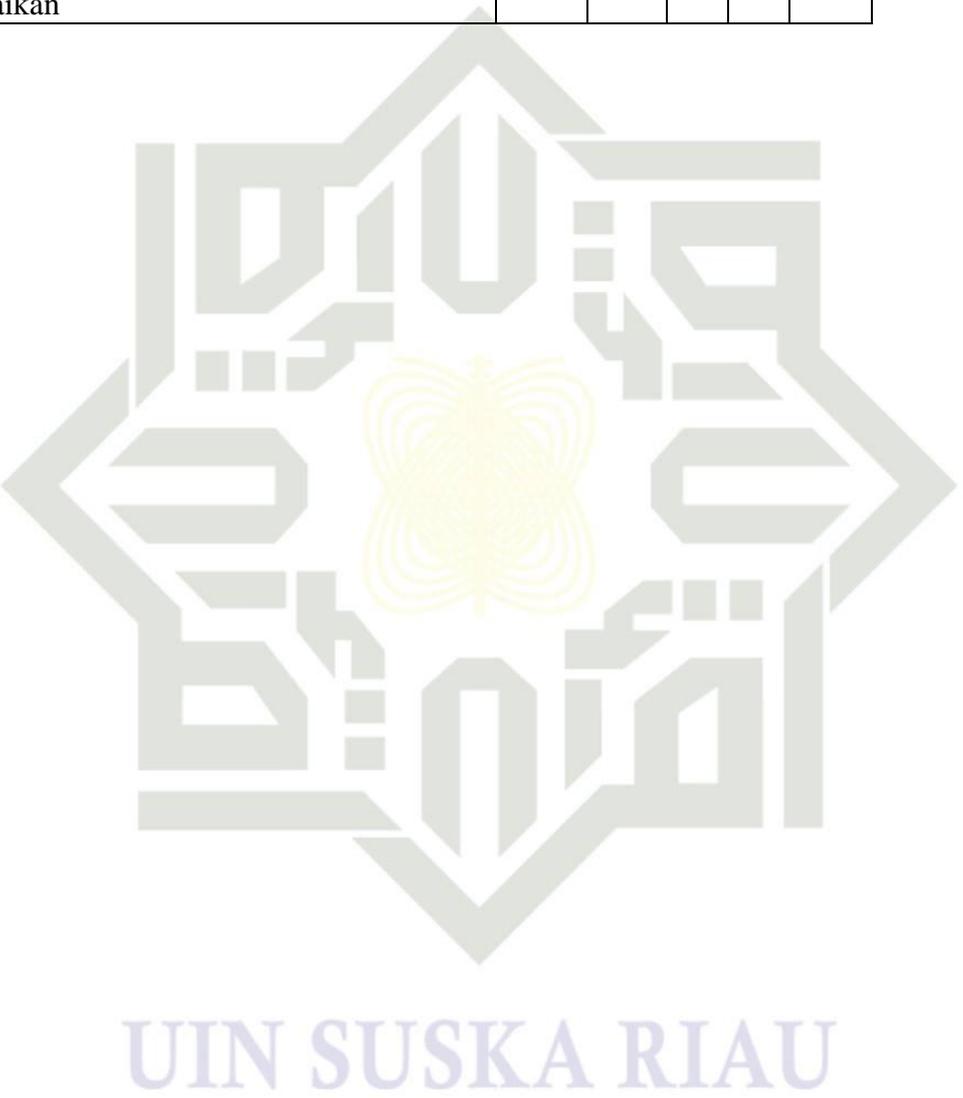
No	Pernyataan	STS	TS	N	S	ST
		1	2	3	4	5
	Target yang harus dicapai karyawan terlalu tinggi					
	Karyawan sering kali mengerjakan dua atau lebih pekerjaan dalam waktu yang bersamaan					
	Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat					
	Karyawan merasa beban pekerjaan yang karyawan kerjakan sudah sesuai dengan kemampuan					
	Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan yang sama setiap harinya					

Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	ST
		1	2	3	4	5
1	Saya memiliki inisiatif untuk memperbaiki hasil kerja yang kurang baik					
2	Jika memperoleh teguran dari pemimpin saya tidak mudah menyerah, tetapi semakin termotivasi					
	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar organisasi					
	Saya selalu berusaha untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja					
	Saya bekerja dengan terampil					
	Penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja keras					
	Dengan adanya perhatian dari atasan maka karyawan termotivasi untuk bekerja lebih rajin lagi					

Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	ST
		1	2	3	4	5
	Karyawan memiliki tingkat kerapuhan yang tinggi					



© Hak Cipta dimiliki UIN Suska Riau	Ketepatan waktu kerja diselesaikan mencerminkan hasil kerja yang baik					
	Skill yang karyawan miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang diberikan saat ini					
	Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan karyawan					
	Karyawan mengetahui pekerjaan yang harus diselesaikan					

© Hak Cipta dimiliki 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.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	Beban Kerja (X1)					Total
	P1	P2	P3	P4	P5	
	4	4	5	4	4	21
	5	5	5	3	5	23
	4	5	5	5	5	24
	4	4	3	5	2	18
	4	4	4	4	4	20
	4	5	5	4	4	22
	2	3	3	3	4	15
	4	4	3	4	4	19
	4	5	5	4	4	22
	5	3	5	2	5	20
	4	4	5	5	5	23
	3	3	3	5	3	17
	4	4	3	4	4	19
	5	4	1	4	4	18
	4	3	4	1	3	15
	4	4	5	4	4	21
	5	3	4	5	4	21
	3	4	4	4	3	18
	4	4	4	4	4	20
	4	4	4	3	4	19
	4	3	4	4	4	19
	2	4	4	2	4	16
	3	3	3	4	3	16
	4	3	3	3	4	17
	3	3	3	3	5	17
	3	4	3	3	3	16
	3	4	4	4	5	20
	4	4	4	3	4	19
	5	3	3	3	3	17
	5	5	5	5	5	25
	3	3	3	3	3	15
	4	4	4	5	5	22
	4	2	3	2	3	14
	3	4	3	3	3	16
	3	3	4	4	4	18
	2	3	3	3	3	14

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

3	3	3	2	2	13
3	3	2	2	5	15
4	4	4	2	4	18
3	2	3	2	3	13
4	3	4	4	4	19
3	3	3	3	3	15
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
5	2	2	4	2	15
3	3	3	2	2	13
2	2	2	4	3	13
4	4	5	4	4	21
4	4	4	3	3	18
4	3	3	3	3	16
4	4	4	4	4	20
5	2	3	4	4	18
4	4	3	3	3	17
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	4	4	5	4	22
4	5	4	3	3	19
4	4	4	4	4	20
5	4	4	5	4	22
3	4	4	4	4	19
3	5	5	2	4	19
4	5	5	5	4	23
4	3	4	3	3	17
4	5	5	5	4	23
4	3	3	4	4	18
3	4	3	5	4	19
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4	4	4	4	4	20
5	4	3	5	5	22
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
5	4	5	4	5	23
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	4	5	5	24
5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	24
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	24
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	5	4	5	4	22
5	4	5	5	4	23
5	5	4	5	5	24
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	24
5	5	5	5	5	25

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	Motivasi Kerja (X2)							Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	
	3	3	2	3	3	3	3	20
	3	3	4	3	3	3	3	22
	3	3	3	2	3	3	2	19
	5	5	5	5	5	5	5	35
	3	3	3	3	2	3	3	20
	3	3	3	3	3	3	3	21
	2	2	2	3	2	4	2	17
	5	5	5	5	5	5	5	35
	2	3	3	2	4	2	2	18
	4	3	3	5	4	3	3	25
	3	3	3	3	3	3	3	21
	2	2	2	2	2	2	2	14
	2	3	4	2	3	2	3	19
	3	3	3	4	2	3	2	20
	2	2	3	2	2	2	2	15
	5	5	5	5	5	5	5	35
	5	5	4	4	4	5	5	32
	2	2	3	2	2	2	2	15
	3	2	3	3	3	3	3	20
	2	3	3	2	4	2	2	18
	2	3	3	2	4	2	2	18
	2	3	3	2	4	2	2	18
	3	2	3	2	2	2	2	16
	2	2	2	2	2	3	2	15
	3	3	3	3	3	3	3	21
	3	3	3	2	2	3	3	19
	3	2	3	3	3	3	3	20
	2	3	3	3	3	3	3	20
	2	2	3	2	2	2	2	15
	5	5	5	5	5	5	5	35
	2	2	3	2	2	2	2	15
	2	2	3	2	2	2	2	15
	4	3	5	5	5	5	3	30
	2	2	3	2	2	2	2	15
	2	3	3	2	2	3	3	18
	3	3	3	2	2	3	3	19

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2	2	3	2	2	2	2	15
2	2	1	2	2	2	2	13
2	2	3	2	2	2	2	15
2	2	3	2	2	2	2	15
5	4	4	5	5	5	5	33
2	2	3	2	2	2	2	15
3	3	3	4	3	4	5	25
3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	5	5	4	4	4	30
2	2	3	2	2	2	2	15
2	2	3	2	2	2	2	15
3	2	3	3	3	3	3	20
2	3	3	3	3	3	3	20
5	4	4	4	4	4	5	30
4	4	4	4	4	4	3	27
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
3	2	3	3	3	3	3	20
2	3	3	3	3	3	3	20
5	5	5	5	2	4	4	30
4	3	4	4	4	4	4	27
3	3	3	3	3	3	3	21
3	2	3	3	3	3	3	20
2	3	3	3	3	3	3	20
3	2	2	3	3	3	3	19
2	4	2	2	4	2	2	18
2	4	2	2	4	2	2	18
5	4	5	3	4	5	5	31
3	4	4	4	3	3	3	24
5	5	2	4	4	5	5	30
2	4	2	2	4	2	2	18
5	5	2	4	4	5	5	30
3	3	3	4	4	3	3	23
2	4	2	2	4	2	2	18
2	4	2	2	4	2	2	18
3	4	4	4	3	3	3	24
2	4	2	2	4	2	2	18
5	5	5	5	3	3	4	30

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3	3	4	4	4	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	4	3	3	3	22
5	5	4	3	3	5	5	30
2	2	3	2	2	2	2	15
2	2	2	2	2	2	2	14
5	5	5	5	5	5	5	35
3	3	3	4	3	3	4	23
3	3	3	4	3	3	4	23
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	4	4	4	3	3	24
3	3	4	4	4	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	2	3	3	20
2	2	5	3	3	2	2	19
3	3	3	3	3	3	3	21
5	5	4	3	3	5	5	30
1	2	5	3	3	2	2	18
3	3	3	3	3	3	3	21
5	4	4	4	4	4	5	30
3	3	3	3	3	3	4	22
3	3	3	4	3	3	3	22
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	2	3	3	3	20
3	3	2	3	3	3	2	19
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	2	20
1	2	5	3	3	2	2	18
3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	5	5	5	5	5	30
5	5	4	5	4	5	4	32
5	5	4	4	4	5	5	32
3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	5	4	5	4	4	30

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	Kinerja Karyawan (Y)					Total
	P1	P2	P3	P4	P5	
	5	4	4	4	3	20
	4	4	5	5	4	22
	4	4	4	4	3	19
	5	5	5	5	5	25
	4	4	4	4	4	20
	5	4	4	5	3	21
	3	3	4	3	4	17
	5	5	5	5	5	25
	3	3	4	4	4	18
	5	5	5	5	5	25
	4	5	4	4	4	21
	3	3	2	3	3	14
	3	4	4	4	4	19
	5	5	3	3	4	20
	3	3	3	3	3	15
	5	5	5	5	5	25
	5	4	5	4	4	22
	3	3	3	3	3	15
	4	4	4	4	4	20
	3	3	4	4	4	18
	3	3	4	4	4	18
	3	4	4	3	4	18
	3	3	3	3	4	16
	3	3	3	3	3	15
	4	3	5	5	4	21
	3	4	4	4	4	19
	4	4	4	4	4	20
	4	4	3	4	4	20
	3	3	3	3	3	15
	5	5	5	5	5	25
	3	3	3	3	3	15
	3	3	3	3	3	15
	4	4	4	4	4	20
	3	3	3	3	3	15
	4	5	3	3	3	18

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5	5	3	3	3	19
3	3	3	3	3	15
2	2	3	3	3	13
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
5	5	5	4	4	23
3	3	3	3	3	15
5	5	5	5	5	25
4	4	5	4	4	21
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
3	4	3	3	4	17
5	4	4	4	4	21
5	5	4	4	4	22
4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	4	23
5	5	5	5	5	25
5	5	4	5	4	23
3	3	4	4	4	18
4	4	4	4	4	20
5	5	4	4	4	22
4	4	4	5	4	21
5	4	4	4	5	22
4	5	5	4	5	23
4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	5	24
4	4	4	3	3	18
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
5	4	4	5	4	22
4	5	4	4	4	21
4	4	4	5	4	21

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4	3	3	3	3	16
4	4	4	5	4	21
5	5	5	4	4	23
4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	4	23
5	5	4	4	5	23
4	4	5	5	5	23
4	4	5	4	4	21
5	5	5	5	5	25
3	4	5	5	4	21
3	3	2	5	5	18
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	5	21
5	4	5	4	5	23
3	4	5	5	5	22
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	4	5	5	4	22
5	5	3	5	5	23
4	5	5	5	5	24
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	5	24
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	4	5	5	5	24
5	5	5	5	5	25
5	5	4	5	5	24
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	4	24
5	5	5	5	5	25

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tabel 5.7 : Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X1)

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	16,37	9,080	,646	,866
X1.2	16,44	8,303	,779	,835
X1.3	16,43	8,339	,728	,847
X1.4	16,45	8,158	,665	,866
X1.5	16,38	8,642	,745	,844

Sumber : Data Olahan SPSS 25

Tabel 5.8 : Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	15,27	8,219	,569	,819
X2.2	15,43	8,187	,506	,836
X2.3	15,55	7,018	,689	,786
X2.4	15,38	7,551	,714	,780
X2.5	15,49	7,202	,710	,779

Tabel 5.6 : Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	16,58	7,457	,775	,902
X3.2	16,56	7,514	,809	,895
X3.3	16,57	7,513	,784	,900
X3.4	16,56	7,698	,789	,899
X3.5	16,59	7,877	,790	,899

Sumber : Data Olahan SPSS 25

Tabel 5.9 : Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan	12	0,918	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS 25

Tabel 5.10 : Hasil Uji Reliabilitas Beban Kerja (X1)

Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Keterangan
Stres Kerja	10	0,878	Reliabel

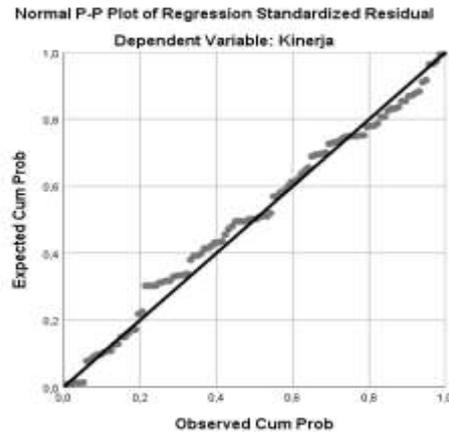
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tabel 5.11 : Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X2)

Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Keterangan
Pengungkapan Kerja	10	0,935	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS 25



Tabel 5.13 : Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,461		3,380	,001		
	Beban	,573	,602	9,395	,000	,926	1,079
	Motivasi	,205	,345	5,388	,000	,926	1,079

Sumber : Data Olahan SPSS 25

Tabel 5.12 : Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	110
Normal Parameters ^{a,b}	
Mean	,0000000
Std. Deviation	2,17439697
Most Extreme Differences	
Absolute	,092
Positive	,051
Negative	-,092
Test Statistic	,092
Asymp. Sig. (2-tailed)	,024 ^c

Sumber : Data Olahan SPSS 25

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

Tabel 5.14 Hasil uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1,596	,841		1,897	,061
	Beban	,021	,039	,055	,549	,584
	Motivasi	-,017	,024	-,069	-,690	,491

Sumber : Data Olahan SPSS 25

Tabel 5.15 : Hasil Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,770 ^a	,594	,586	2,195	1,870

Sumber : Data Olahan SPSS 25

Tabel 5.16 : Hasil Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4,461	1,320		3,380	,001
	Beban	,573	,061	,602	9,395	,000
	Motivasi	,205	,038	,345	5,388	,000

Sumber : Data Olahan SPSS 25

Tabel 5.17 : Hasil Uji Parsial (Uji T) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4,461	1,320		3,380	,001
	Beban	,573	,061	,602	9,395	,000
	Motivasi	,205	,038	,345	5,388	,000

Sumber : Data Olahan SPSS 25

Tabel 5.18 : Hasil Uji Simultan (Uji F) ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	752,466	2	376,233	78,115	,000 ^b
	Residual	515,352	107	4,816		
	Total	1267,818	109			

Sumber : Data Olahan SPSS 25

Tabel 5.19 : Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,770 ^a	,594	,586	2,195

Sumber : Data Olahan SPSS 25



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.



PT. PADASA ENAM UTAMA

Nomor : PEU-KK/ X / 165 / XII / 2023

Persetujuan Riset Mahasiswa Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Kepada Yth,
Pimpinan Universitas Islam Negeri
Sultan Syarif Kasim Riau
Pekanbaru

Menunjuk surat dari Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Nomor :
Un.047.F.VII/PP.00.9/3124/2023 tanggal 06 Juni 2023 perihal : Riset.
Dengan ini disampaikan bahwa PT.Padasa Enam Utama Kebun Koto Kampar setuju dan bersedia
menerima mahasiswa tersebut dibawah ini untuk melakukan Riset kepada :

Nama : Maisyaro Kholida
NIM : 11970123699
Jurusan : Manajemen

Dengan persyaratan dan ketentuan sebagai berikut :

1. Mengisi pernyataan tentang kerahasiaan data/informasi
2. Melampirkan sertifikat/kartu booster (vaksin ke-3) pada saat datang hari pertama ke lokasi kebun Kokar.
3. Melaksanakan protokoler kesehatan sesuai aturan kebun Kokar.
4. Biaya transportasi dan konsumsi selama melaksanakan riset ditanggung oleh peserta yang bersangkutan.
5. Mengikuti dan patuh pada tata tertib jam kerja perusahaan termasuk ikut menjaga ketentraman masyarakat perkebunan/unit setempat, apabila terjadi kecelakaan kerja dalam pelaksanaan riset menjadi tanggung jawab sendiri.
6. Menyampaikan 1 (satu) eksemplar laporan riset yang sudah di tanda tangai ke PT.Padasa Enam Utama melalui Pimpinan Kebun Kokar.
7. Melakukan presentasi hasil riset kepada pimpinan kebun Kokar di akhir periode riset untuk menilai hasil riset yang telah dilaksanakan.

Demikian disampaikan dan terima kasih.

Koto Kampar, 12 Juni 2023

Estate Manager

Edi Susanto



CC : File

2. Di larang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Di larang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
b. Di larang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

RIWAYAT PENULIS



Maisyaro Kholida, lahir di Bandur Picak pada tanggal 12 Februari 2001. Anak tunggal dari Ayahanda Suhailis dan Ibunda Hasnah. Penulis Penulis mengawali pendidikan di SDN 008 Bandur Picak Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar kelulusan Tahun 2013. Setelah lulus melanjutkan pendidikan di SMPN 2 Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar kelulusan Tahun 2016 dan kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMAN 2 Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar dan selesai pada Tahun 2019.

Pada Tahun 2019, penulis melanjutkan Studi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan mengambil Jurusan S1 Manajemen dengan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Pada hari Senin tanggal 26 Juni 2023 peneliti melaksanakan Ujian Munaqasah di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan dinyatakan LULUS dengan judul Skripsi “Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Padasa Enam Utama Kebun Koto Kampar Riau” dengan menyangand gelar Sarjana Ekonomi (SE).

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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