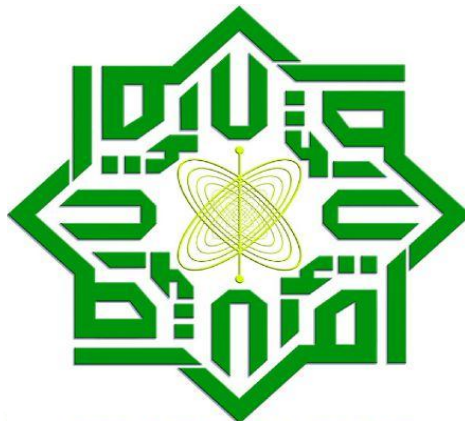




UIN SUSKA RIAU

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. SEKATO PRATAMA MAKMUR
KECAMATAN BUKIT BATU KABUPATEN BENGKALIS
PROVINSI RIAU**

Hak cipta milik UIN



UIN SUSKA RIAU

OLEH :

ZIKRI YARFAILLAH

11771100016

UIN SUSKA RIAU

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
1444 H / 2023 M**

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

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



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

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. SEKATO PRATAMA MAKMUR
KECAMATAN BUKIT BATU KABUPATEN BENGKALIS
PROVINSI RIAU**

SKRIPSI

*Disajikan Sebagai Salah Satu Syarat dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(SE) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



UIN SUSKA RIAU

DISUSUN OLEH :

ZIKRI YARFAILLAH

11771100016

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
1444 H / 2023 M**

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : ZIKRI YARFAILLAH
NIM : 11771100016
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : XIII (TIGA BELAS)
JUDUL : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
SEKATO PRATAMA MAKMUR KECAMATAN BUKIT
BATU KABUPATEN BENGKALIS PROVINSI RIAU
TANGGAL UJIAN : 20 NOVEMBER 2023

DISETUJUI OLEH
DOSEN PEMBIMBING

MERI SANDORA, SE, MM
NIP. 19790505 200710 2 001

MENGETAHUI,



DEKAN
DIYAH MAHYARNI, SE, MM
NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA POGRAM STUDI
S1 MANAJEMEN

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



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Zikri Yarfaillah
Nim : 117711000116
Jurusan : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sekato Pratama Makmur Di Bukit Batu Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis
Tanggal Ujian : 20 November 2023

Tim Pengeuji

Ketua Penguji
Dr. Hariza Hasyim, SE, M.Si

Penguji I
Dr. Putriana, SE, MM

Penguji II
Qomariah Lahamid, SE, M.Si

Sekretaris
Fatimah Zuhra, S.Si, M.Stat



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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Zikri Yarfaillah
NIM : 11771100016
Tempat / Tanggal Lahir : Temiang / 25 November 1998
Fakultas / Pascasarjana : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Prodi : S1 Manajemen

Judul Disertai/Thesis (Skripsi) Karya Ilmiah lainnya* :

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kejuasan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Pada PT. Sekato Pratama Makmur Di Bukit Batu
Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertai/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 Disertai/Thesis (Skripsi) Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertai/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 paksa dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 20 - September - 2023
Yang membuat pernyataan



Zikri Yarfaillah
NIM : 11771100016

**pilih salah satu sesuai jenis karya tulis*

ABSTRAK

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sekato Pratama Makmur Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis Provinsi Riau

Oleh

ZIKRI YARFAILLAH

11771100016

- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
- Halaman Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya dan untuk disebarluaskan dalam bentuk apa pun tanpa izin UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Adanya permasalahan berkaitan dengan kinerja karyawan yang belum optimal dikarenakan presentase pencapaian produksi pada PT. Sekato Pratama Makmur mengalami penurunan dan fluktuasi setiap tahunnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sekato Pratama Makmur di Bukit Batu Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis, baik secara parsial maupun secara simultan. Populasi penelitan ini adalah seluruh karyawan PT. Sekato Pratama Makmur Kabupaten Bengkalis. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 99 orang dengan menggunakan teknik simple random sampling. Analisis data dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, begitu juga dengan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sekato Pratama Makmur. Secara simultan disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sekato Pratama Makmur. Adapun besaran pengaruhnya diperoleh sebesar 0,521 atau 52,1% kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya (47,9%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis atau hasil penelitian, baik secara tertulis atau lisan dan dengan cara apapun, tanpa izin UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

The Effect of Work Discipline and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Sekato Pratama Makmur Bukit Batu District, Bengkalis Regency Riau Province

By

ZIKRI YARFAILLAH

11771100016

There are problems related to employee performance which is not yet optimal due to the percentage of production achievements at PT. Sekato Pratama Makmur experiences declines and fluctuations every year. This study aims to determine whether work discipline and job satisfaction affect the performance of employees at PT. Sekato Pratama Makmur in Bukit Batu, Bukit Batu District, Bengkalis Regency, either partially or simultaneously. The population of this research is all employees of PT. Sekato Pratama Makmur, Bengkalis Regency. The sample used in this study was 99 people using simple random sampling technique. Data analysis in this research is descriptive quantitative. The data used are primary data and secondary data. The results of this study indicate that work discipline partially affects employee performance, as well as job satisfaction partially affects employee performance at PT. Prosperous Primary Division. Simultaneously work discipline and job satisfaction affect the performance of employees of PT. Prosperous Primary Division. The magnitude of the effect is obtained by 0.521 or 52.1% of employee performance is influenced by work discipline and job satisfaction, while the rest (47.9%) is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: *Work Discipline, Job Satisfaction, Performance*

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

1. Dilarang menyalin atau menggutip sebagian atau seluruhnya tanpa izin atau tanpa menyebutkan sumber.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau.

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, segenap puji serta syukur hanya kepada Allah SWT. Tak anggap ku menghitung betapa banyak nikmat, rahmat dan hidayah yang Allah SWT limpahkan, nikmat kesenangan dan kecukupan, rahmat do'a yang Kau abulkan dan keinginan yang Kau wujudkan maupun hidayah cobaan, ujian dan guranMu sehingga dengan semua itu penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Halawat berangkaikan salam senantiasa tercurah kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW yang menjadi panutan dan junjungan umat manusia di dunia. Tak lupa pula kedua orang tua Penulis yaitu Ayahanda dan Ibunda tercinta yang membesarkan, memberikan cinta dan pengorbanan yang tidak pernah lupa mendoakan penulis dari menjalani perkuliahan hingga terselesaikannya skripsi ini.

Penulisan skripsi ini diselesaikan guna melengkapi tugas akhir Program S1 Jurusan Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Adapun judul skripsi ini adalah **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SEKATO PRATAMA MAKMUR KECAMATAN BUKIT BATU KABUPATEN BENGKALIS”** Penulis menyadari skripsi ini jauh dari kesempurnaan, masih banyak terdapat kesalahan, kekurangan maupun kekhilafan sehingga penulis mengharapkan koreksi yang membenarkan, kritik yang membangun dan saran yang baik demi kesempurnaan skripsi ini.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Di larang menjiptakan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 mengucapkan terima kasih kepada :

Bapak Prof. Dr. Khairunnas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si, Bapak Dr. Mahmuzar, M.Hum, dan Ibu Dr. Hj. Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I, II dan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Ibu Astuti Meflinda, SE, MM dan Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku ketua dan Sekretaris Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Ibu Meri Sandora, SE, MM selaku Pembimbing yang telah banyak memberikan arahan, bimbingan, ilmu serta waktu yang diluangkan kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini semoga Ibu selalu diberikan kesehatan dan mendapat pahala atas ilmu yang telah diajarkan.

Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan dan mengajarkan ilmunya selama penulis menuntut ilmu pada almamater ini.

Pegawai/Staf Tata Usaha baik bagian umum dan khusus di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang selalu melayani pengurusan administrasi penulis.



UIN SUSKA RIAU

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

Terima kasih kepada Pihak Pimpinan dan Seluruh Karyawan PT. Sekato Pratama Makmur Kabupaten Bengkalis yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.

Rekan-rekan kelas Manajemen Sumber Daya Manusia, semoga kebersamaan kita terus berlanjut dan sama-sama sukses ke depan.

Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini, baik secara moril maupun materil yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu.

Setiap keringat dan air mata yang ku teteskan tak akan pernah menjadi sia-sia jika aku bangkit dan memberi bukti. Akhirnya kepada Allah saya mohon ampun dan memanjatkan doa semoga diberi limpahan rezeki. Semoga Skripsi ini berguna dan bermanfaat untuk kita semua khususnya pada disiplin ilmu yang sama. Sesungguhnya perjalanan hidupku dan waktu matiku hanya engkau yang tahu ya Allah, akulah yang berkewajiban berikhtiar, berdo'a dan beribadah kepadaMu.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Pekanbaru, November 2023

Penulis

ZIKRI YARFAILLAH
11771100016



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
1.5 Rencana Sistematika Penulisan	12
BAB II TELAAH PUSTAKA	14
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.2 Kinerja Karyawan.....	17
2.3 Disiplin Kerja	23
2.4 Kepuasan Kerja	28
2.5 Pengaruh Antar Variabel	34
2.6 Pandangan Islam.....	36
2.7 Tinjauan Penelitian Terdahulu	40
2.8 Kerangka Pemikiran	44
2.9 Konsep Operasional Variabel Penelitian.....	48
2.10 Hipotesis	49
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	52
3.1 Lokasi Penelitian	52
3.2 Jenis dan Sumber Data	52
3.3 Populasi dan Sampel.....	53
3.4 Teknik Pengumpulan Data	55
3.5 Skala Pengukuran	56
3.6 Metode Analisis Data	57
3.7 Uji Kualitas Data	57

1. Cetak dan Dinding
 2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

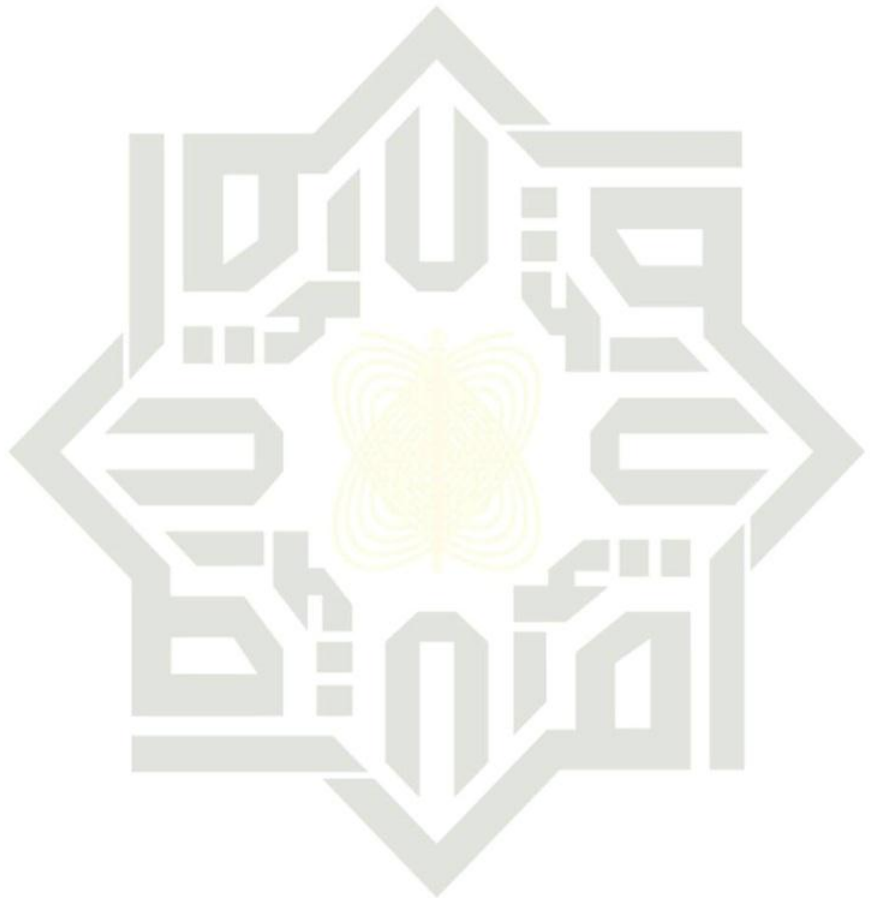
3.8 Uji Asumsi Klasik	59
3.9 Analisis Regresi Linier Berganda.....	61
3.10 Uji Hipotesis	61
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	65
4.1 Profil Perusahaan PT. Sekato Pratama Makmur	65
4.2 Visi dan Misi	66
4.3 Struktur Organisasi	67
4.4 Job Description	79
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	91
5.1 Karakteristik Responden	91
5.2 Uji Statistik Deskriptif.....	93
5.3 Uji Kualitas Data	98
5.4 Uji Asumsi Klasik	100
5.5 Analisis Regresi Linier Berganda.....	104
5.6 Pembahasan Hasil Penelitian.....	108
BAB VI PENUTUP	114
6.1 Kesimpulan.....	114
6.2 Saran	115
DAFTAR PUSTAKA.....	116
LAMPIRAN.....	118

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Karyawan berdasarkan divisi pada PT. Sekato Pratama Makmur tahun 2020	4
Tabel 1.2	Data Rakapitulasi Target dan Realisasi Pada PT. Sekato Pratama Makmur Tahun 2016 - 2020	5
Tabel 1.3	Tingkat Ketidakhadiran Karyawan Pada PT. Sekato Pratama Makmur 2016-2020	7
Tabel 1.4	Jumlah Karyawan dan Tingkat Labour Turn Over Karyawan Pada PT. Sekato Pratama Makmur 2016-2020	9
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	40
Tabel 2.2	Konsep Operasional Variabel	48
Tabel 3.1	Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	63
Tabel 5.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	91
Tabel 5.2	Responden Berdasarkan Usia	92
Tabel 5.3	Responden Menurut Pendidikan	92
Tabel 5.4	Responden Menurut Masa Kerja	93
Tabel 5.5	Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja (X_1)	94
Tabel 5.6	Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja (X_2)	95
Tabel 5.7	Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja (Y)	97
Tabel 5.8	Uji Validitas	99
Tabel 5.9	Rekapitulasi Uji Reliabilitas	100
Tabel 5.10	Rekapitulasi Uji Multikolinearitas	102
Tabel 5.11	Rekapitulasi Uji Autokorelasi	103
Tabel 5.12	Nilai Koefisien Regresi	104
Tabel 5.13	Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)	106
Tabel 5.14	Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)	107
Tabel 5.15	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)	108

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran Teoritis	47
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT Sekato Pratama Makmur	68
Gambar 5.1	Hasil Uji Normalitas	101
Gambar 5.2	Uji Heteroskedastisitas	102



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 I

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Meningkatnya peranan manajemen dalam suatu perusahaan mengakibatkan bertambahnya perhatian terhadap pentingnya faktor sumber daya manusia dalam perusahaan. Perhatian yang pada mulanya lebih besar ditekankan pada bidang teknis dan modal, kini telah mengalami perubahan. Perusahaan kini memberikan perhatian yang lebih besar terhadap masalah yang berhubungan dengan faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia selalu dibutuhkan oleh setiap perusahaan, baik itu perusahaan kecil, maupun perusahaan besar meskipun sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang ada pada perusahaan akan tetapi peranannya dalam mencapai tujuan yang sangat besar.

Sumber daya manusia sangat penting artinya dalam menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi. Dengan demikian kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral dari para pelaku organisasi di semua tingkat (level) pekerjaan sangat dibutuhkan. Selain itu pula kedudukan sumber daya manusia pada posisi yang paling tinggi berguna untuk mendorong organisasi menampilkan norma perilaku, nilai dan keyakinan sebagai sarana penting dalam peningkatan kinerjanya melalui peningkatan prestasi kerja.

Didalam sebuah organisasi manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Salah satunya di pengaruhi oleh seberapa tinggi kualitas kinerja sumber daya manusia dan kemampuan organisasi untuk memanfaatkan



UIN SUSKA RIAU

© Hak Sipta UIN Suska Riau

Hal-Cipta Bilindugai Unhang-Undang

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

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

sumber daya manusia eksternal secara maksimal. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Rendahnya kualitas sumber daya manusia juga akan menjadi batu sandungan dalam era globalisasi, karena era globalisasi merupakan era persaingan mutu

Afandi (2018) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan, peran tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.

Kualitas karyawan yang ada di dalam perusahaan atau organisasi dapat dilihat berdasarkan kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut dalam setiap tugas yang diberikan kepadanya. Pencapaian tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan kepada karyawan harus berjalan dengan baik, namun dalam praktiknya kondisi kinerja karyawan tidak selamanya baik seperti yang diinginkan oleh karyawan itu sendiri maupun perusahaan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti yang dikemukakan oleh **Kasmir (2016)** yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh **Vidia & Trianasari (2021)** disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Banyualit Spa'n Resort Lovina. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 35



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

karyawan. Disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan sangat memengaruhi kinerja karyawan suatu perusahaan, semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan dan tingkat kepuasan karyawan akan meningkatkan kinerjanya. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kepuasan kerja akan membentuk kinerja karyawan dalam bekerja, sehingga memberikan rasa nyaman dalam lingkungan kerja yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan tepat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama bagi manajer sumber daya manusia adalah kedisiplinan karyawan. Disiplin kerja merupakan faktor penting yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan kerja karyawan, hal ini berkaitan erat dengan kinerja yang mungkin dihasilkan dalam organisasi atau perusahaan. Suatu organisasi atau perusahaan memiliki kinerja yang baik bilamana mempunyai karyawan yang berperilaku baik yang mana selalu memperhatikan disiplin kerjanya, karena memungkinkan terciptanya suasana kerja yang tertib dan teratur. Dengan demikian disiplin kerja termasuk salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. disiplin kerja juga dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Selain disiplin kerja, perusahaan perlu juga memperhatikan Kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja berperan penting dalam kemampuan perusahaan untuk menarik dan memelihara karyawan yang berkualitas. Kepuasan karyawan juga dapat berfungsi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, menurunkan



UIN SUSKA RIAU

© Paksiptamika UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

tingkat absensi, meningkatkan produktivitas, meningkatkan loyalitas karyawan mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan terutama karyawan ahli/profesional yang sangat besar peranannya dalam pengoperasian perusahaan. Kepuasan kerja yang tinggi bagi karyawan adalah keinginan bagi setiap organisasi, karena dengan kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini mengambil objek pada PT Sekato Pratama Makmur Di Bukit Batu yang berlokasi di Kecamatan Bukit Batu, Kabupaten Bengkalis merupakan perusahaan hutan tanaman yang memasok bahan baku kayu pada industri pulp dan kertas di lingkungan APP, berkomitmen menghasilkan dan menyediakan bahan baku kayu secara berkelanjutan berdasarkan prinsip-prinsip pengolahan hutan lestari. Jumlah karyawan pada PT Sekato Pratama Makmur dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11 Jumlah Karyawan berdasarkan divisi pada PT. Sekato Pratama Makmur tahun 2020

No	Divisi	Jumlah
1	<i>Health, Security, Environment (HSE)</i>	2
2	<i>Technical Forestry Audit</i>	1
3	<i>Total Management By Olympic System Solution</i>	1
4	<i>Planning</i>	1
5	<i>Finance & Accounting</i>	3
6	<i>Harvesting Control</i>	1
7	<i>Technical Support</i>	1
8	<i>Water Management</i>	4
9	<i>Social & Security</i>	3
10	<i>External Relation</i>	1
11	<i>Nursery Distrik Humus</i>	7
12	<i>Plantation Distrik Humus</i>	86
13	<i>Harvesting Distrik Humus</i>	21
TOTAL		132

Sumber: PT. Sekato Pratama Makmur Tahun 2020



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

Dari Tabel diatas menunjukkan jumlah karyawan tahun 2020 berjumlah 3 karyawan dengan menduduki 13 Divisi. Dimana dapat dilihat mayoritas karyawan PT. Sekato Pratama Makmur adalah mayoritas pada Divisi *Plantation* dan *Distrik Humus* berjumlah 86 karyawan.

Semua orang yang bekerja ingin melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Bahkan jika perlu memeberikan hasil yang lebih baik dari yang telah ditetapkan. Namun dalam praktiknya terkadang masih terdapat karyawan yang tidak mampu melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditetapkan, atau dengan kata lain tidak mampu untuk menghasilkan sesuatu yang telah ditetapkan. Apabila dalam suatu organisasi memiliki karyawan yang menghasilkan kinerja yang buruk, maka akan berakibat pada tujuan perusahaan yang tidak akan tercapai, sebaliknya apabila Karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik maka tujuan perusahaan akan dapat tercapai. Pada kenyataannya banyak organisasi yang mengeluarkan banyak biaya dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Untuk melihat kinerja pada PT Sekato Pratama Makmur, dapat mengamati tabel Data Target dan Realisasi Produksi pada PT Sekato Pratama Makmur dari tahun 2016 sampai tahun 2020 yang sudah dirangkum dalam tabel dibawah ini:

Tabel 12 Data Rakapitulasi Target dan Realisasi Pada PT. Sekato Pratama Makmur Tahun 2016 - 2020

Tahun	Target Produksi (Ton)	Realisasi Produksi (Ton)	Persentase Pencapaian (%)
2016	1250	1180,810	94,46
2017	1200	1125,420	93,78
2018	1114,90	1119,201	100
2019	970,65	813,45	83,80
2020	853,76	621,345	72,77

Sumber: *PT. Sekato Pratama Makmur Tahun 2020*



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

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

Berdasarkan tabel 1.2 Diatas dapat dilihat produksi PT. Sekato Pratama Makmur pada tahun 2016 dapat merealisasikan produksi sebesar 1180,810 dengan pencapaian Persentase produksi 94,46 %. Sedangkan pada tahun 2017 PT. Sekato Pratama Makmur dapat merealisasikan produksi sebesar 1125,420 dengan mengalami penurunan Persentase pencapaian produksi 93,78%. Pada tahun 2018 PT. Sekato Pratama Makmur dapat merealisasikan produksi sebesar 1119,201 dengan mengalami kenaikan Persentase pencapaian produksi 100%. Tahun 2019 PT. Sekato Pratama Makmur dapat merealisasikan produksi sebesar 813,45 dengan mengalami penurunan Persentase pencapaian produksi 83,80%. Pada tahun 2020 PT. Sekato Pratama Makmur dapat merealisasikan produksi sebesar 21,345 dengan mengalami penurunan Persentase pencapaian produksi 72,77%. Fluktuasi Presentase pencapaian produksi pada PT. Sekato Pratama Makmur tersebut menunjukkan bahwa menurunnya kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan data berupa informasi yang diperoleh penulis dari Pak Andi selaku HRD tentang PT. Sekato Pratama Makmur diduga penurunan kinerja karyawan antara lain disebabkan oleh faktor disiplin kerja dan faktor kepuasan kerja. Fenomena disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan cukup menarik untuk diteliti karena tingkat absensi dan tingkat turnover karyawan yang cukup tinggi.

Berkaitan dengan naik turunnya tingkat Rakapitulasi Target dan Realisasi PT. Sekato Pratama Makmur, maka kedisiplinan para karyawan dalam bekerja juga menjadi sorotan ketika masalah tersebut terjadi. Hal ini bisa terjadi dikarenakan absensi karyawan ikut berpengaruh serta terkait kedisiplinan



karyawan dalam mematuhi aturan perusahaan. Berikut tabel Tingkat

Ketidakhadiran Karyawan pada PT. Sekato Pratama Makmur :

Tabel 1.3 Tingkat Ketidakhadiran Karyawan Pada PT. Sekato Pratama Makmur 2016-2020

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Keterangan (Kali)		Jumlah Absensi (Kali)	Persentase (%)
			Alfa	Izin		
2016	153	260	22	26	48	12
2017	146	260	17	34	51	13
2018	148	260	26	19	45	11
2019	134	260	19	43	62	17
2020	132	260	28	44	72	20

Sumber: PT. Sekato Pratama Makmur Tahun 2020

Dari Tabel 1.3 dapat di ketahui bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan masih menjadi persoalan pada PT. Sekato Pratama Makmur setiap tahun, yaitu pada tahun 2016 dengan jumlah ketidakhadiran sebanyak 48 kali dengan persentase 12%, pada tahun 2017 dengan jumlah ketidakhadiran sebanyak 51 kali dengan presentase 13%, pada tahun 2018 dengan jumlah ketidakhadiran sebanyak 45 kali dengan presentase 11%, pada tahun 2019 dengan jumlah ketidakhadiran sebanyak 62 kali dengan persentas 17%, dan pada tahun 2020 dengan jumlah ketidakhadiran sebanyak 72 kali dengan presentase 20%.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pak Andi selaku HRD pada PT. Sekato Pratama Makmur, tingkat ketidakhadiran karyawan yang tertinggi pada tahun 2020 dengan persentase 20% tingkat ketidakhadiran karyawan terendah pada tahun 2018 dengan persentas 11%. Dapat diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan selalu meningkat tiap tahun atau masih mengalami fluktuasi tingkat ketidakhadiran karyawan yang semakin tinggi setiap tahunnya tercermin dari jumlah alfa dan izin yang semakin meningkat, ini menunjukkan

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

1. Dilarang menyalip sebagian atau seluruh karya tulis ini dan memperbanyak atau menyalin sebagian atau seluruhnya tanpa izin dari penulis.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

bahwa dengan banyaknya pelanggaran absensi tersebut, maka kondisi dari kinerja karyawan tentunya sudah tidak baik lagi karena karyawan yang absen pada hari kerja akan menghambat pencapaian kinerja karyawan dan juga pencapaian produktivitas.

Perusahaan sudah menetapkan sanksi untuk karyawan yang tidak disiplin kerjanya yaitu jika karyawan yang tidak hadir dengan alasan yang kurang jelas untuk beberapa kali mereka akan di kasih surat peringatan jika mereka masih melanggar atau tidak mematuhi peraturan maka pemimpin mengambil keputusan dengan memberikan denda yang sesuai dengan ketentuan yang ada. dengan adanya sanksi-sanksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut beberapa karyawan tidak memperdulikan nya, masih banyaknya karyawan yang tidak disiplin.

Selain dilihat dari disiplin kerja , kepuasan kerja sangat penting juga dimiliki karyawan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik. Begitupun dengan sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dari karyawan dalam suatu perusahaan akan menurunkan efektifitas dan efisiensi kerja mereka sehingga tujuan perusahaan tidak bisa dicapai dengan baik.

Hal tersebut bisa dilihat dari sikap dan bagaimana cara mereka menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan. Jika karyawan tersebut menyukai pekerjaannya dan dapat menyelesaikan tugas dari perusahaan dengan baik, maka sudah dapat dipastikan karyawan tersebut memiliki rasa puas atas pekerjaannya.



Tingkat kepuasan kerja karyawan relatif kecil di buktikan dengan adanya turnover karyawan yang terjadi pada karyawan PT. Sekato Pratama Makmur. Kemudian di buktikan dengan alasan para karyawan yang melatar belakangi mereka untuk mengundurkan diri dari perusahaan, dengan alasan telah mendapatkan pekerjaan di luar perusahaan. Berikut ini tingkat labour turn over karyawan pada karyawan PT. Sekato Pratama Makmur dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.4 Jumlah Karyawan dan Tingkat Labour Turn Over Karyawan Pada PT. Sekato Pratama Makmur 2016-2020

Tahun	Jumlah Karyawan Awal (Orang)	Jumlah Karyawan (Orang)		Jumlah Karyawan Akhir (Orang)	Tingkat LTO (%)
		Keluar	Masuk		
2016	153	12	5	146	8,02
2017	146	7	9	148	4,76
2018	148	21	7	134	14,89
2019	134	11	9	132	8,27
2020	132	7	5	130	5,34

Sumber : PT. Sekato Pratama Makmur Tahun 2020

Berdasarkan tabel 1.5 dapat dilihat tingkat LTO yang ada di PT. Sekato Pratama Makmur pada tahun 2016 sebesar 8.02% , tahun 2017 sebesar 4,76% , tahun 2018 sebesar 14,89% , tahun 2019 sebesar 5.50% , dan tahun 2020 sebesar 5,34%. LTO pada PT. Sekato Pratama Makmur mengalami fluktuasi setiap tahunnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan Pak Andi Selaku HRD pada PT.

Sekato Pratama Makmur, banyaknya karyawan yang mengundurkan diri disebabkan oleh keinginan dari karyawan itu sendiri, adanya tawaran pekerjaan yang lebih baik seperti tawaran pekerjaan yang gaji dan tunjangan nya lebih besar.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.**



SEKATO PRATAMA MAKMUR KECAMATAN BUKIT BATU KABUPATEN BENGKALIS PROVINSI RIAU”

Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat

dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sekato Pratama Makmur Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis Provinsi Riau?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sekato Pratama Makmur Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis Provinsi Riau?
3. Apakah Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sekato Pratama Makmur Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis Provinsi Riau?

3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Disiplin Kerja Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sekato Pratama Makmur Batu Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis Provinsi Riau?

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



2. Untuk mengetahui Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sekato Pratama Makmur Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis Provinsi Riau?
2. Untuk mengetahui Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sekato Pratama Makmur Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis Provinsi Riau?

4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang akan dilaksanakan ini dapat memberikan manfaat yang positif, sebagai berikut

Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber informasi dan memberikan masukan bagi perusahaan untuk lebih memacu stimulus para karyawan agar menjadi sumber daya manusia yang diinginkan perusahaan dan perusahaan tetap menjamin kesejahteraan karyawannya.

Bagi Peneliti

Menambah ilmu dan pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu tentang Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

3. Bagi Peneliti Lanjutan

Sebagai bahan tambahan referensi untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,



- serta dapat menjadi landasan atau bahan informasi bagi penelitian yang akan datang.
- Rencana Sistematika Penulisan**
- Sebagai gambaran umum tentang isi penulisan skripsi ini, maka penulis menyusunnya dalam enam bab, dan setiap babnya akan terdiri dari beberapa sub bab, kemudian antara bab yang satu dengan lainnya akan saling berhubungan dan merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan.
- BAB I** : **PENDAHULUAN**
- Bab ini akan menjelaskan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.
- BAB II** : **TELAAH PUSTAKA**
- Bab ini berisi tentang landasan teori, penelitian terdahulu, perumusan hipotesis dan model penelitian.
- BAB III** : **METODE PENELITIAN**
- Bab ini berisi rangkaian metode penelitian yang dipergunakan dalam penelitian, seperti penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data dan metode analisis data.



BAB IV

: GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan sejarah singkat lokasi penelitian, struktur organisasi, visi dan misi perusahaan dan aktivitas perusahaan.

BAB V

: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan penjelasan dimana penulisan akan mengemukakan tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sekato Pratama Makmur Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis Provinsi Riau.

BAB VI

: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab penutup yang berisi tentang kesimpulan dan saran yang diperoleh dari bab sebelumnya.

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

BAB II

TELAAH PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapainya tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Pandi Afandi (2018) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien sehingga mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.

Sumber daya manusia adalah suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri. **Khotimah (2018)** menyatakan bahwa peran sumber daya manusia sangat penting dalam perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah atau Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.



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

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

Afandi (2018) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat tersebut. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.

A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2017) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau seni bagaimana mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Artinya, tujuan dapat dicapai bila dilakukan oleh satu orang atau lebih yang saling mendukung satu sama lain guna untuk mencapai tujuan individu (khusus) dan tujuan organisasi (umum) dengan menerapkan fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk mencapai tujuan perusahaan ini tentunya perlu ada Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), yang bisa diartikan sebagai cara untuk mengatur pengadaan tenaga kerja, memberikan kompensasi, pemeliharaan, pemisahan tenaga kerja serta pengembangan dan beberapa hal lainnya yang berkaitan dengan

ketenagakerjaan. **Sedarmayanti (2017)** bahwa tujuan Manajemen Sumber Daya

Manusia (MSDM) adalah sebagai berikut:

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki sumber daya manusia bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.

2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.

3. Menatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.

4. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.

5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek sumber daya manusia.

6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

1.3 Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia

Indikator merupakan alat ukur atau pun ciri yang dapat menunjukkan sekaligus untuk menandakan adanya perubahan yang terjadi pada suatu bidang tertentu. Indikator dari manajemen sumber daya manusia **Afandi (2018)** adalah sebagai berikut :

1. Tugas kerja, yaitu rincian kegiatan yang harus dijalankan oleh karyawan
2. Kualitas kerja, yaitu hasil kerja yang terstandar dan sesuai dengan yang diinginkan.



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

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

3. Kuantitas, yaitu jumlah hasil dari produksi kerja karyawan.

Ketepatan waktu, yaitu hasil produksi kerja karyawan

Efektifitas biaya, yaitu menggunakan biaya yang tepat dan efisien.

Kinerja Karyawan

1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang karyawan atau pegawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan demi tercapainya tujuan dari organisasi atau perusahaan. Agar pegawai atau karyawan dapat melaksanakan pekerjaan secara benar dan sesuai SOP (*Standard Operating Procedure*) maka perlu adanya pengawasan, pembekalan kemampuan dan keahlian pada bidangnya.

Sedarmayanti (2017) kinerja sebagai perilaku yang relevean dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Kinerja merupakan anonim dengan perilaku. Kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi.

Seorang karyawan akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi apabila terdapat kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuannya. Apabila hal tersebut dapat terpenuhi, maka akan timbul perasaan tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan kesediaan untuk ikut berpartisipasi dalam mencapai tujuan organisasi melalui pelaksanaan tugas-tugas secara maksimal. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia (karyawan) untuk



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.

© Maktipta.mik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

menghasilkan kinerja yang tinggi guna meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Mangkunegara (2017) istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kinerja) adalah hasil kerja secara kualitas kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Edison (2016) Kinerja adalah hasil suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Rivai (2015) Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang karyawan atau pegawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan demi tercapainya tujuan dari organisasi. Pegawai atau karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan secara benar perlu adanya pengawasan dan pembekalan kemampuan dan keahlian pada bidangnya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya .

Berdasarkan berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh seorang individu ataupun kelompok dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang dibebankan padanya.



2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan **Kasmir**

(2016) 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.
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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 UIN Suska Riau State Ismi University of Sultan Syarif Kasim Riau



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

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

7. Budaya organisasi, merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

8. Kepuasan kerja, merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

9. Lingkungan kerja, merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Dapat berupa ruang, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

10. Loyalitas, merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

11. Komitmen, merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

12. Disiplin kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh

2.3 Indikator Kinerja

Dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia **Edison (2016)** dimensi indikator yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Target

Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

2. Kualitas

Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.



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

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

3. Waktu Penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.

Prinsip-prinsip Dasar

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dipertanggung jawabkan.

2.4 Penilaian Kinerja

Dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, organisasi membutuhkan pegawai yang berprestasi tinggi. Pada saat yang sama pekerja memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakantindakan mereka pada masa yang akan datang, oleh karena itu seharusnya menggambarkan penilaian kinerja. **Kasmir (2016)** Penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan yang rutin dan teratur.

Umam (2018) penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Melalui penilaian tersebut, kondisi kinerja karyawan dapat diketahui.



© Hak Sipta milik UIN Suska Riau
 Stafe Isami 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.

Adapun kesimpulan dari penilaian kinerja karyawan yang dilakukan, perusahaan dapat mengetahui dan memahami sejauh mana karyawan bekerja dan menilai yang ditetapkan perusahaan selama ini. Melalui penilaian ini perusahaan mengetahui kesulitan atau kekurangan apa yang dihadapi oleh karyawan selama bekerja. Penilaian kinerja ini pun dapat digunakan karyawan untuk mempertahankan posisi ataupun untuk pengembangan karir karyawan itu sendiri.

2.5 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia perusahaan. **Panggabean (2012)** Penilaian kinerja dilakukan untuk memperoleh informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan manajer Sumber Daya Manusia (SDM) yang lain, seperti perencanaan sumber daya manusia, penarikan dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karier, program-program kompensasi, promosi, demosi, pensiun, dan pemecatan.

Bangun (2012) menyatakan bahwa tujuan penilaian kinerja dan manfaatnya antara lain sebagai berikut:

1. Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.



UIN SUSKA RIAU

2. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan atau pegawai. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi pegawai atau karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melakukan pendidikan maupun pelatihan.

Pemeliharaan sistem

Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat antara lain, pengembangan organisasi dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

Dokumentasi

Tujuan dan manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan cerminan sejauh mana besarnya rasa tanggung jawab dan pengabdian seseorang terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Secara etimologis disiplin berasal dari bahasa inggris "*discipline*" yang berarti pengikut atau penganut pengajaran, latihan dan sebagainya.



UIN SUSKA RIAU

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syaifudin 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.

Siagian (2018) disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan.

Hasibuan (2016) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Singodimejo Mangkunegara (2011) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. **Ghalih (2013)** Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin yang kurang baik jika karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahawa disiiplin kerja merupakan suatu sikap atau kemampuan seseorang dalam mengendalikan diri dan



- 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.

mematuhi aturan atau nilai-nilai yang terdapat dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan suatu pekerjaan. Dan apabila disiplin tersebut diterapkan oleh seseorang dalam organisasi atau perusahaan tersebut maka tujuan organisasi akan mudah tercapai.

2.2 Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja yang digunakan untuk mengukur disiplin Masibuan dalam Widyaningtiyas (2016) adalah sebagai berikut:

Sikap

Mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, terdiri dari:

- Kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja.
- Mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik.

Norma

Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam peraturan dan sebagai acuan dalam bersikap, terdiri dari:

- Mematuhi peraturan merupakan karyawan secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan.
- Mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan.



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

Merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaan dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan.

2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan

Handi (2018) diantaranya adalah:

- Faktor kepemimpinan
- Faktor kompensasi
- Faktor penghargaan
- Faktor kemampuan
- Faktor keadilan
- Faktor pengawasan
- Faktor lingkungan
- Faktor sanksi hukuman
- Faktor loyalitas

10. Faktor budaya organisasi

2.3.4 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Pendisiplinan dalam sebuah organisasi sangat dibutuhkan. Dengan adanya sikap disiplin, seseorang akan memiliki sikap tanggung jawab akan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. **Siagian (2018)** terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu:



UIN SUSKA RIAU

1. Pendisiplinan Preventif

Tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan.

Keberhasilan penerapan pendisiplinan preventif terletak pada disiplin pribadi para anggota organisasi.

2. Pendisiplinan Korektif

Jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner, berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi.

3.5 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Tindakan pendisiplinan kepada karyawan haruslah sama pemberlakuannya. Disini tindakan disiplin berlaku bagi semua, tidak memilih, memilah dan dan memihak kepada siapa pun yang melanggar akan dikenakan sanksi pendisiplinan yang sama termasuk bagi pimpinan, karena pimpinan harus memberikan contoh kepada bawahannya.

Rivai dan Sagala (2013) terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja. Keempat perspektif tersebut antara lain:

1. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang salah.
2. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilaku yang tidak tepat.



UIN SUSKA RIAU
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan sumber.
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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
 UIN SUSKA RIAU
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3. Perspektif hak-hak individu (*Individual Right Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak dasar individu selama tindakan-tindakan indisipliner.

4. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspektif*), yaitu berfokus pada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

3.6 Pelaksanaan Disiplin Kerja

Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. **Singodimidjo dalam Sutrisno (2016)**

Peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin itu antara lain:

- 1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
- 2. Peraturan tentang berpakaian, dan bertingkah dalam pekerjaan.
- 3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan berhubungan dengan unit kerja lain.
- 4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

4 Kepuasan Kerja

2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbedabeda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak



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

© Maklupa milik UIN Suska Riau
 Ste Ismami, University of Sultan Syarif Kasim Riau

aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Afandi (2018) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai yang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerjaan dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Robbins (2015) Mendefinisikan Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya penghasilan yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakni apa yang seharusnya mereka terima. Pada prinsipnya setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya bekerja secara optimal agar dapat meningkatkan keuntungan dan membantu mempercepat pencapaian tujuan organisasi lainnya.

Sutrisno (2016) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Robibins dan Judge (2011) memberikan defenisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sesuai hasil dari evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti



aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang kurang ideal dan semacamnya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan atau sikap seorang tenaga kerja meliputi perasaan dan tindakan laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai mana menghargai dalam mencapai salah satu nilai – nilai penting pekerjaan.

4.2 Indikator/Dimensi Kepuasan Kerja

Robbins (2015) Adapun Indikator Kepuasan Kerja Karyawan sebagai berikut:

1. Kondisi Kerja yang mendukung
 - a. Karyawan peduli lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi–studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.
 - b. Gaji atau upah yang pantas
 - a. Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dengan pengharapan Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar dihasilkan kepuasan.

3. Rekan kerja yang mendukung



Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang aman dan mendukung mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Afandi (2018) ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja

menurutnya yaitu sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan
 - Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberi kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhan.
2. Perbedaan Kepuasan
 - Merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya.
3. Pencapaian Kepuasan
 - Merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai individual yang penting.
4. Keadilan Kepuasan
 - Merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlukan di tempat kerja.
5. Budaya organisasi
 - Dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka pegawai akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan baik.



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

Memiliki kompetensi yang sesuai dengan zamannya, artinya kompetensi yang dimilikinya sangat berguna untuk diterapkan pada saat itu, dan kompetensi tersebut diakui oleh banyak pihak serta pakar khususnya.

Memahami setiap permasalahan secara lebih dalam dibandingkan dengan orang lain, serta mampu memberikan keputusan terhadap permasalahan tersebut.

Mampu menerapkan konsep “*the right man and the right place*” secara tepat dan baik. *The right man and the right place* adalah menempatkan orang sesuai dengan tempatnya dan kemampuan atau kompetensi yang dimilikinya. Artinya pemimpin adalah yang bisa melihat setiap potensi yang dimiliki oleh seseorang dan menempatkan potensi tersebut sesuai pada tempatnya.

4.4 Teori Kepuasan Kerja

Teori-teori tentang kepuasan kerja **Rivai (2014)**, ada tiga macam teori tentang kepuasan kerja yaitu :

Teori ketidaksetaraan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi yang diterimanya maka orang akan lebih puas lagi, sehingga terdapat discrepancy tetapi merupakan discrepancy yang positif.

Kepuasan seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.



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

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

2. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas/ tidak puas, tergantung pada ada/ tidak adanya keadilan (*equity*) dalam suatu system, khususnya system kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan, dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi pegawai yang dianggap mendukung pekerjaannya seperti, pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan/ perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperolehnya dari pekerjaannya, seperti : upah atau gaji, keuntungan sampingan, symbol, status penghargaan, dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri.

Teori dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan itu bukan satu variabel yang continue. Teori ini menunjukkan karakteristik pekerjaan menjadi 2 kelompok yaitu *satisfieas* atau motivator dan *dissatisfieas*. *Satisfieas* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber yang dibutuhkan. Kepuasan kerja yang terdiri dari : Pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan untuk memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfieas (Hegein Factor)* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari gaji atau upah pengawasan, hubungan antara



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

pribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan . Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan

Pengaruh Antar Variabel

5.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu serta tidak ada penitipan absensi, mengerjakan pekerjaannya. **Hasibuan (2012)** disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan. Oleh karena itu manajer selalu berusaha agar bawahannya selalu mempunyai disiplin yang baik, seorang manejer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika bawahannya berdisiplin baik.

Sesungguhnya antara disiplin dengan kinerja karyawan terdapat hubungan yang positif, sebagaimana telah dijelaskan oleh **Kasmir (2016)**, menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu, kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang



© Jak iptmik 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.

harus dikerjakan, karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan.

2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan Kerja merupakan faktor untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Kepuasan kerja merupakan perasaan atau keadaan emosi karyawan yang baik terhadap pekerjaannya. Perasaan atau keadaan emosi tersebut diwujudkan dalam sikap terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya.

Kasmir (2016) Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula sebaliknya jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja

2.5.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Arda (2017) Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan adalah kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan dan kinerja karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan dan prestasi karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan dan prestasi karyawan rendah.



UIN SUSKA RIAU

© Hakipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Prasetyo & Marlina (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa, semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan dan tingkat kepuasan karyawan maka semakin meningkatnya kinerja karyawan.

Disiplin kerja dan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif, sebagaimana telah dijelaskan oleh **Kasmir (2016)** menyatakan bahwa sikap positif tersebut ditunjukkan dengan disiplin dalam bekerja, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Jadi semakin tinggi tingkat disiplin dalam bekerja maka akan berdampak positif dalam peningkatan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

6 Pandangan Islam

6.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja Karyawan

Kinerja dalam islam mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta negara, tanpa adanya profesionalisme dalam kinerja, suatu usaha akan mengalami kerusakan dan kebangkrutan, serta menyebabkan menurunnya kualitas dan kuantitas produksi. Sebagaimana firman Allah dalam

Al-Qur'an surat **Al-Ahqaf ayat 19**:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

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



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta © UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Halaman 10

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

1. Dilarang menyalin, mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan sumber.

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

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

Dari ayat 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 seanehanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya. Firman Allah dalam Al-Qur'an surat **Al-A'raaf ayat 39** :

وَقَالَتْ أُولَهُمْ لِأَخْرَاهُمْ فَمَا كَانَ لَكُمْ عَلَيْنَا مِنْ فَضْلٍ فذُوقُوا الْعَذَابَ بِمَا كُنْتُمْ تَكْسِبُونَ

Artinya: *“Dan berkata orang-orang yang masuk terdahulu di antara mereka kepada orang-orang yang masuk kemudian: "Kamu tidak mempunyai kelebihan sedikitpun atas kami, maka rasakanlah siksaan karena perbuatan yang telah kamu lakukan” (Q.S Al-A'raaf : 39)*

Ayat di atas menjelaskan bahwasanya segala kelebihan hanya milik Allah, oleh karena itu bekerja tidak hanya sebatas ubudiyah saja, karena pekerjaan merupakan proses yang frekuensi logisnya adalah pahala (balasan) yang akan kita terima. Dalam konteks ini, pekerjaan tidak hanya bersifat ritual dan ukhrowi, akan tetapi juga merupakan pekerjaan sosial yang bersifat duniawi.

6.2 Pandangan Islam Tentang Disiplin Kerja

Disiplin adalah kunci sukses, sebab dalam disiplin akan tumbuh sifat yang teguh dan memegang prinsip, tekun dalam usaha maupun belajar. Pantang mundur dalam kebenaran, dan rela berkorban untuk kepentingan agama dan jauh dari sifat putus asa. Perlu kita sadari bahwa betapa pentingnya disiplin dan betapa besar pengaruh kedisiplinan dalam kehidupan, baik dalam kehidupan pribadi, bermasyarakat, berbangsa maupun kehidupan bernegara. Firman Allah SWT telah dijelaskan pada surat **Al-Huud Ayat 112**:

بَصِيرٌ تَعْمَلُونَ بِمَا إِنَّهُ تَطْعَوْنَ وَلَا مَعَكُمْ تَابٌ وَمَنْ أَمِرَتْ كَمَا فَاسْتَقَمَ

Artinya: "Maka tetaplah kamu pada jalan yang benar, sebagaimana diperintahkan kepadamu dan (juga) orang yang telah taubat beserta kamu dan janganlah kamu melampaui batas sesungguhnya Dia maha melihat apa yang kamu kerjakan" (Q.S Al-Huud : 112).

Ayat diatas menunjukkan bahwa disiplin bukan hanya tepat waktu saja, tetapi juga patuh pada peraturan-peraturan yang ada. Serta melaksanakan yang diperintangkannya dan menjauhi segala yang dilarang-Nya. Dalam hal ini kita dianjurkan untuk tetap patuh terhadap aturan-aturan yang telah ada dan berada pada jalan yang benar agar selalu mendapat berkah dari ilahi. Begitu juga dengan aturan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Kita harus patuh dan taat terhadap aturan tersebut biar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama dan akan mendapatkan hasil yang diinginkan.

Menegakkan disiplin kerja adalah memberlakukan peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma kerja, mengemukakan bahwa seorang pekerja yang mempunyai komitmen terhadap agamanya, tidak akan melupakan etika serta norma kerja yang diajarkan oleh agamanya. Dalam Al-Bur'an dijelaskan pada surat **Al-Asr ayat 3** yaitu:

إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّاصُوا بِالْحَقِّ وَتَوَّاصُوا بِالصَّبْرِ

Artinya "Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran." (Q.S Al-Asr : 3).

Maksud ayat diatas ialah sehingga kamu akan tercipta suatu kerja yang tertib, aman, tenang, dan menyenangkan. Sehingga akan menunjang tercapainya kinerja yang optimal. BPRS Tanggamus mengharapkan tercapainya disiplin kerja





yang tinggi dari karyawannya sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal. Namun, terlihat nyata bahwa disiplin kerja karyawan masih rendah.

6.3 Pandangan Islam Tentang Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja setiap individu, cenderung bervariasi tergantung bagaimana dia menilai pekerjaan yang dilakukannya itu. Dalam ajaran Islam banyak ayat Al Qur'an dan Hadist tentang kepuasan kerja antara lain surat

Al Mujadalah ayat 11:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya: *Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan. (Al Mujadalah:11)*

Dari ayat di atas dapat di jelaskan bahwa untuk mendapatkan kepuasan dalam bekerja, di haruskan untuk selalu bersikap sabar atau lapang dada dalam menangan setiap masalah pekerjaan, dari ayat ini juga menekankan suatu sikap yang paling ampuh untuk menyelesaikan suatu masalah di dalam suatu perusahaan. Kepuasan kerja adalah faktor yang sering diberi perhatian oleh organisasi swasta mahupun awam. Kepuasan kerja mempunyai perkaitan yang rapat dengan pelbagai faktor pekerjaan dan hubungan antara pekerjaan dan



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

kepuasan kerja sememangnya mendapat perhatian yang meluas terutama dalam kajian-kajian terdahulu. Kepuasan kerja sendiri dalam pandangan islam telah dikuat dalam ayat-ayat al-quran, seperti dalam surah **At Taubah ayat 59** yaitu :

اللَّهُ إِلَىٰ إِنَّا وَرَسُولُهُ فَضْلِهِ مِنْ اللَّهِ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ حَسْبُنَا وَقَالُوا وَرَسُولُهُ اللَّهُ أَنْتُمْ مَا رَضُوا أَنَّهُمْ وَرَسُولُهُ
 رَغْبُونَ

Dan sekiranya mereka benar-benar rida dengan apa yang diberikan kepada mereka oleh Allah dan Rasul-Nya, dan berkata, “Cukuplah Allah bagi kami, Allah dan Rasul-Nya akan memberikan kepada kami sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya kami orang-orang yang berharap kepada Allah.” (QS. At-Taubah: 59).

Jika mereka sungguh-sungguh rida dengan apa yang diberikan Allah dan Rasul-Nya) berupa ganimah dan hal-hal yang sejenis dengannya (lalu mereka mengatakan, "Cukuplah bagi kami) yakni telah mencukupi kami (Allah, Dia akan memberikan kepada kami sebagian dari karuniaNya dan demikian pula Rasul-Nya) ganimah yang lainnya yang dapat mencukupi kami (sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah.") semoga Dia memberikan kecukupan kepada kami. Jawab daripada lafal lau ialah lakaana khairan lahum (tentulah yang demikian itu lebih baik dari mereka) (Tafsir Jalalain).

2.7 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	Penelitian/Publikasi	Judul	Tahun/Terbit	Hasil Penelitian
1.	Munawaroh, Suharto, Iwan Surniawan Subagja (2020)	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Teknik Tirta Bambu.	International Journal of Business and Social Science Research Vol: 1, Issue: 1 September/2020	Tidak ada pengaruh antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja PT. Teknik Bambu



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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>© Hak cipta milik UIN Suska Riau</p>		<p>(Effect of Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance Through Working Discipline at PT. Bamboo Tirta Engineering)</p>		<p>Tirta. Ini berarti bahwa pengaruh langsungnya lebih besar daripada pengaruh tidak langsung,</p>
<p>Persamaan : Pemakaian analisis deskriptif sama, Terdapat variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p>				
<p>Perbedaan : Variabel X1 berbeda, Pada PT. Teknik Tirta Bambu variabel X1 (Motivasi), Sedangkan PT. Sekato Pratama Makmur Variabel X1 (Disiplin Kerja)Lokasi penelitian berbeda.</p>				
<p>2.</p>	<p>Lucia Maduningtia Agustina Mogi, Herry Suherman, Muger Apriansyah, Roni Fadli (2020)</p>	<p>Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Subur Semesta Di Jakarta (The Effect Of Work Discipline On Employee Performance at PT. Subur Semesta In Jakarta)</p>	<p>HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings) Vol.01, No.1, November 2020 Special issue : ICoMS2020 The 1st International Conference on Management and Science</p>	<p>Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan uji regresi, korelasi, penentuan dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian ini variabel disiplin kerja diperoleh.</p>
<p>Persamaan : Terdapat persamaan variabel X1 (Disiplin Kerja) berpengaruh terhadap Variabel Y (Kinerja Karyawan)</p>				
<p>Perbedaan : Terdapat 1 Variabel X, Metode yang digunakan adalah explanatory research, Teknik analisis menggunakan analisis statistic, Lokasi penelitian berbeda.</p>				
<p>3.</p>	<p>Samuel Egenius, Boge Triatmanto, Mohamad Natsir (2020)</p>	<p>Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Loyalitas Pada Korporasi Credit Union (CU) Kabupaten Kutai Timur Kalimantan Timur. (The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance Through Loyalty at Credit Union (CU) Corporation of</p>	<p>International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding (IJMMU) Vol. 7, No. 10, November 2020</p>	<p>Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas pada Koperasi Credit Union di Kabupaten Kutai Timur. Loyalitas memoderasi kepuasan dengan kinerja karyawan. Loyalitas merupakan bagian terpenting yang harus diperhatikan dan dipertimbangkan</p>



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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang UIN Suska Riau	<i>East Kutai District, East Kalimantan)</i>		oleh manajemen puncak karena melalui loyalitas hasil kerja karyawan dapat dicapai.
<p>Persamaan: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif</p>				
<p>Perbedaan: Terdapat Variabel Intervening (Loyalitas), Lokasi penelitian berbeda, Teknik analisis menggunakan analisis jalur, Metode pengambilan sampel ini disebut metode sensus.</p>				
4.	Rosmaini dan Hasrudy Tanjung (2019)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No. 1, Maret 2019, 1-15 ISSN 2623-2634 (online)	Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
<p>Persamaan: Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis dan pengujian koefisien determinasi.</p>				
<p>Perbedaan: Dalam penelitian Rosmaini dan Hasrudy Tanjung menggunakan tiga variabel X sedangkan pada penelitian yang saya lakukan hanya menggunakan dua variabel X, Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif.</p>				
5.	Siti Karlina Hidayati, Badia Perizade, Marlina Widiyanti (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Case Study at the Central General Hospital (RSUP) Dr. Mohammad Hoesin Palembang) (<i>Effect Of Work Discipline And Work Environment To Performance Of Employees</i>)	International Journal of Scientific and Research Publications, Volume 9, Issue 12, December 2019 391 ISSN 2250-3153	Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki dampak positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Studi kasus Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Dr.Mohammad Hoesin Palembang).
<p>Persamaan: Penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini, menggunakan istilah Slovin. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dari kuesioner yang dikuantifikasi.</p>				
<p>Perbedaan: Variabel X2 berbeda, pada kasus Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Dr.Mohammad Hoesin Palembang) terdapat Variabel XE (Lingkungan Kerja), sedangkan PT. Sekato Pratama Makmur Variabel X2 (Kepuasan Kerja), Lokasi Penelitian berbeda.</p>				
6.	Laily Elianti (2018)	Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja	Jurnal Manajemen Vol.1 No.1, 2018	Secara simultan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap



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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau		karyawan pada PT. Rina Mitra Raharja		kinerja karyawan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, komitmen organisasi berpengaruh signifikan, sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
<p>Persamaan : Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F, uji t. Metode penelitian yang peneliti pilih adalah dengan cara analisis kuantitatif</p>				
<p>Perbedaan : Terdapat perbedaan variabel “komitmen organisasional”, Lokasi penelitian berbeda</p>				
7.	Ignatius dan Ruliyanto (2017)	Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Krakatau Argo Logistik). <i>(The effect of Competence, Training and Work Discipline towards Employees' performance (A Case Study at PT. Krakatau Argo Logistics)</i>	International Journal of Business and Management Invention. ISSN:2319- 8028 Volume 6 Issue 7 July, 2017	Secara simultan ketiga variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y
<p>Persamaan : Penelitian deskriptif ini menggunakan metode kuantitatif melalui pengumpulan data dengan kuesioner. Metode pengolahan menggunakan regresi linier berganda</p>				
<p>Perbedaan : Pada penelitian yang dilakukan oleh Ignatius memiliki tiga variabel X yaitu Kompetensi, Pelatihan dan Disiplin. Dan menggunakan teknik proportional random sampling</p>				
8.	Elita by Faruru (2016)	Pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan (PT. Air Manado)	Jurnal EMBA Vol.5 No.1 Maret 2016, Hal. 225 - 233	Disiplin kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
<p>Persamaan : Penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Persamaan</p>				



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

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

		variabel X1 (Disiplin Kerja)		
		Perbedaan : Penelitian ini dengan penulis, Variabel X2 berbeda dimana PT. Air Manado menggunakan Variabel X2 (Kemampuan Kerja) sedangkan PT. Sekato Pratama Makmur Variabel X2 (Kepuasan Kerja), selain itu perbedaan pada lokasi Penelitian.		
	Windy I Sumak, Rita N. Taroreh, Rita N. Taroreh ² Djurwati Soepeno (2015)	Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT. PLN (persero wilayah suluttenggo area manado)	Jurnal EMBA Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.1232-1242	Secara simultan disiplin kerja, budaya organisasi, dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Secara parsial disiplin kerja dan komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun budaya
		Persamaan : Metode Pengumpulan Data menggunakan Kuesioner, Persamaan Variabel X1 (Disiplin Kerja) Terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan)		
		Perbedaan : Terdapat variabel bebas (independent) budaya organisasi dan komunikasi, terdapat 3 variabel X, selain itu perbedaan pada lokasi penelitian. Teknik pengambilan sampel menggunakan Non-Probability Sampling dengan metode Accidental Sampling. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif.		
10.	Ivinne A. S.Sajangbati (2013)	Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung	Jurnal EMBA 667 Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 667-678	Secara bersama variabel motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai
		Persamaan : Penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sumber data yang digunakan yaitu Data Primer dan Sekunder.		
		Perbedaan : Penambahan variabel bebas (independent) Motivasi, selain itu perbedaan pada lokasi penelitian.		

2.8 Kerangka Pemikiran

Setiap perusahaan pasti menginginkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Pencapaian tujuan tersebut tentunya suatu perusahaan harus dijalankan dengan baik. Oleh karena itu tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang bekerja dengan baik, maka perusahaan akan sulit mencapai sasaran yang telah



© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
 Stage Ismii University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hal Cipta Dilindungi Undang-Undang,
 1. Melarang menyalin atau menyalin seluruh atau sebagian dari tulisan ini tanpa ijin penulisan dan menyatakannya
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ditetapkan sebelumnya. Dengan melakukan disiplin kerja yang baik serta kepuasan kerja, maka akan berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Uma Sekaran (dalam Sugiyono, 2018) mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lain yang berdiri sendiri. Sedangkan variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh beberapa variabel lain yang sifatnya tidak dapat berdiri sendiri.

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan adalah mengenai kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan hasil kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang telah diberikan dari atasan. Hal yang dapat mendukung atau mempengaruhi kinerja karyawan tersebut adalah seperti disiplin kerja dan kepuasan kerja. Dengan disiplin kerja yang baik dan kepuasan kerja yang dimiliki oleh setiap masing-masing karyawan, maka akan bagus pula kinerja karyawan dalam perusahaan. Karena tinggi rendahnya tingkat kinerja akan dipengaruhi oleh karyawan itu sendiri.

Disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kepatuhan karyawan terhadap peraturan atau norma-norma yang berlaku di suatu organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja baik tertulis maupun tidak tertulis. **Winarto dan Laela (2016)** kedisiplinan merupakan fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena



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

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

semakin baik disiplin karyawan, maka semakin baik pula kinerjanya. Didalam suatu perusahaan jika karyawan memiliki disiplin kerja yang baik maka karyawan bekerja secara efektif dan dapat mengefisiensikan waktu dalam bekerja sehingga tidak terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan perusahaan. Jadi disiplin kerja menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan.

Upaya lain yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan adalah dengan cara meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ketika kepuasan kerja seseorang terhadap pekerjaannya tinggi maka karyawan tersebut akan bekerja keras dalam melakukan pekerjaannya. **Robbins dan Judge (2015)** menyatakan sebagaimana kesimpulan beberapa studi, pekerja yang bahagia lebih mungkin merupakan pekerja yang produktif. Beberapa peneliti dulunya percaya bahwa hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja adalah sebuah mitos.

Dalam usaha untuk mencapai tujuan, setiap perusahaan, organisasi dan instansi pemerintah mengharapkan adanya kinerja yang tinggi dari setiap pegawainya. Peningkatan kinerja dapat dipengaruhi dengan adanya Disiplin Kerja yang tinggi dan Kepuasan Kerja yang baik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengidentifikasikan bahwa setiap perubahan yang terjadi pada variabel bebas yaitu disiplin kerja dan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian **Meiliana et al. (2019)** menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawans



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

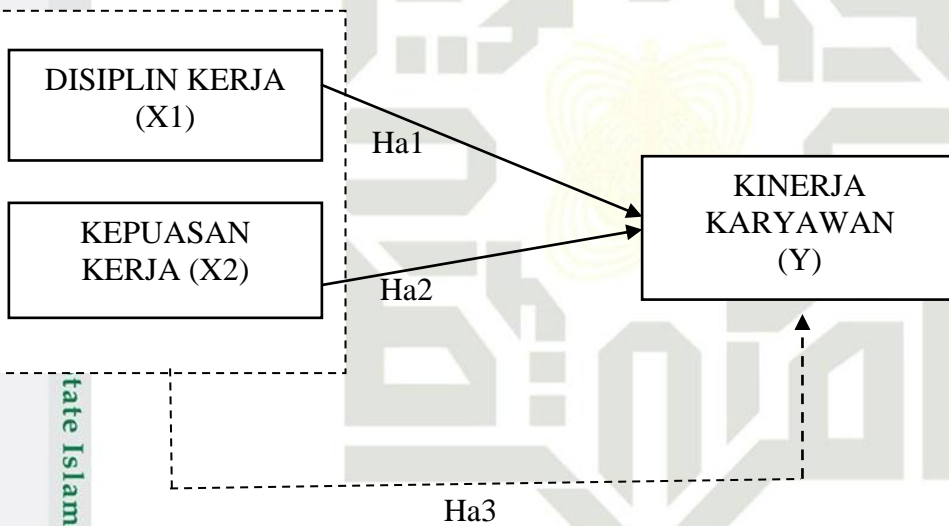
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

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

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

Selain itu, **Prasetyo & Marlina (2019)** menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa, semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan dan tingkat kepuasan karyawan maka semakin meningkatnya kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka penulis membentuk bagan pemikiran yang merupakan struktur dalam membahas konsep Disiplin Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) :

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis Pengaruh Pelatihan (X1) dan Kemampuan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)



Sumber : Hasibuan (2012), Kasmir (2016), Arda (2017)

Keterangan:

- : Pengaruh secara parsial
- - - - -> : Pengaruh secara simultan



2.9

Konsep Operasional Variabel Penelitian

Konsep Operasional Variabel merupakan tabel yang menguraikan tentang pengertian dan indikator variabel dependen yaitu Kinerja (Y), serta variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2):

Tabel 2.2 Konsep Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Edison (2016)	1. Target 2. Kualitas 3. Waktu 4. Taat Asas Edison (2016)	Likert
Disiplin Kerja (X1)	Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasibuan (2016)	1. Sikap 2. Norma 3. Tanggung Jawab Hasibuan (2016)	Likert
Kepuasan Kerja (X2)	Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya penghasilan yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima. Pada prinsipnya setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya bekerja secara optimal agar dapat meningkatkan keuntungan dan membantu mempercepat pencapaian tujuan organisasi lainnya. Robbins (2015)	1. Kondisi Kerja yang mendukung 2. Gaji atau upah yang pantas 3. Rekan kerja yang mendukung Robbins (2015)	Likert

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



2.10 Hipotesis

Perumusan hipotesis merupakan langkah ketiga dalam penelitian setelah mengemukakan kerangka berpikir dan landasan teori. **Sugiyono (2016)** Hipotesis merupakan jawaban sementara dari permasalahan yang akan diteliti. Hipotesis disusun dan diuji untuk menunjukkan benar atau salah dengan cara terbebas dari nilai dan pendapat peneliti yang menyusun dan mengujinya.

Dengan mengacu pada dasar pemikiran yang bersifat teoritis dan berdasarkan studi empiris yang pernah dilakukan berkaitan dengan penelitian di bidang ini, maka akan diajukan hipotesis sebagai berikut:

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Edy Sutrisno (2016) disiplin adalah “prilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh **Windy J. Sumaki. Rita N. Taroreh, Djurwati Soepeno** (*Jurnal EMBA Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.1232-1242*) dengan judul Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT. PLN (persero wilayah sulawesi tengah area manado). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan tetapi tidak signifikan.

Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh **Siti Karlina Hidayati, Badia Perizade, Marlina Widiyanti** (*International Journal of Scientific and Research Publications, Volume 9, Issue 12, December 2019 391 ISSN 2250-*

- Hak Cipta: UIN Suska Riau
1. Dilarang mengutip, menyalin, atau menyebarkan sebagian atau seluruh isi dari dokumen ini tanpa izin UIN Suska Riau.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



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

3153) dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Case Study at the Central General Hospital (RSUP) Dr. Mohammad Hoesin Palembang) (*Effect Of Work Discipline And Work Environment To Performance Of Employees*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki dampak positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Studi kasus Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Dr.Mohammad Hoesin Palembang).

H1 : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Afandi (2018) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek-aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya perkerjaaan mereka.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh **Nur Laily Julianti** (*Jurnal Manajemen Vol.1 No.1, 2018*) dengan judul Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Rina Mitra Raharja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara simultan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh **Samuel Egenius, Boge Triatmanto, Mohamad Natsir** (*International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding (IJMMU) Vol. 7, No. 10, November*) dengan judul Pengaruh



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Loyalitas Pada Korporasi Credit Union (CU) Kabupaten Kutai Timur Kalimantan Timur (*The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance Through Loyalty at Credit Union Corporation of East Kutai District, East Kalimantan*). Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) dan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Prasetyo & Marlina (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa, semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan dan tingkat kepuasan karyawan maka semakin meningkatnya kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh **Ivinne A. S.Sajangbati** (*Jurnal EMBA 667 Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 667-678*) dengan judul penelitian Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung. Secara bersama variabel motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3 : Diduga Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian dengan mengambil objek di PT Sekato Pratama Makmur yang berlokasi Kecamatan Bukit Batu, Kabupaten Bengkalis. Waktu penelitian ini dilaksanakan dari tahun 2020 sampai dengan sekarang tahun 2023.

Jenis dan Sumber Data

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

2.1 Jenis Data

1. Data Kuantitatif

Sugiyono (2016) data kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, diperoleh dari perhitungan kuesioner yang dilakukan. Yang menjelaskan hasil penelitian dengan menggunakan rumus matematis dan menghubungkan dengan teori yang ada.

2. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk informasi baik dalam bentuk lisan maupun tulisan. Data yang diperoleh dalam penelitian yaitu dari wawancara, observasi maupun kepustakaan.



3.2.2 Sumber Data

Data Primer

Sugiyono (2016) data primer adalah data yang diperoleh secara langsung meliputi dokumen-dokumen perusahaan berupa sejarah perkembangan perusahaan, struktur organisasi dan lainnya yang berhubungan dengan penelitian. Data primer dapat juga dikatakan sebagai data yang diperoleh secara langsung dari tanggapan responden terhadap item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner dan wawancara.

Data Sekunder

Sugiyono (2016) data skunder adalah data yang diperlukan untuk mendukung hasil penelitian berasal dari literatur, artikel dan berbagai sumber lainnya yang berhubungan dengan penelitian. Data ini biasanya diperoleh dari perpustakaan dan laporan-laporan penelitian.

3 Populasi dan Sampel

3.1 Populasi

Sugiyono (2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dari pengertian tersebut dapat ditarik bahwa yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Sekato Pratama Makmur, Kec. Bukit Batu, Kabupaten Bengkalis, Riau yang berjumlah 132 orang.

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



3.3.2 Sampel

Agung (2016) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Dalam penelitian ini, teknik sampel yang digunakan adalah simple random sampling.

Susiyono (2016) simple random sampling adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Agar pengambilan sampel dalam penelitian dapat dilakukan dengan baik, maka penulis menggunakan rumus Slovin. **Sujarweni (2015)** menyatakan rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

n : Ukuran Sampel

N : Ukuran Populasi

e : Presentasi kelonggaran ketidakterikatan karena kesalahan pengambilan sampel yang masih diinginkan.

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

$$= \frac{132}{1 + 132(0,05)^2}$$

$$= \frac{132}{1 + 0,33}$$

$$= \frac{132}{1,33} = 99,2 = 99 \text{ sampel}$$

Dengan demikian, jumlah sampel yang diambil adalah 99 responden.

Teknik yang digunakan adalah teknik simple random sampling atau sampel acak sederhana yaitu sampel diambil secara acak dari populasi, dimana semua anggota

1. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
3. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Halaman Diliindungi Undang-Undang

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

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

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel, dengan tingkat kelonggaran 5%

Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2016) Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang strategis dalam sebuah penelitian, sebab tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data yang akurat, sehingga tanpa mengetahui teknik pengumpulan data peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar yang ditetapkan. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

4.1 Wawancara

Moleong (2014) Wawancara merupakan pengambilan informasi secara langsung dari sumber objek yang diteliti, dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (interviewe) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (interview) yang memberikan jawaban atas pertanyaan yang telah diberikan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara melakukan wawancara langsung kepada karyawan di perusahaan terkait variabel yang dilakukan dalam penelitian. Dengan demikian dapat diketahui bahwa wawancara adalah kegiatan seorang peneliti dalam mengambil data dengan menggunakan dirinya sebagai instrumen untuk mendapatkan informasi.



3.4.2 Kuesioner

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner. **Sugiyono (2016)** Kuesioner merupakan instrument untuk pengumpulan data, dimana partisipan atau responden mengisi pertanyaan atau pernyataan yang diberikan peneliti. Peneliti dapat menggunakan kuesioner untuk memperoleh data yang terkait dengan pemikiran, perasaan, sikap, kepercayaan, nilai, persepsi, kepribadian dan perilaku dari responden. Dalam kata lain, para peneliti dapat melakukan pengukuran bermacam-macam karakteristik dengan menggunakan kuesioner.

3.5 Skala Pengukuran

Adapun skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert. **Suliyanto (2011)** skala likert digunakan untuk mengukur tanggapan atau respon seseorang tentang obyek sosial. Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi yang sangat positif dan yang sangat negatif. Apabila item positif, maka angka terbesar diletakkan pada “sangat setuju”. Namun jika item negatif, angka terbesar di letak kan pada “sangat tidak setuju”. Skala Likert selalau ganjil dan ada selalu pilihan “netral”. Maka dalam penelitian ini hanya digunakan lima kategori diantaranya:

- | | |
|------------------------|-----------------|
| a. Sangat Setuju (SS) | = dengan skor 5 |
| b. Setuju (S) | = dengan skor 4 |
| c. Netral (N) | = dengan skor 3 |
| d. Kurang Setuju (KS) | = dengan skor 2 |
| e. Tidak setuju (TS) | = dengan skor 1 |



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

3.6 Metode Analisis Data

Analisis data adalah sebuah proses pemeriksaan, pembersihan, transformasi permodelan data dengan tujuan menemukan informasi yang berguna, menginformasikan kesimpulan dan mendukung pengambilan kesimpulan. Seperti diungkapkan oleh **Bungin (2020)** bahwa teknik analisis data adalah cara digunakan berkenaan dengan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan penyajian hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah teknik deskriptif kuantitatif.

3.6.1 Deskriptif Kuantitatif

Bungin (2020) deskriptif kuantitatif merupakan pengukuran data kuantitatif dan statistik objek melalui perhitungan ilmiah, berasal dari sampel orang-orang atau penduduk yang diminta menjawab pertanyaan tentang survei untuk menentukan frekuensi dan presentasi tanggapan mereka

Sugiyono (2016) deskriptif kuantitatif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

3.7 Uji Kualitas Data

Seperti yang telah di jelaskan sebelumnya, dalam penelitian ini variabel yang diuji terdiri dari 2 (dua) variabel bebas (independet variabel) yaitu disiplin kerja dan kepuasan kerja, dan 1 (satu) variabel terikat (dependent variabel) yaitu kinerja karyawan.



3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang kita gunakan mampu mengukur apa yang kita ingin ukur dan bukan mengukur yang lain sehingga hasil ukurnya valid. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner yang telah diisi oleh responden.

Ghozali (2018) suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut secara riil. Uji Validitas dapat dikatakan valid apabila nilai signifikan nilai r_{hitung} ($correlated / total$ indikator) $> r_{tabel}$. Sedangkan jika nilai r_{hitung} ($correlated / total$ indikator) $< r_{tabel}$, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tidak valid. Dengan demikian pengujian selanjutnya tidak dapat dilakukan sebelum data yang diukur valid.

3.7.2 Uji Realibilitas

Ghozali (2018) Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk yang akan diteliti. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pertanyaan didalam kuesioner. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur maka semakin stabil hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Adapun kriteria uji reliabilitas adalah melihat nilai $Cronbach Alpha$ (α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai $Cronbach Alpha > 0.60$.

3.8 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah analisis yang dilakukan untuk menilai apakah di dalam sebuah model regresi linear *Ordinary Least Square* (OLS) terdapat



masalah-masalah asumsi klasik. OLS ada 2 macam, yaitu: regresi linear sederhana dan regresi linear berganda. Asumsi klasik adalah syarat-syarat yang harus dipenuhi pada model regresi linear *Ordinary Least Square* (OLS) agar model tersebut menjadi valid sebagai alat penduga.

8.1 Uji Normalitas Data

Chozali (2018) Uji Normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan melalui metode grafik. Metode grafik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melihat *normal probability plot*. Dasar pengambilan keputusan melalui analisis ini, jika data menyebar disekitar garis diagonal sebagai representasi pola distribusi normal, berarti model regresi memenuhi asumsi normalitas dan dapat dilakukan uji selanjutnya.

8.2 Uji Multikolinieritas

Chozali (2018) Uji Multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Cara yang digunakan untuk mendeteksi multikolinieritas melalui *tolerance value* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika *tolerance value* $> 0,10$ dan $VIF \leq 10$ maka tidak terjadi Multikolinieritas.

- a. Jika *tolerance value* $< 0,10$ atau $VIF > 10$ maka dinyatakan terjadi multikolinieritas.
- b. Jika *tolerance value* $> 0,10$ atau $VIF < 10$ maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.



UIN SUSKA RIAU

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Suliyanto (2011) Pengujian heterokedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Berdasarkan hasil pengujian heterokedastisitas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1. Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau sekitar angka 0
- 2. Titik tidak terkumpul dibawah atau diatas saja
- 3. Distribusi titik-titik tidak berpola menggelombang, melebar lalu menyempit dan melebar lagi
- 4. Distribusi titik-titik data tidak membentuk pola

Sehingga kita dapat mengambil kesimpulan yakni tidak terdapat masalah heterokedastisitas, sehingga memenuhi regresi yang baik dan ideal.

3.8.4 Uji Auto Korelasi

Suliyanto (2011) Autokolerasi merupakan kolerasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam *times series* pada waktu yang berbeda. Autokolerasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi linier ada kolerasi antara kesalahan pengganggu pada periode t jika ada berarti autokolerasi. Dalam penelitian keberadaan autokolerasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut :

- a. Jika angka D-W dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif.
- b. Jika angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak terdapat autokorelasi
- c. Jika angka D-W diatas 2 berarti terdapat autokorelasi negative



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

3.9 Analisis Regresi Linier Berganda

Suliyanto (2011) Analisis regresi linier berganda adalah alat analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan untuk analisis regresi dari responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Kinerja	b_2	= Koefisien Regresi Parsial
Nilai Konstanta atau tetap	X_1	= Disiplin kerja
= Koefisien Regresi Parsial	X_2	= Kepuasan kerja

3.10 Uji Hipotesis

Sugiyono (2016) uji Hipotesis digunakan untuk mengetahui kebenaran dari dugaan sementara. Hipotesis pada dasarnya diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan permasalahan penelitian.

3.10.1 Uji t (Uji Parsial)

Ghozali (2018) Uji statistik t digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

$$T\text{-tabel} = n-k-1 : 0,05/2$$

t hitung dengan t tabel. Pengujian menggunakan signifikansi level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Dirumuskan sebagai berikut :

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

k = Jumlah Variabel Bebas



Untuk melihat hubungan dua variabel tersebut maka dapat dirumuskan

dengan kriteria sebagai berikut :

Ha diterima apabila t (hitung) $>$ t (tabel), artinya ada pengaruh signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $<$ 0,05

Ho diterima apabila t (hitung) $<$ t (tabel), artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $>$ 0,05.

10.2 Uji f (Uji Simultan)

Ghozali (2018) Uji statistik f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel independen atau terikat. Uji F dapat digunakan untuk mengevaluasi pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen.

Analisis uji f dilakukan dengan membandingkan f (hitung) dan f (tabel) , namun sebelum membandingkan nilai f tersebut harus ditentukan tingkat kepercayaan dan derajat kebebasan = $n-(k-1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun nilai alfa yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05. Dimana kriteria pengambilan keputusan yang

digunakan adalah sebagai berikut :

a. Ha diterima apabila F (hitung) $>$ F (tabel), berarti ada pengaruh signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $<$ 0,05

b. Ho diterima apabila F (hitung) $<$ F (tabel), berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $>$ 0,05.



3.10.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2018) menyatakan bahwa koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam rangka menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien korelasi (R) memiliki nilai antara -1.00 hingga +1.00. Semakin R mendekati angka 1.00 maka dapat dikatakan hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat semakin kuat dan begitu juga sebaliknya.

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

Jika K_d mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent lemah.

Jika K_d mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent kuat.

Sebagai bahan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan kuat dan lemah, maka dapat berpedoman pada ketentuan berikut ini :

Tabl 3.1 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Lemah
0,200 – 0,399	Lemah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2013)

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

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Profil Perusahaan PT. Sekato Pratama Makmur

PT. Sekato Pratama Makmur adalah anak perusahaan app asia tenggara sinarmas forestry indonesia atau sinarmas grup yang merupakan salah satu dari perusahaan-perusahaan terbesar di Indonesia, di mana sinarmas grup ini mempunyai anak perusahaan yaitu PT. Sekato pratama makmur yang berpusat di Paking – Dumai RT. 03/RW.03, Desa Sukajadi Kecamatan Bukit Batu, Kabupaten Bengkalis, Riau.

PT. Sekato Pratama Makmur merupakan perusahaan patungan antara PT. Mapala Rabda dengan Koperasi Tani Hutan Buah Sekato, didirikan di Pekanbaru di hadapan Notaris Darmansyah, SH, dengan Akta No. 33 tanggal 22 Maret 2002, tentang Pendirian Perusahaan Perseroan Terbatas PT. Sekato Pratama Makmur. Pendirian PT. Sekato Pratama Makmur telah mendapat persetujuan oleh Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia (HAM) melalui Keputusan No. C-10278/PT.01.01/TH.2003 tanggal 7 Mei 2003.

Setelah keluar SK dari kementerian kehutanan pada tahun 2003/No. 366/Kpts-II maka perusahaan PT. Sekato Pratama Makmur makmur ini mendapatkan areal pengelolaan tambahan atau perluasan area yang di berikan oleh kementerian kehutanan . PT. Sekato Pratama Makmur mengelola hutan tanaman secara berkelanjutan di mana perusahaan ini memproduksi kayu kayu yang ditanam selama 5 tahun dan setelah itu di lakukan penebangan untuk di kirim ke perawang untuk memasok bahan baku kayu kepada perusahaan satu



grupnya yaitu PT. Indah Kiat Pulp and Paper yang berpusat di perawang dengan menggunakan kapal kapal tongkang yang membawa kayu untuk memenuhi saldannya produksi kertas di PT. Indah Kiat Pulp and Paper .

Sesuai dengan komitmen perusahaan untuk mengelola hutan berwawasan lingkungan, Melalui SK Menteri Kehutanan No. 366/Kpts-II/2003, Tanggal 30 Oktober 2003 jo dan SK. 687/Menhut-II/2010 ,pada Tanggal 13 Desember 2010 sejak tahun 2003 PT Sekato Pratama Makmur Telah menjalankan Sistem Manajemen Lingkungan (SML). Sehingga pada bulan desember 2010 telah berhasil mendapatkan sertifikat SML-ISO 14001. Pada tahun 2003 PT.Sekato Pratama Makmur mendapatkan arel Konsesi hutan tanaman dan sejalan dengan keberhasilan pembangunan hutan tanaman, maka PT Sekato Pratama Makmur memperoleh izin perluasan.

4.2 Visi dan Misi

4.2.1 Visi

”Menjadi Perusahaan Kehutanan kelas dunia, yang mempraktekkan pengelolaan hutan secara lestari, dengan mengembangkan hubungan sosial yang harmonis, layak secara ekonomi, dan ramah lingkungan.”

4.2.2 Misi

Mengelola dan mengembangkan Sumberdaya Hutan secara profesional guna meningkatkan manfaat bagi para pemangku kepentingan, dengan cara :

1. Mengembangkan hutan tanaman industri yang lestari dan berkualitas tinggi, sebagai sumber bahan baku pulp, dengan harga terbaik dan resiko terendah.

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



2. Menyediakan lapangan kerja dan kesempatan usaha bagi masyarakat dan industri terkait, yang dapat meningkatkan kesejahteraan bagi masyarakat sekitar.
2. Melindungi areal hutan yang mempunyai nilai konservasi dan meningkatkan kelestarian lingkungan hutan.
2. Menhasilkan keuntungan yang memadai, untuk ikut berkontribusi dalam penerimaan pajak oleh Negara.

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

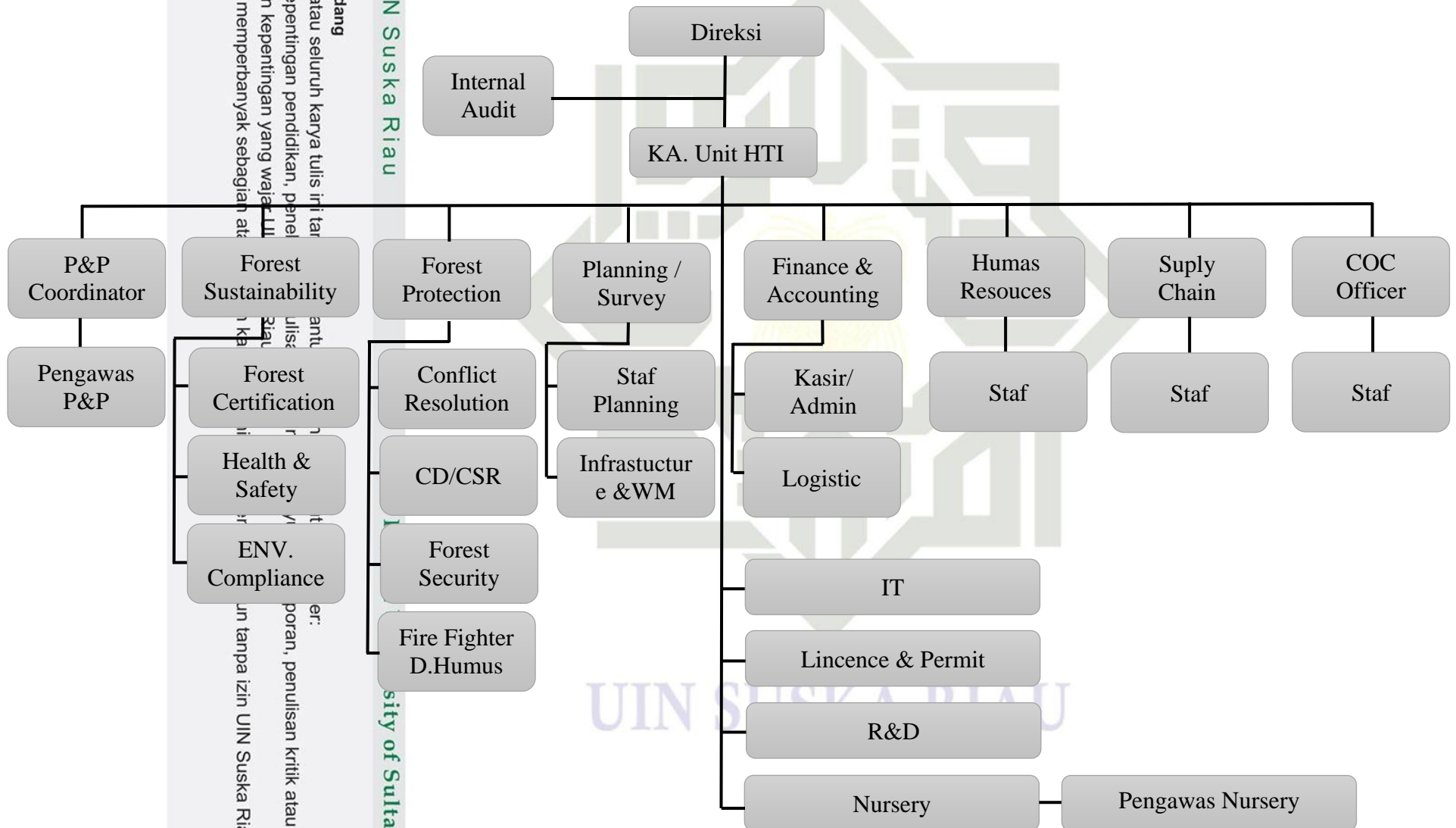
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

4.3 Struktur Organisasi

Organisasi sebagai sarana bagi perusahaan untuk pencapaian tujuan, harus disusun dengan tepat, cermat serta teliti sehingga dapat mendukung segala aktivitas perusahaan. Dengan adanya organisasi sebuah perusahaan menjadi tempat atau sarana untuk melakukan aktivitas perusahaan dan tidak terjadinya penumpukkan tugas terhadap masing-masing fungsi dalam perusahaan tersebut. Bermula agar garis perintah tugas, kewajiban dan wewenang serta tanggung jawab digambarkan dalam struktur organisasi.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Sekato Pratama Makmur



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian,
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

University of Sultan Syarif



4.4

Job Description

Pada struktur organisasi terdiri dari beberapa bagian atau jabatan yang bertugas mengurus bidangnya masing-masing, bertanggung jawab terhadap pimpinan perusahaan. Setiap bagian mempunyai tugas dan tanggung jawab serta wewenang yang telah dituangkan dalam *Job Description*. Berdasarkan struktur organisasi diatas dapat diuraikan fungsi tugas dan wewenang dari masing-masing jabatan.

Direksi / Kepala Distrik

Kepala Distrik mempunyai tugas memimpin, menyusun kebijaksanaan, membina, mengkoordinasikan dan mengawasi pelaksanaan tugas-tugas PT Sekato Pratama Makmur sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Secara spesifik kepala distrik mempunyai tugas diantaranya:

- a. Menciptakan rencana operasional tahunan yang mendukung arah strategis Region yang di tetapkan.
- b. Mengembangkan dan memantau strategi operasional untuk memastikan kelangkaan ekonomi jangka panjang, penerimaan sosial dan organisasi yang ramah lingkungan.
- c. Menelola operasional ditingkat distrik dan seluruh karyawan di distrik agar mematuhi SOP (Standar Operasional Perusahaan), persyaratan hukum dan peraturan serta membangun organisasi yang ramping dan produktif.
- d. Mengawasi potensi kepemimpinan ditingkat operasional distrik untuk menjamin keberlanjutan kepemimpinan operasional distrik.



2. Internal Audit

Audit Internal adalah proses penilaian untuk memberikan kepastian yang obyektif, sekaligus konsultasi untuk meningkatkan kemampuan operasi dan nilai tambah bagi Perusahaan. Proses penilaian dilakukan melalui evaluasi yang sistematis untuk meningkatkan efektivitas manajemen resiko, pengendalian dan proses tata kelola perusahaan. Secara spesifik Internal Audit mempunyai tugas diantaranya:

1. Mempersiapkan dan melaksanakan Rencana Kerja Audit Internal Tahunan.
2. Menetapkan frekuensi audit, subyek pemeriksaan dan lingkup audit untuk mencapai tujuan audit.
3. Menguji dan mengevaluasi pelaksanaan pengendalian internal dan sistem manajemen resiko sesuai dengan kebijakan perusahaan.
4. Melakukan pemeriksaan dan penilaian atas efisiensi dan efektivitas di bidang operasional, keuangan, akuntansi, sumber daya manusia dan kegiatan lainnya.
5. Memberikan saran perbaikan dan informasi yang obyektif lainnya berkaitan dengan kegiatan yang sedang diperiksa dalam semua tingkat manajemen yang diperlukan.

3. Kepala Unit HTI (Hutan Tanaman Industri)

Kepala Unit HTI (Hutan Tanaman Industri) mempunyai tugas memimpin, menyusun kebijaksanaan, membina, mengkoordinasikan dan mengawasi pelaksanaan tugas-tugas PT Sekato Pratama Makmur sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Secara spesifik kepala Unit HTI mempunyai tugas diantaranya:



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

a. Menciptakan rencana operasional tahunan yang mendukung arah strategis yang telah ditetapkan.

b. Mengembangkan dan memantau strategi operasional untuk memastikan kelayakan ekonomi jangka panjang, penerimaan sosial dan organisasi yang aman lingkungan.

c. Mengelola operasional ditingkat distrik dan seluruh karyawan di distrik agar mematuhi SOP (Standar Operasional Perusahaan), persyaratan hukum dan peraturan serta membangun organisasi yang ramping dan produktif.

d. Memantau potensi kepemimpinan ditingkat operasional distrik untuk menjamin keberlanjutan kepemimpinan operasional distrik.

IT (Information Technology)

Mempunyai tugas, wewenang dan tanggung jawab sebagai berikut :

a. Memeriksa dan memastikan semua komputer yang dipakai user dapat digunakan

b. Memeriksa dan memastikan semua komputer terhubung ke jaringan

c. Memeriksa dan memastikan bahwa aplikasi yang digunakan user dapat berjalan sebagaimana mestinya

d. Memastikan data user di komputer tidak bisa dibaca atau diambil oleh orang tanpa izin

e. Melakukan update sistem operasi atau aplikasi secara berkala

f. Melakukan backup data

g. Menginstal dan konfigurasi antivirus demi keamanan computer



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

Lincence & Permit

Bertanggung jawab melaksanakan tugas, sebagai berikut:

Memonitor dan mengevaluasi dokumen perizinan perkebunan kelapa sawit (termasuk kegiatan operasi dan pabrik) di seluruh grup perusahaan untuk memastikan seluruh kegiatan telah memperoleh perizinan yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku

Mengorganisir dan memonitor dokumen perizinan di seluruh perusahaan untuk memastikan semua dokumen terdokumentasi dengan baik, yaitu filing dilakukan untuk *filing hardcopy* (termasuk dokumen asli), filing softcopy, dan database

Membuat Legal Memo dan Legal Opini untuk mendapatkan gambaran dan kedudukan hukum jelas mengenai kasus serta posisi permasalahan untuk menentukan solusi pemecahan/penyelesaian masalah yang dihadapi grup perusahaan

Membuat, menyampaikan, mengorganisir, dan memonitor seluruh surat keluar dan surat masuk terkait proses perizinan seluruh grup perusahaan dan memastikan bahwa seluruh surat tersebut telah terdokumentasi dengan baik.

6. R&D (Research and Development)

Mempunyai tugas, wewenang dan tanggung jawab sebagai berikut :

- a. Menelola sejumlah dana yang dianggarkan perusahaan untuk aktivitas riset dan pengembangan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 © Hak Reptam mik UIN Suska Riau
 State Isami University of Sultan Syarif Kasim Riau

b. Melakukan tes, membuat alat tes, dan mengembangkan teknologi baru untuk meningkatkan kualitas produk yang dihasilkan perusahaan.

Memastikan kualitas performansi dalam perusahaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Melakukan kerjasama dengan perusahaan berkaitan dengan pengadaan barang dan jasa untuk aktivitas riset dan pengembangan perusahaan.

Nursery (Pembibitan)

Mempunyai tugas, wewenang dan tanggung jawab sebagai berikut :

Membangun *Nursery* Hutan Tanaman Industri (HTI) dari mulai persiapan pembibitan sampai dengan bibit siap tanam.

Mempersiapkan / menyusun kebutuhan Rencana Kerja Tahunan, Bulanan dan harian

Mempersiapkan / menyusun kebutuhan biaya , tenaga kerja bulanan dan harian, serta meminta kebutuhan barang / bahan

Melakukan pengawasan aktivitas terhadap pekerjaan sesuai dengan prosedur dan persyaratan yang telah ditetapkan

Melakukan evaluasi terhadap pencapaian target kerja

f. Melakukan pembinaan terhadap tim di kebun

8. P&P Coordinator (Planting and Production)

Bertugas sebagai koordinator kegiatan di lapangan untuk bagian penanaman dan produksi kayu dan bahan baku. Pengawas P&P : Bertugas dalam mengawasi kegiatan penanaman dan produksi kayu dan bahan baku

9. Forest Sustainability (Kelestarian Hutan)



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

Pengelolaan hutan lestari adalah pengelolaan hutan menurut prinsip-prinsip pembangunan berkelanjutan. Pengelolaan hutan lestari harus menjaga keseimbangan antara tiga pilar utama: ekologi, ekonomi, dan sosial budaya. Bertugas sebagai Menjaga lingkungan (menjaga areal konservasi), dan mengontrol K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).

10 Forest Protection (Perlindungan Hutan)

Perlindungan hutan adalah suatu upaya dalam melindungi hutan dari gangguan dan mengembalikan karakteristik dan fungsi hutan seperti semula. Perlindungan tidak hanya mencegah ancaman antroposentris, tetapi juga dari hama dan penyakit serta bencana alam. Bertugas sebagai Menjaga areal konsesi.

1. Planning & Survey

Secara umum tugas *Planning & Survey* berperan sebagai *Water Management* untuk mengelola tata air menjadi water management distrik terbaik dengan meningkatkan produktivitas lahan dan menjaga kelembaban tanah yang optimal tanpa merusak lingkungan. Adapun tugas *Planning & Survey* yang lainnya adalah sebagai berikut:

- a. Minimalisir resiko kebakaran hutan.
- b. Menatur dan mengarahkan alat berat yang sesuai kebutuhan untuk mengelola tata air.
- c. Menjaga Water level pada range aman (50-80 cm).
- d. Merancang strategi dan rencana pekerjaan.
- e. Merancang anggaran yang optimal untuk operasional *water management*.



12. Staff Planning

Staff Planning berperan penting dalam memperlancar proses produksi dengan mempersiapkan akses jalan dan fasilitas pendukung lainnya terbaik. Adapun tugas-tugas *Staff Planning* yang lainnya adalah sebagai berikut:

Mengelola keseluruhan aktivitas di lingkup *planning survey* untuk mencapai target yang telah ditetapkan

Melaksanakan tugas –tugas yang diberikan secara khusus oleh

Turut serta menimplementasikan aspek K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) dan aspek lingkungan.

Mengatur dan mengarahkan alat berat yang sesuai kebutuhan untuk mengelola tata air.

13. Infrastructur & WM (Water Management)

Infrastructure berperan penting dalam memperlancar proses produksi dengan mempersiapkan akses jalan dan fasilitas pendukung lainnya terbaik. Adapun tugas-tugas *infrastructure* yang lainnya adalah sebagai berikut:

Perawatan jalan dan pemeliharaan jalan utama dan cabang.

Pembukaan jalan baru sesuai RKT (Rencana Kerja Tahunan) yang berjalan.

Pembangunan jembatan baru, mess baru dan renovasi mess lama.

Turut serta menimplementasikan aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan aspek lingkungan.

Menjalankan operasional yang sesuai SOP Perusahaan.

Mengatur dan mengarahkan alat berat yang sesuai kebutuhan untuk mengelola tata air.

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



14. Finance & Accounting

Finance Accounting adalah seseorang yang memiliki tanggung jawab terhadap keuangan perusahaan. Adapun pekerjaan utama dari jabatan ini yaitu melakukan penyusunan, transaksi, dan membuat laporan keuangan perusahaan.

Tugas sebagai Mengatur pengeluaran masuk dan pengeluaran dana

Tanggung jawab atas pembuatan jurnal dan laporan keuangan

Melakukan koordinasi dengan departemen lain untuk pembuatan budget tahunan

Membuat proyeksi cashflow mingguan dan bulanan ke Treasury

Melakukan control kas perusahaan (cash flow) terutama piutang dan hutang

Melakukan analisa keuangan

Melakukan fungsi perpajakan

Melakukan fungsi pengawasan transaksi keuangan

15. Kasir/Admin

Kasir/Admin berperan penting dalam memberikan pelayanan yang terbaik terhadap akurasi penginputan data dan keluar masuk uang. Adapun tugas kasir adalah sebagai berikut:

- a. Melakukan pemasukan VRA (*Vehicle Running Account*)
- b. Memastikan keluar masuk uang dengan akurat.
- c. Membuat BAP (Berita Acara Pembayaran) kontraktor.
- d. Membuat Laporan Akhir Bulan.
- e. Bekerjasama untuk pencapaian target yang maksimal.
- f. Berkomunikasi dengan baik.



16. *Human Resources Development*

Seorang *Human Resource Development* wajib membantu meningkatkan kualitas kinerja dan juga wajib memperhatikan kesejahteraan para karyawannya menciptakan loyalitas terhadap perusahaan. HRD atau *Human Resource Development* adalah manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) atau tenaga kerja dalam perusahaan yang dibentuk untuk mengelola karyawan agar semakin baik dan berkembangnya hubungan antar karyawan, loyalitas dan kualitasnya. Sumber Daya Manusia (SDM) atau tenaga kerja merupakan salah satu aset penting demi kemajuan perusahaan.

Rekrutmen dan Seleksi

Training & Development

Administrasi Personalia

Penilaian Kinerja

Perencanaan Karir

17. *Supply Chain*

Bertugas sebagai Menyediakan semua kegiatan operasional dan logistik di lapangan. *Supply Chain* adalah tenaga profesional yang bertanggung jawab dalam mengarahkan atau mengkoordinasikan jasa atau kegiatan produksi, pembelian, pergudangan, distribusi, dan prakiraan keuangan, untuk membatasi biaya dan meningkatkan akurasi, layanan pelanggan, atau keselamatan.

- a. Bertanggung jawab dalam memproses pesanan – masuk (pesanan pembelian), keluar (pesanan penjualan hingga pesanan pengiriman), pengembalian produk, tepat waktu, untuk mencapai tujuan/target operasional.

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



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

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

b. Memeriksa stok persediaan di distributor

Melakukan negosiasi dan mengatur kontrak dengan supplier

Merencanakan rute terbaik untuk mendapatkan barang dari supplier menuju pusat distribusi dan ritel

Memonitor kinerja keseluruhan untuk memastikan bahwa target tercapai

CoC Officer (Chain of Custody)

Petugas yang mengawasi dan mengontrol pengangkutan bahan baku kayu

dari petak kerja tebang sampai *mill gate* dan termasuk setiap tahap pengelolaan, transformasi, transportasi, penyimpanan dimana langkah dari simpul ke simpul pergerakan kayu.

5.5 Aktifitas Perusahaan

Hutan APP (Asia Pulp & Paper) mengambil bahan baku serat kayu, saat ini APP (Asia Pulp & Paper) mengembangkan prosedur untuk memastikan bahwa pasokan ini mendukung pengelolaan hutan yang bertanggung jawab.

Memelihara dan meningkatkan nilai konservasi pada kawasan yang teridentifikasi sebagai kawasan bernilai konservasi tinggi (*High Conservation Value*) dan stok karbon tinggi (*High Carbon Stock*) sesuai prinsip kehati-hatian.

3. Mempertahankan ekosistem gambut termasuk penerapan pengelolaan tata air yang tepat
4. Melakukan perbaikan secara terus menerus melalui penelitian dan kerjasama dengan para pihak



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

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

5. Melakukan pengendalian spesies eksotik infasif yang terdapat di areal Kawaan Lindung
 6. Membangun hutan tanaman industri dengan menggunakan jenis tanaman unggul yang bukan merupakan hasil rekayasa genetika atau *Genetically Modified Organism (GMO)*, didukung oleh sistem silvikultur yang tepat dan upaya perlindungan hutan yang efektif untuk mencapai produktifitas lahan.
 7. Menerapkan sistem pemanenan yang ramah lingkungan dan prinsip keterlacakan bahan baku kayu.
 8. Melaksanakan program-program pemberdayaan masyarakat baik masyarakat adat maupun masyarakat lokal yang didesain secara terbuka dan partisipatif bersama para pihak penerima manfaat (*beneficiaries groups*).
 9. Menerapkan sistem kesehatan dan keselamatan kerja (K3) untuk mencapai *zero accident*.
 10. Mengambil langkah-langkah strategis dalam memberdayakan tenaga kerja lokal.
 11. Memberikan pemahaman kepada semua pekerja mengenai keselamatan dan kesehatan kerja termasuk di dalamnya tentang pemahaman tentang *HIV/AIDS* dan cara pencegahan/ penanggulangannya.
 12. Mematuhi seluruh peraturan perundangan dan persyaratan lainnya yang relevan di tingkat lokal dan nasional, termasuk berbagai konvensi internasional yang telah diratifikasi oleh Pemerintah Republik Indonesia.
 13. Memastikan terpenuhinya fasilitas kerja dan tempat tinggal yang layak bagi pekerja.



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

© Hakipta mik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

14. Membangun mekanisme pengaduan dan keluhan pekerja secara bertanggungjawab dan terbuka.
15. Melakukan monitoring untuk memastikan penggunaan dan penyimpanan pestisida sesuai dengan prosedur.
16. Menerapkan pengendalian hama dan penyakit terpadu (*Integrated pest and diseases management*).
17. Melakukan perlindungan areal konsesi perusahaan dari bahaya kebakaran untuk memastikan keberlanjutan usaha dalam jangka panjang dan kelestarian sumber daya alam.
18. Secara terus menerus meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dan peralatan untuk pencegahan dan penanggulangan kebakaran lahan dan hutan.

UIN SUSKA RIAU

BAB VI

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sekato Pratama Makmur Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis menunjukkan nilai t-hitung ($2,325$) > t-tabel ($1,984$) dengan nilai signifikasi yang dihasilkan sebesar ($0,022$) masih berada dibawah $0,05$, maka hipotesis dalam penelitian diterima.

Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sekato Pratama Makmur Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis menunjukkan nilai t-hitung ($3,347$) > t-tabel ($1,984$) dengan nilai signifikasi yang dihasilkan sebesar ($0,000$) masih berada dibawah $0,05$, maka hipotesis dalam penelitian diterima.

Dengan demikian diketahui F hitung ($54,197$) > F tabel ($3,09$) dengan Sig. ($0,000$) < $0,05$. Artinya secara simultan atau bersamaan disiplin kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada

PT. Sekato Pratama Makmur Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis. Nilai R yang dihasilkan sebesar $0,728$ disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sekato Pratama Makmur Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis. Nilai Adjusted R Square $0,521$ menjelaskan bahwa variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja memberikan pengaruh $52,1\%$ terhadap kinerja



karyawan pada PT Sekato Pratama Makmur. Sedangkan sisanya 47,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

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

1. Kepada pihak manajemen PT. Sekato Pratama Makmur Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis agar dapat lebih memperhatikan kedisiplinan karyawan. Memberikan sanksi terhadap karyawan tanpa membeda-bedakan karyawan sesuai dengan kesalahan yang dilakukan karyawan.
- Diharapkan PT. Sekato Pratama Makmur Batu Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis dapat lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawannya agar karyawan dapat memberikan kinerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan seperti memberi perhatian kepada karyawan salah satunya dengan memenuhi setiap kebutuhan karyawan baik dari pemberian kompensasi dan dukungan fasilitas kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
2. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel – variabel lain yang dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Qur'an dan Terjemahannya. Jakarta: PT. Insan Media Pustaka
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT.Remaja Rosdakarya
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Pandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Erlangga. Bandung
- Edison, Emron, dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- dy Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hidayati, Siti Karlina, Perizade, Badia, and Widiyanti, M. (2019). *Effect Of Work Discipline And Work Environment To Performance Of Employees (Case Study at the Central General Hospital (RSUP) Dr. Mohammad Hoesin Palembang)*. International Journal of Scientific and Research Publications, 9(12), ISSN 2250- 3153.
- Ignatius Ario Sumbogo, N. S. D. (2017). *Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Reporter, Dengan Motivasi Sebagai Variabel Meditasi Di PT SWC*. Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB), 2(3), 331–340.
- Kasmir, Mudrajat. 2016. *Manajemen Sumber Daya manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metode Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana perdana Media Group
- Pandi A Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa



- Paruru, Julita By, Lapian, S. L. H. V. Joyce, dan Tawas, Hendra N. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado*. Jurnal EMBA, Maret Vol 5 No 1.
- Sosmaini dan Tanjung Hasrudy. 2019. *Pengaruh Kompetensi Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol 2 No.1.
- Searmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Uma. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.
- Uihombing, S, Gultom, R. S, & Sonya Sidjabat. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bogor: In Media.
- U.P. Hasibuan, Melayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Haji Mas Agung
- U. . 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Stephen, Robbins (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Ugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi*. Bandung: Alfabeta
- Uliyanto. 2011. *Ekonometrika, Terapan-Teori dan Aplikasi dengan SPSS*.
- Uumaki Windy J, Rita N. Taroreh, Djurwati Soepeno. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Wilayah Sulutenggo Area Manado*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Volume 15, Nomor 5, Tahun 2015.
- Sondang Siagian. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara., Bandung

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SEKATO PRATAMA MAKMUR KECAMATAN BUKIT BATU KABUPATEN BENGKALIS PROVINSI RIAU”

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya Zikri Yarfaillah Mahasiswa Prodi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang sedang melakukan penelitian tentang “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pada PT. Sekato Pratama Makmur Di Bukit Batu Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis”. Dalam rangka pengumpulan data untuk penelitian dan syarat menyelesaikan studi pada Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, saya mohon partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner ini. Saya ucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu yang telah bersedia meluangkan waktunya. Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Hormat Saya,

Zikri Yarfaillah
NIM. 11771100016

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



A. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 © Jakti pta mik UIN Suska Riau
 Staf Islamic University of Syarif Kasim Riau

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

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

- Isi identitas anda pada lembar yang tersedia.
- Pilih dan ceklis (✓) salah satu dari beberapa alternative jawaban yang dianggap benar dan sesuai apa yang Bapak/Ibu ketahui.
- Keterangan.

- a. SS : Sangat Sesuai (5)
- b. S : Sesuai (4)
- c. N : Netral (3)
- d. TS : Tidak Sesuai (2)
- e. STS : Sangat Tidak Sesuai (1)

B. Identitas Responden

- Nama : (Boleh Tidak Di Isi)
- Jenis Kelamin
 - Laki-Laki :
 - Perempuan :
3. Umur :
4. Pendidikan :

• SD: <input type="checkbox"/>	• D3: <input type="checkbox"/>	DII : <input type="checkbox"/>
• SMA: <input type="checkbox"/>	• S1: <input type="checkbox"/>	
• SMP: <input type="checkbox"/>	• S2: <input type="checkbox"/>	
5. Lama Bekerja

1 Tahun <input type="checkbox"/>	4-6 Tahun <input type="checkbox"/>	10-12 Tahun <input type="checkbox"/>
1-3 Tahun <input type="checkbox"/>	7-9 Tahun <input type="checkbox"/>	> 12 Tahun <input type="checkbox"/>

C. Pernyataan

Berilah tanda (✓) pada jawaban yang dianggap paling sesuai pada pernyataan.



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

KUJERA KARYAWAN (Y)

Pernyataan	Jawaban Responden				
	SS	S	N	TS	STS
	5	4	3	2	1
1. Saya mampu menyelesaikan banyaknya beban pekerjaan yang setiap harinya diberikan kepada saya.					
2. Saya bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan					
3. Saya bekerja dengan cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja.					
4. Hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar kualitas kerja perusahaan.					
5. Saya selalu menyelesaikan tugas-tugas dengan tepat waktu.					
6. Saya mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepada saya.					
7. Saya sudah bekerja secara jujur dan transparan					
8. Saya melakukan setiap proses berdasarkan pada cara-cara yang benar dan dapat dipertanggung jawabkan					



DISIPLIN KERJA (X1)

Pernyataan	Jawaban Responden				
	SS	S	N	TS	STS
	5	4	3	2	1
Saya selalu datang keperusahaan tepat waktu sebelum jam kerja dimulai					
Saya selalu merapikan kembali peralatan kerja setelah selesai digunakan					
Saya mengerti dan memahami sanksi yang telah ditetapkan perusahaan					
Saya selalu menaati peraturan yang diterapkan perusahaan					
Saya akan bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan.					
Saya mampu menjaga peralatan dan perlengkapan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan perusahaan.					

Pernyataan	Jawaban Responden				
	SS	S	N	TS	STS
	5	4	3	2	1
KIPERASAN KERJA (X2)					
1. Kondisi penerangan (lampu/cahaya) diruangan tempat kerja saya sudah baik					
2. Kelengkapan sarana peralatan kerja untuk membantu melaksanakan tugas sudah memadai					
3. Penghasilan dari pekerjaan saat ini dapat mencukupi kebutuhan hidup setiap hari					
4. Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku.					
5. Suasana kekeluargaan dalam kerja terbina dengan baik					
6. Saya memiliki rekan kerja yang dapat diajak bekerja sama untuk menyelesaikan pekerjaan.					

Lampiran 2 : Tabulasi

© Hak

Hak Cipta

1. Dilarang

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

TABULASI

NO	DISIPLIN KERJA (X1)						TOTAL X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	4	4	4	4	4	4	24
2	4	4	4	4	4	4	24
3	5	4	4	5	4	4	26
4	5	5	5	5	5	5	30
5	4	3	4	4	4	5	24
6	3	4	4	4	4	4	23
7	4	4	4	4	4	4	24
8	4	3	4	5	3	5	24
9	5	5	5	5	5	5	30
10	4	4	4	4	4	4	24
11	1	1	4	4	4	4	18
12	3	3	3	3	3	3	18
13	4	4	4	4	4	4	24
14	4	4	3	4	4	4	23
15	5	3	5	5	5	5	28
16	4	4	4	4	4	4	24
17	4	4	4	4	4	4	24
18	5	5	5	1	5	5	26
19	4	4	3	4	4	4	23
20	4	3	4	4	4	4	23
21	4	4	4	4	4	4	24
22	3	4	3	3	4	3	20
23	5	5	5	5	5	5	30
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	4	4	3	4	4	23
26	4	4	4	4	4	4	24
27	5	4	4	3	4	4	24
28	4	4	4	4	4	4	24
29	3	4	3	4	4	3	21
30	4	4	4	4	4	4	24
31	4	4	4	4	4	4	24
32	4	4	4	4	4	4	24
33	5	3	3	3	4	4	22
34	4	4	3	4	3	4	22
35	5	5	4	4	4	3	25



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

a. Penguatan hanya untuk kepentingan penilaian, penerbitan, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

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

36	3	3	3	4	3	3	19
37	5	3	3	3	3	3	20
38	3	4	2	3	3	3	18
39	5	5	5	5	5	5	30
40	5	4	4	4	4	4	25
41	4	4	3	3	4	4	22
42	3	3	3	3	3	3	18
43	4	4	4	4	4	5	25
44	1	1	1	1	1	1	6
45	5	5	5	5	5	5	30
46	5	3	5	3	4	4	24
47	4	4	4	4	4	4	24
48	4	4	4	3	3	4	22
49	4	3	3	4	4	3	21
50	5	4	4	4	4	4	25
51	4	2	4	4	4	4	22
52	3	3	3	3	4	3	19
53	4	3	4	3	4	4	22
54	5	4	4	4	4	4	25
55	4	4	4	3	4	4	23
56	3	4	3	4	4	3	21
57	3	2	3	3	2	3	16
58	4	4	3	4	4	4	23
59	5	5	5	5	5	5	30
60	4	4	4	3	4	4	23
61	4	3	4	4	4	4	23
62	3	3	3	3	3	3	18
63	5	4	3	4	3	4	23
64	4	4	4	4	4	3	23
65	3	3	3	3	3	3	18
66	4	4	4	4	4	4	24
67	4	3	3	3	3	4	20
68	5	5	5	3	4	4	26
69	4	4	4	4	4	5	25
70	5	5	5	5	5	5	30
71	4	3	4	3	4	3	21
72	4	3	3	3	3	3	19
73	5	5	5	5	5	5	30
74	5	5	5	5	5	5	30
75	4	3	3	3	3	3	19
76	3	3	3	3	3	3	18



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

77	4	3	4	4	4	4	23
78	5	5	5	4	4	4	27
79	3	5	4	5	3	4	24
80	4	4	4	3	4	3	22
81	3	4	4	1	4	4	20
82	3	4	4	3	4	3	21
83	3	3	4	4	4	3	21
84	5	4	5	5	5	5	29
85	4	4	4	4	3	4	23
86	4	4	4	4	4	4	24
87	5	4	5	3	4	4	25
88	4	5	5	4	4	5	27
89	5	5	5	5	5	4	29
90	4	3	4	4	5	4	24
91	5	2	5	5	4	4	25
92	3	3	3	3	3	3	18
93	5	5	5	5	5	5	30
94	4	4	4	3	3	3	21
95	4	5	4	5	4	5	27
96	3	4	3	4	3	3	20
97	4	5	5	3	4	3	24
98	4	4	3	4	3	4	22
99	3	3	3	3	3	3	18

VARIABEL X2

NO	KEPUASAN KERJA (X2)						TOTAL X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
1	4	3	4	3	3	3	20
2	4	4	4	4	3	4	23
3	4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	5	5	5	5	30
5	4	5	4	5	4	4	26
6	3	4	4	4	4	4	23
7	4	4	4	4	4	4	24
8	3	3	4	5	3	4	22
9	5	5	5	5	5	5	30
10	4	4	4	4	4	4	24
11	4	4	4	4	4	4	24
12	3	3	3	3	3	3	18
13	4	4	4	4	4	4	24
14	4	4	4	4	4	4	24



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

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan penilaian, penerbitan, penerjemahan, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

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

15	5	5	5	5	3	5	28
16	4	2	4	4	4	4	22
17	4	3	3	2	4	4	20
18	5	5	5	5	5	5	30
19	4	4	4	3	3	4	22
20	4	4	4	3	3	4	22
21	4	4	4	4	4	4	24
22	5	5	3	3	4	3	23
23	5	5	5	5	5	5	30
24	4	3	4	3	3	3	20
25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	4	4	4	4	4	24
27	4	3	5	4	4	3	23
28	4	4	4	4	4	4	24
29	4	3	3	4	3	4	21
30	4	4	4	4	4	4	24
31	4	3	5	4	4	4	24
32	4	3	4	4	4	4	23
33	3	4	3	4	3	4	21
34	3	3	3	2	3	3	17
35	4	1	3	5	5	5	23
36	2	4	3	4	3	3	19
37	3	3	3	3	3	3	18
38	3	3	3	3	3	3	18
39	5	5	5	4	4	4	27
40	5	4	5	4	4	4	26
41	2	3	4	5	5	5	24
42	3	3	3	3	3	3	18
43	4	3	3	3	4	4	21
44	1	1	1	1	1	1	6
45	5	5	5	5	5	5	30
46	4	4	4	4	4	4	24
47	4	4	4	4	4	4	24
48	3	3	4	4	3	3	20
49	3	4	3	4	2	3	19
50	4	3	5	4	4	4	24
51	4	4	3	4	4	4	23
52	3	3	4	4	4	4	22
53	3	4	4	3	4	4	22
54	4	4	4	4	5	4	25
55	4	3	5	4	3	4	23



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

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan penilaian, penerbitan, penerjemahan, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

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

56	4	4	4	3	4	4	23
57	2	2	3	4	4	3	18
58	4	5	4	5	4	4	26
59	5	5	5	5	5	5	30
60	4	4	4	4	4	4	24
61	4	3	3	4	4	3	21
62	3	3	3	3	3	3	18
63	4	4	5	3	5	4	25
64	5	4	5	4	4	3	25
65	3	3	3	3	3	3	18
66	4	4	4	4	4	4	24
67	4	3	3	3	3	4	20
68	5	5	5	5	5	5	30
69	4	4	3	4	4	4	23
70	5	5	5	5	4	5	29
71	3	4	3	4	3	4	21
72	3	3	3	3	3	3	18
73	4	5	5	4	5	4	27
74	5	2	5	5	5	5	27
75	3	3	3	3	3	3	18
76	3	3	3	3	3	3	18
77	4	4	4	4	4	4	24
78	4	4	4	4	4	4	24
79	4	4	4	4	4	3	23
80	4	4	4	3	3	4	22
81	4	5	5	4	4	4	26
82	4	4	4	2	2	3	19
83	4	4	4	5	3	4	24
84	4	4	4	4	4	4	24
85	4	3	3	4	4	3	21
86	4	4	4	4	4	4	24
87	5	4	4	4	4	5	26
88	4	4	5	5	5	4	27
89	5	4	4	4	4	4	25
90	4	4	5	3	4	5	25
91	5	4	4	2	4	4	23
92	3	3	3	3	3	3	18
93	5	5	5	4	4	4	27
94	4	3	3	3	4	4	21
95	4	4	5	4	4	4	25
96	4	4	3	3	4	3	21



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

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

97	4	4	4	4	4	3	23
98	4	4	4	4	4	4	24
99	2	3	2	4	4	4	19

VARIABEL Y

NO	KINERJA (Y)								TOTAL Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	
1	4	4	4	4	4	4	4	3	31
2	4	4	4	4	4	3	4	4	31
3	4	4	4	4	4	5	4	4	33
4	5	5	4	4	5	3	4	4	34
5	5	5	5	5	5	3	5	5	38
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8	4	4	5	4	4	4	5	4	34
9	3	4	4	3	3	4	3	3	27
10	4	4	4	4	4	3	4	4	31
11	4	4	4	4	4	4	3	4	31
12	3	3	3	3	3	5	3	3	26
13	3	1	3	3	2	4	3	4	23
14	4	4	4	4	4	5	4	4	33
15	5	5	3	5	5	3	3	4	33
16	4	4	4	4	4	2	4	4	30
17	4	3	3	3	3	3	4	3	26
18	5	5	5	5	5	3	5	5	38
19	4	4	4	4	3	2	4	4	29
20	4	4	4	4	4	3	4	4	31
21	5	4	4	4	4	3	4	4	32
22	4	4	3	3	3	4	3	3	27
23	5	5	5	5	5	4	5	5	39
24	4	4	4	4	3	5	3	2	29
25	4	4	4	4	4	5	4	4	33
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	4	5	5	4	4	4	4	4	34
28	4	4	3	4	5	4	3	4	31
29	4	4	4	4	3	4	3	3	29
30	4	4	4	4	4	4	4	4	32
31	5	5	5	5	5	5	4	5	39
32	3	3	3	3	3	4	3	4	26
33	4	4	4	4	4	3	4	4	31



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

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan penilaian, penerbitan, penerjemahan, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

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

34	4	4	4	4	4	3	4	4	31
35	5	4	4	4	4	4	5	5	35
36	4	3	4	3	3	4	3	3	27
37	3	3	3	3	3	4	3	3	25
38	3	3	3	3	3	5	3	3	26
39	5	5	5	5	5	4	5	5	39
40	5	5	5	5	4	4	5	4	37
41	3	4	4	4	4	3	4	4	30
42	3	3	3	3	3	2	3	3	23
43	4	4	4	3	4	2	3	3	27
44	1	1	1	1	1	2	1	1	9
45	5	5	5	5	5	2	5	5	37
46	4	4	4	4	4	3	4	4	31
47	4	4	4	4	4	3	4	5	32
48	4	3	4	3	3	4	4	4	29
49	3	3	3	4	3	4	4	4	28
50	4	4	4	4	4	5	4	4	33
51	3	3	4	4	4	5	4	4	31
52	3	3	2	3	3	5	3	3	25
53	4	4	4	4	4	3	4	3	30
54	4	4	4	4	4	4	4	4	32
55	4	4	4	4	4	4	4	4	32
56	4	3	4	4	4	4	3	4	30
57	3	3	4	3	3	3	3	3	25
58	4	4	3	4	4	3	3	3	28
59	5	5	5	5	5	3	5	5	38
60	4	4	4	4	4	3	4	4	31
61	3	4	4	4	4	3	4	3	29
62	3	3	3	3	3	4	3	3	25
63	5	5	5	5	4	5	5	5	39
64	4	4	4	4	4	3	4	4	31
65	3	3	3	3	3	4	4	4	27
66	4	4	4	4	4	4	4	4	32
67	3	3	3	4	4	4	4	4	29
68	4	4	4	4	4	4	4	4	32
69	4	4	4	3	3	4	3	3	28
70	5	5	5	5	5	4	5	5	39
71	3	4	3	4	3	5	4	3	29
72	3	3	3	3	3	5	3	3	26
73	4	4	4	4	4	5	4	5	34
74	3	3	3	3	3	5	3	3	26



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

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

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

75	3	3	3	3	3	4	3	3	25
76	3	3	3	3	3	5	3	3	26
77	4	4	4	4	4	5	4	4	33
78	4	4	4	4	4	2	4	4	30
79	4	5	3	4	3	5	5	3	32
80	3	3	3	3	3	4	3	3	25
81	4	3	3	3	3	3	4	4	27
82	3	4	5	4	1	4	5	5	31
83	5	4	5	4	4	5	4	4	35
84	4	4	4	4	4	4	4	3	31
85	4	4	4	4	4	4	4	3	31
86	4	4	4	4	4	4	4	4	32
87	4	4	3	4	4	2	3	3	27
88	5	4	4	5	4	4	3	3	32
89	4	4	4	4	4	4	4	4	32
90	5	5	5	4	5	5	5	5	39
91	5	5	5	5	4	4	5	5	38
92	3	3	3	3	3	4	3	3	25
93	4	5	5	5	5	4	5	5	38
94	3	3	4	4	4	4	4	4	30
95	5	5	4	4	4	5	5	5	37
96	3	3	3	3	3	3	3	3	24
97	1	1	4	1	3	5	5	5	25
98	4	4	4	4	4	4	4	4	32
99	2	4	2	4	3	4	4	3	26

Sebutkan sumber:

Lampiran 3 : Hasil Data Kuesioner

KARAKTERISTIK RESPONDEN

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	63	63,6	63,6	63,6
	Perempuan	36	36,3	36,3	100,0
	Total	99	100,0	100,0	

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 Tahun	30	30,3	30,3	30,3
	26-30 Tahun	35	35,3	35,3	65,6
	31-35 Tahun	25	25,2	25,2	90,8
	>36 Tahun	9	9,0	9,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	16	16,1	16,1	16,1
	SMA	23	23,2	23,2	39,3
	D3	36	36,3	36,3	75,6
	S1	20	20,2	20,2	95,8
	S2	4	4,0	4,0	100,0
	Total	99	100,0	100,0	

Masa Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	14	14,1	14,1	14,1
	1-3 Tahun	15	15,1	15,1	29,2
	4-6 Tahun	31	31,1	31,1	60,3
	7-9 Tahun	12	12,1	12,1	72,4

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

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

10-12 Tahun	18	18,1	18,1	90,5
> 12 Tahun	9	9,1	9,1	100,0
Total	60	100,0	100,0	

REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

VARIABEL X1

		Statistics						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL_X1
N	Valid	99	99	99	99	99	99	99
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,02	3,81	3,89	3,78	3,88	3,89	23,26
Std. Error of Mean		,082	,086	,078	,086	,071	,074	,382
Median		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	24,00
Mode		4	4	4	4	4	4	24
Std. Deviation		,820	,853	,781	,852	,704	,741	3,805
Variance		,673	,728	,610	,726	,495	,549	14,481
Range		4	4	4	4	4	4	24
Minimum		1	1	1	1	1	1	6
Maximum		5	5	5	5	5	5	30
Sum		398	377	385	374	384	385	2303

		X1.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2,0	2,0	2,0
	N	20	20,2	20,2	22,2
	S	49	49,5	49,5	71,7
	SS	28	28,3	28,3	100,0
	Total	99	100,0	100,0	



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

X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2,0	2,0	2,0
	TS	3	3,0	3,0	5,1
	N	26	26,3	26,3	31,3
	S	49	49,5	49,5	80,8
	SS	19	19,2	19,2	100,0
	Total	99	100,0	100,0	

X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,0	1,0	1,0
	TS	1	1,0	1,0	2,0
	N	27	27,3	27,3	29,3
	S	49	49,5	49,5	78,8
	SS	21	21,2	21,2	100,0
	Total	99	100,0	100,0	

X1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3,0	3,0	3,0
	N	31	31,3	31,3	34,3
	S	47	47,5	47,5	81,8
	SS	18	18,2	18,2	100,0
	Total	99	100,0	100,0	

X1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,0	1,0	1,0
	TS	1	1,0	1,0	2,0
	N	22	22,2	22,2	24,2
	S	60	60,6	60,6	84,8
	SS	15	15,2	15,2	100,0
	Total	99	100,0	100,0	



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

X1.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,0	1,0	1,0
	N	27	27,3	27,3	28,3
	S	52	52,5	52,5	80,8
	SS	19	19,2	19,2	100,0
	Total	99	100,0	100,0	

VARIABEL X2

Statistics								
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL_X2
N	Valid	99	99	99	99	99	99	99
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3,88	3,74	3,91	3,82	3,80	3,85	22,99
Std. Error of Mean		,079	,084	,081	,080	,075	,069	,370
Median		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	23,00
Mode		4	4	4	4	4	4	24
Std. Deviation		,786	,840	,809	,800	,742	,691	3,677
Variance		,618	,706	,655	,640	,551	,477	13,520
Range		4	4	4	4	4	4	24
Minimum		1	1	1	1	1	1	6
Maximum		5	5	5	5	5	5	30
Sum		384	370	387	378	376	381	2276

X2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,0	1,0	1,0
	TS	4	4,0	4,0	5,1
	N	19	19,2	19,2	24,2
	S	57	57,6	57,6	81,8
	SS	18	18,2	18,2	100,0
	Total	99	100,0	100,0	

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

X2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2,0	2,0	2,0
	TS	3	3,0	3,0	5,1
	N	30	30,3	30,3	35,4
	S	48	48,5	48,5	83,8
	SS	16	16,2	16,2	100,0
	Total	99	100,0	100,0	

X2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,0	1,0	1,0
	TS	1	1,0	1,0	2,0
	N	28	28,3	28,3	30,3
	S	45	45,5	45,5	75,8
	SS	24	24,2	24,2	100,0
	Total	99	100,0	100,0	

X2.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,0	1,0	1,0
	TS	4	4,0	4,0	5,1
	N	24	24,2	24,2	29,3
	S	53	53,5	53,5	82,8
	SS	17	17,2	17,2	100,0
	Total	99	100,0	100,0	

X2.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,0	1,0	1,0
	TS	2	2,0	2,0	3,0
	N	27	27,3	27,3	30,3
	S	55	55,6	55,6	85,9



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

	SS	14	14,1	14,1	100,0
	Total	99	100,0	100,0	

X2.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,0	1,0	1,0
	N	26	26,3	26,3	27,3
	S	58	58,6	58,6	85,9
	SS	14	14,1	14,1	100,0
	Total	99	100,0	100,0	

VARIABEL Y

Statistics										
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	TOTAL_Y
N	Valid	99	99	99	99	99	99	99	99	99
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3,85	3,84	3,84	3,83	3,74	3,83	3,85	3,81	30,58
Std. Error of Mean		,082	,083	,077	,075	,078	,087	,075	,078	,471
Median		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	31,00
Mode		4	4	4	4	4	4	4	4	31 ^a
Std. Deviation		,813	,829	,765	,743	,777	,869	,747	,778	4,682
Variance		,660	,688	,586	,552	,604	,756	,558	,606	21,920
Range		4	4	4	4	4	3	4	4	30
Minimum		1	1	1	1	1	2	1	1	9
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5	39
Sum		381	380	380	379	370	379	381	377	3027
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown										



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

Y.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2,0	2,0	2,0
	TS	1	1,0	1,0	3,0
	N	26	26,3	26,3	29,3
	S	51	51,5	51,5	80,8
	SS	19	19,2	19,2	100,0
	Total	99	100,0	100,0	

Y.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3,0	3,0	3,0
	N	25	25,3	25,3	28,3
	S	53	53,5	53,5	81,8
	SS	18	18,2	18,2	100,0
	Total	99	100,0	100,0	

Y.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,0	1,0	1,0
	TS	2	2,0	2,0	3,0
	N	26	26,3	26,3	29,3
	S	53	53,5	53,5	82,8
	SS	17	17,2	17,2	100,0
	Total	99	100,0	100,0	

Y.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2,0	2,0	2,0
	N	25	25,3	25,3	27,3
	S	58	58,6	58,6	85,9
	SS	14	14,1	14,1	100,0
	Total	99	100,0	100,0	

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

Y.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2,0	2,0	2,0
	TS	1	1,0	1,0	3,0
	N	31	31,3	31,3	34,3
	S	52	52,5	52,5	86,9
	SS	13	13,1	13,1	100,0
	Total	99	100,0	100,0	

Y.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	8,1	8,1	8,1
	N	23	23,2	23,2	31,3
	S	46	46,5	46,5	77,8
	SS	22	22,2	22,2	100,0
	Total	99	100,0	100,0	

Y.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,0	1,0	1,0
	N	30	30,3	30,3	31,3
	S	50	50,5	50,5	81,8
	SS	18	18,2	18,2	100,0
	Total	99	100,0	100,0	

Y.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,0	1,0	1,0
	TS	1	1,0	1,0	2,0
	N	32	32,3	32,3	34,3
	S	47	47,5	47,5	81,8
	SS	18	18,2	18,2	100,0
	Total	99	100,0	100,0	

UJI VALIDITAS

1. **VARIABEL X1**

Correlations			
TOTAL_X1			
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
X1.1	,806**	,000	99
X1.2	,745**	,000	99
X1.3	,861**	,000	99
X1.4	,711**	,000	99
X1.5	,850**	,000	99
X1.6	,854**	,000	99
TOTAL_X1	1		99

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

a. mencari

2. **VARIABEL X2**

Correlations			
TOTAL_X2			
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
X2.1	,801**	,000	99
X2.2	,726**	,000	99
X2.3	,843**	,000	99
X2.4	,752**	,000	99
X2.5	,781**	,000	99
X2.6	,831**	,000	99
TOTAL_X2	1		99

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

1. Hal 8
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

VARIABEL Y

Correlations			
TOTAL_Y	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
Y.1	,833**	,000	99
Y.2	,852**	,000	99
Y.3	,846**	,000	99
Y.4	,868**	,000	99
Y.5	,808**	,000	99
Y.6	,825	,000	99
Y.7	,810**	,000	99
Y.8	,790**	,000	99
TOTAL_Y	1		99

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

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

UJI RELIABILITAS

VARIABEL X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,887	6

VARIABEL X2

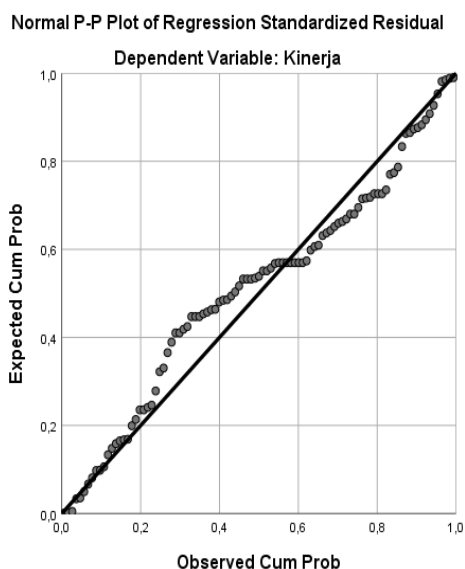
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,876	6

VARIABEL Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,882	8

UJI ASUMSI KLASIK

UJI NORMALITAS



UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients ^a								
Model		Unstandardize d Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,649	2,131		4,058	,000		
	Disiplin Kerja	,381	,164	,310	2,325	,022	,275	3,631
	Kepuasan Kerja	,568	,170	,446	3,347	,001	,275	3,631

a. Dependent Variable: Kinerja

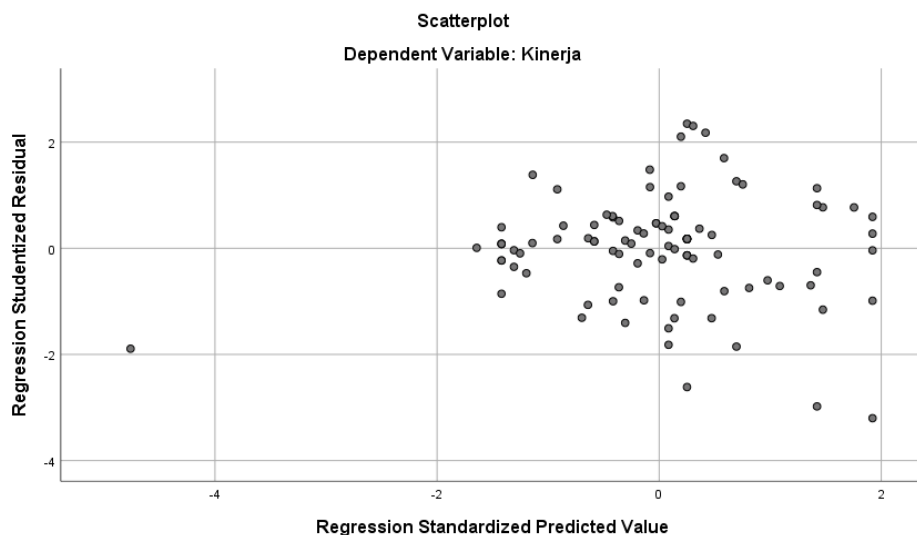
1. Dilarang mengutip atau menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UJI AUTOKORELASI

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,728 ^a	,530	,521	3,242	1,999
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja					

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

UJI HETEROSKEDASTISITAS



UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,649	2,131		4,058	,000
	Disiplin Kerja	,381	,164	,310	2,325	,022
	Kepuasan Kerja	,568	,170	,446	3,347	,001
a. Dependent Variable: Kinerja						

UJI HIPOTESIS

UJI PARSIAL

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,649	2,131		4,058	,000
	Disiplin Kerja	,381	,164	,310	2,325	,022
	Kepuasan Kerja	,568	,170	,446	3,347	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

UJI SIMULTAN

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1139,225	2	569,613	54,197	,000 ^b
	Residual	1008,956	96	10,510		
	Total	2148,182	98			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,728 ^a	,530	,521	3,242

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

1. Hal 101
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

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

Lampiran 4 : Tabel Statistik

TABEL

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75

120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

TABEL

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.

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206

103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

TABEL

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903

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

67		0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	© Hak cipta milik UIN Suska Riau	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70		0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71		0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72		0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73		0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74		0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75		0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76		0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77		0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78		0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79		0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80		0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81		0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82		0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83		0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84		0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85		0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86		0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87		0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88		0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89		0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90		0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92		0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93		0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94		0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95		0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96		0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97		0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98		0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99		0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100		0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

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

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



BIOGRAFI PENULIS



Bernama Lengkap Zikri Yarfaillah Lahir di Temiang, 25 November 1998, yang merupakan anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan Bapak Ngateman dan Ibu Sunarsih. Penulis menempuh pendidikan dimulai dari SDN 16 Bukit Batu dan lulus pada tahun 2011.

Penulis melanjutkan Pendidikan di SMPS Pesantren Al-Amin Kabupaten Bengkalis dan lulus pada tahun 2014. Selanjutnya penulis melanjutkan Pendidikan di MAN 2 Bukit Batu dan dinyatakan lulus pada tahun 2017.

Pada tahun 2017 penulis melanjutkan Pendidikan Strata Satu (S1) di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial tepatnya pada jurusan S1 Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Selama masa perkuliahan penulis melakukan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan di Kota Pekanbaru pada Bulan Januari hingga Maret 2020. Selanjutnya penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) pada Bulan Juli sampai Agustus 2020 di Kelurahan Payung Sekaki Kota Pekanbaru.

Pada tanggal 29 Juli 2022 penulis melaksanakan Ujian Seminar Proposal. Pada tanggal 12 Juni 2023 penulis melaksanakan Ujian Komprehensif dan pada tanggal 20 November 2023 penulis melaksanakan Ujian Munaqasah dengan judul skripsi “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sekato Pratama Makmur Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis Provinsi Riau” dan dinyatakan lulus dengan gelar Sarjana Ekonomi (SE).

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

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

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

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